



Actualités Fiscales & Sociales

Après-midi : Actualités Sociales

Mardi 3 mars 2026

INTRODUCTION

Déjouant tous les pronostics, la loi de financement de la sécurité sociale a finalement été **publiée avant la fin de l'année 2025**.

Comme chaque année, le droit social connaît des **évolutions importantes**, qu'elles soient profondes ou plus techniques.

L'année 2026 ne fait pas exception.

Elle s'inscrit dans un contexte de maîtrise des dépenses sociales et d'ajustement de plusieurs dispositifs impactant directement le coût du travail et la gestion des ressources humaines.

Certaines mesures peuvent paraître ponctuelles.

D'autres auront des effets plus structurels sur vos politiques de rémunération, vos allègements de charges ou vos pratiques internes.

L'objectif de cet après-midi est simple : **vous présenter les principales évolutions applicables en 2026, en identifier les impacts concrets pour vos entreprises, et attirer votre attention sur les points de vigilance à anticiper**



1. Cotisations sociales
2. Retraite et emploi des seniors Congé supplémentaire de naissance
3. Santé au travail et arrêt maladie
4. Aides aux entreprises
5. Frais professionnels
6. Ressources Humaines
7. En bonus
8. Chiffres



Actualités Sociales

1. Cotisations sociales

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Cotisation patronale d'assurance vieillesse

Décret n°2025-1446 du 31/12/2025,
Entrée en vigueur immédiate au 1^{er} janvier 2026

Augmentation de 0,09 point au 1^{er} janvier 2026. □

→2,11% au lieu de 2,02% (cotisation patronale vieillesse déplafonnée).

Hausse de la contribution spécifique

Article 15 de la LFSS
Entrée en vigueur immédiate au 1 janvier 2026

Hausse de la contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite à 40 % vs 30 % auparavant.

Selon des précisions à paraître dans le Boss, l'augmentation s'applique aux indemnités qui se rattachent aux périodes d'activité qui courent à partir de janvier 2026.

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Bonus-malus chômage, à partir du 1^{er} mars 2026 (règl. ass. chô. art. 51 ; circ. Unédic n° 2025-05 du 1^{er} mai 2025).

Un **nouveau régime de bonus-malus** s'appliquera donc pour le **5^e cycle de modulation**, qui court du **1^{er} mars 2026 au 28 février 2027**

Trois changements apportés au dispositif du bonus-malus :

1. Réduction du nombre de secteurs d'activité assujettis

Le secteur du bois, des industries du papier et de l'imprimerie ne sera plus assujetti au bonus-malus à compter du 1^{er} mars 2026

2. Révision du périmètre des fins de contrat prises en compte

Dans le régime à venir au 1^{er} mars 2026, **seules les fins de contrats de travail d'une durée effective inférieure à 3 mois seront retenues**

Par ailleurs, **certaines fins de contrat de travail ne seront plus imputables** à l'entreprise et ne seront donc plus prises en compte pour déterminer le taux de séparation de l'entreprise. Il s'agit (*avenant n° 1 du 7 juillet 2025, art. 2*) :

- des fins de contrats saisonniers ;
- des fins de contrats résultant d'un licenciement pour faute grave ou lourde ;
- des fins de contrats résultant d'un licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle.

3. Appréciation plus fine des taux de séparation des entreprises au sein des secteurs d'activité

Les taux de séparation des entreprises seront appréciés, à compter du 1^{er} mars 2026, au niveau des subdivisions du secteur d'activité.

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Extension de la Déduction patronale sur les heures supplémentaires

Article 21 de la LFSS

Entrée en vigueur immédiate au 1^{er} janvier 2026



Moins de 20 salariés
(déjà applicable avant LFSS 2026)

1,50 € / heure supplémentaire
10,50 € par jour monétisé

20 à 249 salariés
(depuis le 01/10/2022)

0,50 € / heure supplémentaire
3,50 € par jour monétisé

250 salariés et plus

0,50 € / heure supplémentaire
3,50 € par jour monétisé

1. Cotisations sociales

Monétisation des jours de RTT

- Réduction des cotisations salariales de 11,31%,
- Déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises < 250 salariés,
- Exonération dans la limite de 7500€ net / an.

Prolongation du dispositif jusqu'au 31/12/26

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Réduction générale dégressive unique

Décret n°2025-887 du 04/09/2025 et n° 2025-1446 du 31 décembre 2025.

Entrée en vigueur immédiate au 1^{er} janvier 2026.

La RGDU est une fusion :

- De la Réduction générale de cotisations (« Fillon »)
- De la Réduction complément allocation familiale et,
- De la Réduction complément maladie

Avant 2026	Depuis 2026
Rémunération < 1,6 SMIC	Moins de 3 SMIC : RGDU
Jusqu'à 2,25 SMIC : application du taux réduit pour la cotisation complément maladie	Cotisation à taux plein
Jusqu'à 3,3 SMIC : application du taux réduit pour la cotisation allocations familiales	Cotisation à taux plein

Nouvelle formule de calcul : $C = T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times (3 \times (SMIC \text{ annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1))] P$

$T_{min} = 0,0200$

$T_{delta} = 0,3781$ pour le FNAL à 0,10 % et

0,3821 pour le FNAL à 0,50 %

P (coefficient de puissance) = 1,75 pour 2026

Mesure concernant les branches ayant les rémunérations minima < au SMIC, dans l'attente d'un décret

- Calcul du coefficient de la RGDU sur la base des minima conventionnel et non du SMIC
- Sauf en présence d'une grille de salaire d'entreprise > au SMIC

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Réduction générale dégressive unique

Pourcentage de réduction sur les cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU			
	2025	2026	
Rémunération 1 SMIC	100,00 %	100,00 %	=
Rémunération 1,1 SMIC	75,76 %	78,51 %	↗
Rémunération 1,2 SMIC	55,56 %	62,44 %	↗
Rémunération 1,3 SMIC	38,46 %	50,18 %	↗
Rémunération 1,4 SMIC	23,81 %	40,70 %	↗
Rémunération 1,5 SMIC	11,11 %	33,27 %	↗
Rémunération 1,6 SMIC	0,00 %	27,38 %	↗
Rémunération 2 SMIC	0,00 %	13,43 %	↗
Rémunération 2,5 SMIC	0,00 %	6,72 %	↗
Rémunération 3 SMIC	0,00 %	5,04 %	↗

1. Cotisations sociales

→ Evolutions

Réduction générale dégressive unique

**Reste à charge cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU
après application du nouveau coefficient sur 1 an – Base SMIC 2025**

	2025	2026	Variation en €	Perte ou gain en % de la rémunération
Rémunération 1 SMIC	0,00	0,00	0,00	=
Rémunération 1,1 SMIC	1 841,20	2 030,62	189,42	↗ + 0,80
Rémunération 1,2 SMIC	3 682,40	3 872,24	189,84	↗ +0,73
Rémunération 1,3 SMIC	5 523,60	5 563,21	36,61	↗ +0,14
Rémunération 1,4 SMIC	7 364,80	7 131,66	- 233,14	↘ - 0,77
Rémunération 1,5 SMIC	9 206,00	8 598,74	- 607,26	↘ - 1,87
Rémunération 1,6 SMIC	11 047,20	9 980,63	- 1 066,57	↘ - 3,08
Rémunération 2 SMIC	13 809,00	14 873,55	1 064,55	↗ + 2,47
Rémunération 2,5 SMIC	20 498,23	20 025,64	- 472,59	↘ - 0,87
Rémunération 2,99 SMIC	24 521,75	24 392,45	- 129,30	↘ - 0,20

1. Cotisations sociales

→ Versement mobilité additionnel

De nouvelles régions à partir du 1^{er} janvier 2026



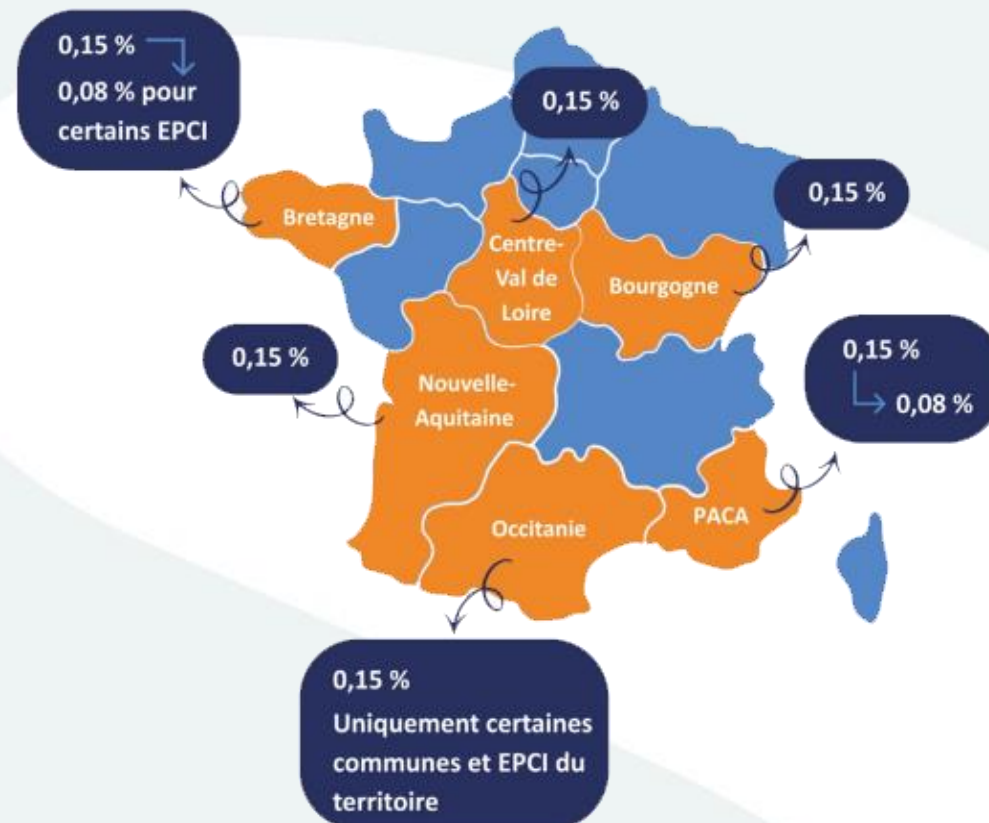
Nouveauté

Sur la totalité du territoire : Le Centre Val de Loire, Bourgogne Franche Comté, Bretagne (avec un taux réduit pour certains établissements publics de coopération)

Sur une partie du territoire : La Nouvelle-Aquitaine



L'objectif de ce versement est de financer les infrastructures de transport.
Le taux de ce versement est plafonné à 0,15 % des rémunérations soumises à cotisations sociales.



1. Cotisations sociales

→ **Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés**

OETH 2026 : Fin de la période transitoire

Ecrêtement supprimé, plein impact de la contribution des 2025

Dépenses déductibles

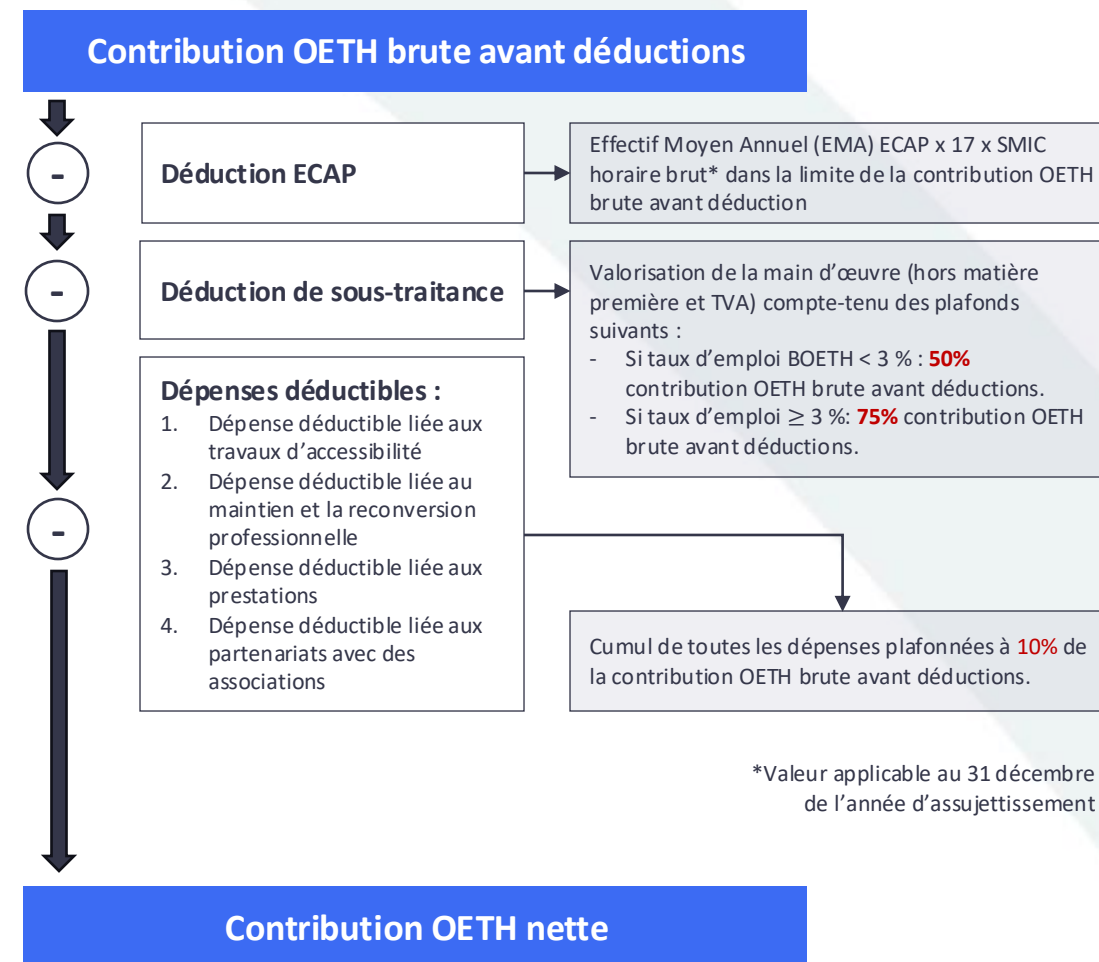
Décret no 2025-1294 du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2029 la déductibilité des dépenses de partenariats de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sous condition :

Avoir conclu avec un bénéficiaire de l'OETH :

- un CDI,
- un CDD d'au moins six mois,
- un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou,
- une convention de stage d'au moins six mois.

Déduction limitée à 10% du montant de la contribution AGEFIPH et non cumulable avec une aide accordée par l'AGEFIPH pour le même objet.



1. Cotisations sociales

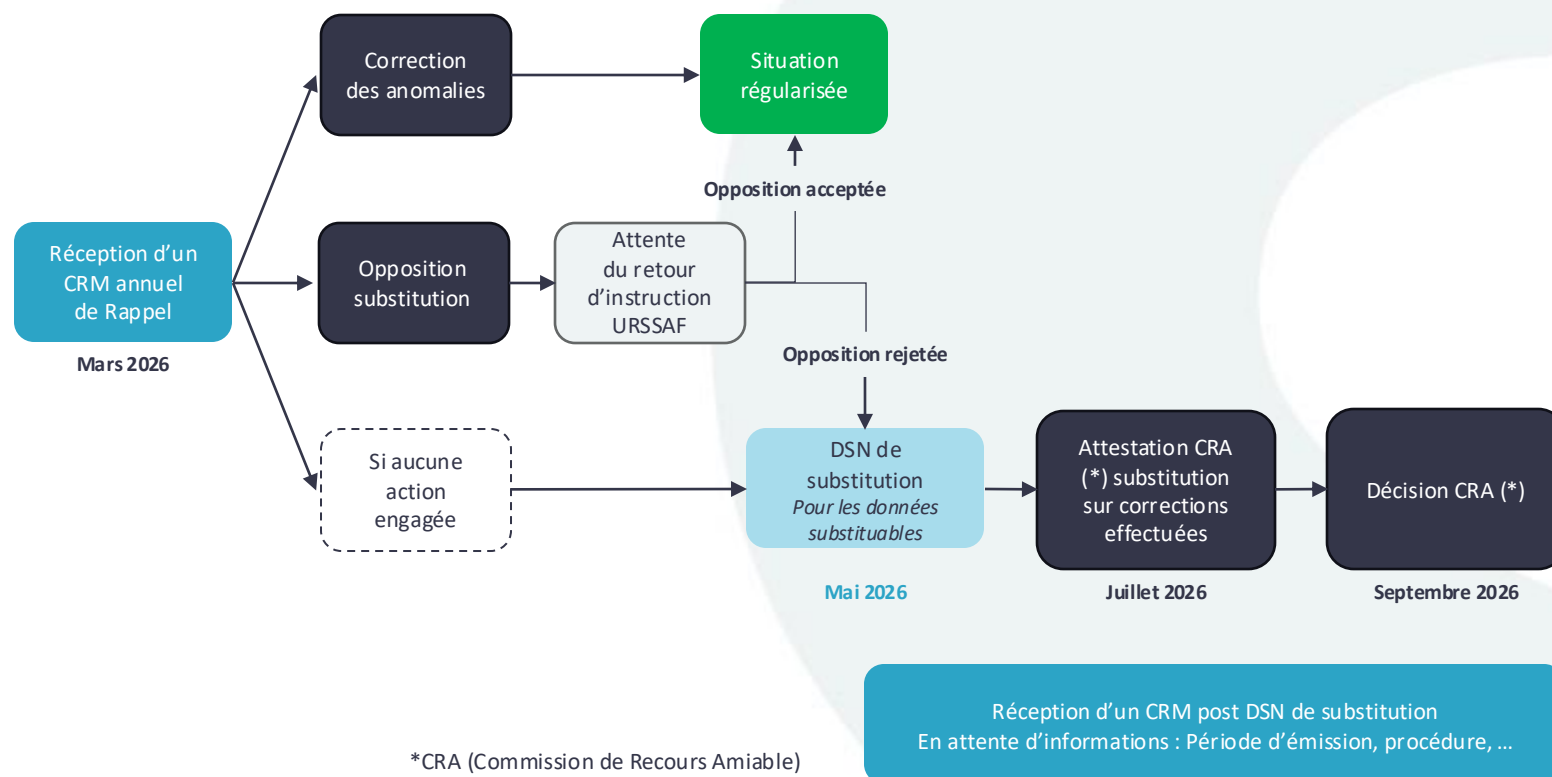
→ Evolutions

DSN de substitution URSSAF Calendrier type 2026

Objectif : Garantir l'exactitude du calcul des droits à la retraite, du RSA et de la prime d'activité

Limiter les contentieux liés à des données erronées

Mars 2026 : 2 mois pour agir à réception du CRM annuel



Le CRM de rappel

- Sera transmis à J+8 à la date d'exigibilité soit le :
→ 13 mars (échéance du 5)
→ 23 mars (échéance au 15)
- Contiendra toutes les anomalies du CRM 120 2025 non corrigées
- S'agissant des données substituables (assiettes plafonnées), le CRM de rappel informera sur la valeur de la correction et le montant dû.

L'opposition à la substitution

- L'opposition doit être motivée
- Elle doit être transmise au plus tard le 5 ou 15 mai
- Un parcours dédié est prévu dans Suivi DSN pour faciliter les démarches.

Références :

- Net-Entreprise : DSN de substitution webconférence URSSAF – 9 oct. 2025
- Net-Entreprise : <https://www.net-entreprises.fr/declaration/la-fiabilisation-des-donnees-de-la-dsn/#verification-annuelle>



Actualités Sociales

2. Retraite et Emploi Senior

2. Retraite et Emploi Senior

→ [Suspension de la réforme des retraites](#)

Période de suspension : du 1^{er} septembre 2026 au 1^{er} janvier 2028

Année de naissance	Âge de départ réforme « Macron »	Âge de départ résultant de la suspension	Nombre de trimestres pour le taux plein
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	170 trimestres (contre 171)
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	170 trimestres (contre 172)
Du 1 ^{er} avril au 31 décembre 1965	63 ans et 3 mois	63 ans	170 trimestres (contre 172)
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1968	64 ans	63 ans et 9 mois	172 trimestres
À partir de 1969	64 ans	64 ans	172 trimestres

L'âge de départ à 64 ans est dorénavant applicable qu'aux générations nées à partir de 1969 (contre 1968 avant la « suspension »)

2. Retraite et Emploi Senior

→ **Cumul emploi-retraite pour les pensions liquidées à compter du 01/01/2027**

Refonte des règles du cumul emploi retraite

Article 102 LFSS 2026

Seul l'âge de l'assuré au moment du cumul emploi retraite influe sur le régime applicable.

La notion de délai de carence disparaît.

Age	Règles actuelles	A partir de 2027	Revenus pris en compte
Avant 64 ans	Cumul partiel plafonné (sans dépasser 160 % SMIC)	Écrêtement de la pension à hauteur de 100% des revenus	Revenus professionnels + Certains revenus de remplacement (IJSS, IFC versées par l'employeur, autres prestations ou indemnités légales ou réglementaires ayant pour objet de compenser une perte de revenus déterminées par décret)
Entre 64 ans et avant 67 ans	Cumul intégral si retraite à taux plein Sinon cumul partiel plafonné (sans dépasser 160 % SMIC)	Cumul autorisé Écrêtement de la pension à hauteur de 50% des revenus supérieurs à un seuil défini par décret.(7000 € / an)	
A partir de 67 ans	Cumul intégral possible	Cumul intégral avec création de droits supplémentaires	



Actualités Sociales

3. Congé supplémentaire Naissance

3. Congé supplémentaire Naissance

→ A compter du 1^{er} juillet 2026

Il concernera :

- tout parent d'enfant né à compter du 1^{er} janvier 2026 ou né prématurément mais dont la naissance était prévue à compter de cette date, qui pourra y recourir dès le 1^{er} juillet 2026 sous réserve de respecter les conditions d'ouverture de droit.
- Les parents adoptants d'enfants arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 pourront également en bénéficier dès le 1^{er} juillet 2026

Bénéficiaires	Durée	Formalisme
Parent sortant d'un : - Congé de maternité - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou - Congé d'adoption	- Durée de 1 ou 2 mois - Fractionnable en 2 périodes d'un mois chacune (décret à paraître) - Prise simultanément par les 2 parents ou l'un après l'autre	Informar l'employeur en précisant la date de son départ, la durée de son congé et éventuellement le fractionnement de celui-ci. - Respect d'un délai de prévenance qui devrait être fixé à 1 mois (décret à paraître) - Ce délai devrait être de 15 jours lorsque le congé est pris immédiatement après le congé maternité, paternité ou d'adoption (décret à paraître).

3. Congé supplémentaire Naissance

→ Délai dans lequel le congé peut être pris

- Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir du 1^{er} janvier 2026 mais qui sont nés prématurément, le congé supplémentaire pourrait être mobilisé dans un **délai maximum de 9 mois à compter du 1^{er} juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.** □
- Pour tous les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1^{er} juillet 2026, le délai pour prendre ce congé supplémentaire sera de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant, ou , pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. □
- Dans les cas où les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption sont allongés, du fait par exemple de naissances multiples, ou de dispositions liées aux conventions collectives, le délai de 9 mois sera allongé d'autant.

3. Congé supplémentaire Naissance

→ Statut, indemnisation et reprise du travail

Statut

Pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu

- **Prise en compte du congé pour le calcul de l'ancienneté mais pas pour les CP**
- Protection contre le licenciement (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
- Interdiction d'exercer une autre activité

Indemnisation

Indemnisé par la Sécurité sociale

- **1^{er} mois : 70 % du salaire net antérieur**
- **2^{ème} mois : 60 % du salaire net antérieur**
- Dans la limite du PMSS (4005€ pour 2026)
- Subrogation possible
- Régime fiscal et social des IJSS

Reprise du travail

- Retour au même emploi ou similaire
- Rémunération au moins équivalente
- Entretien de parcours professionnel (sauf s'il en a déjà bénéficié à l'issue du congé de maternité ou d'adoption)
- Conservation des avantages acquis



Actualités Sociales

4. Santé au travail et arrêt maladie

4. Santé au travail et arrêt maladie

→ **Limitation de la durée des arrêts de travail et pré-reprise**

Nouvelles durées maximales d'arrêt

Application au 1er septembre 2026

	Durée maximale	Observations
Première prescription	1 mois	Applicable en ville comme à l'hôpital
Prolongation	2 mois	Par renouvellement
Seuil visite de pré-reprise	30 jours	Abaissé depuis janvier 2026 contre 3 mois auparavant

Possibilités de dérogation

Les médecins peuvent dépasser ces limites en justifiant sur la prescription :

- La nécessité au regard de la situation du patient.
- En considération des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).
- L'impossibilité pour le patient de consulter à nouveau dans les délais.

Nouvelle obligation documentaire

Le médecin prescripteur doit désormais indiquer :

- Les éléments médicaux justifiant l'arrêt (déjà existant)
- Les motifs précis de l'interruption de travail (nouveau 2026) expliquant en quoi l'état de santé empêche précisément le salarié d'exercer son activité professionnelle

4. Santé au travail et arrêt maladie

→ Nouvelles mesures relatives aux AT/MP





Actualités Sociales

5. Aide aux entreprises

5. Aides aux entreprises

→ [Apprentissage](#)

Aide unique depuis le 1^{er} janvier 2026

Entreprise	Montant aide	Durée	Conditions
< 250 salariés	5 000 €	1 ^{ère} année uniquement	Apprenti préparant un diplôme/titre niveau 3 ou 4 (équivalent bac et infra-bac)
≤ 250 salariés	Pas d'aide	-	Suppression depuis le 1 ^{er} janvier 2026
Apprenti en situation de handicap	6 000 €	1 ^{ère} année uniquement	Cumulable avec autres aides handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise

5. Aides aux entreprises

→ Apprentissage

Le projet de décret prévoit de réactiver une **aide exceptionnelle** pour les contrats d'apprentissage conclus de son **entrée en vigueur** (lendemain de la publication au JO) **au 31 décembre 2026**.

Les contrats conclus du 1^{er} janvier 2026 à l'entrée en vigueur du décret n'ouvriraient pas droit à cette aide.

Aide exceptionnelle	Entreprise < 250 salariés		Entreprise > 250 salariés	
Montant de l'aide au titre de la 1 ^{ère} année du contrat d'exécution	Contrats conclus entre le 1 ^{er} janvier 2026 et le XX XXX 2026	Contrats conclus à compter du XX XXXX 2026	Contrats conclus entre le 1 ^{er} janvier 2026 et le XX XXX 2026	Contrats conclus à compter du XX XXXX 2026
Diplôme jusqu'au bac ou équivalent	Aucune aide	0 €	Aucune aide	2 000€
Diplôme Bac + 2		4 500 €		1 500€
Diplôme Bac + 3 à Bac + 5		2 000€		750 €

5. Aides aux entreprises

→ Apprentissage

Proratisation de l'aide à l'embauche des apprentis à partir du 01/11/2025

Le montant de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle est proratisé :

- En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de la 1ère année, fin de l'aide le jour suivant la date de fin de contrat
- Pour les contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an, au titre du 1er et du dernier mois du contrat

Conséquences

Date de conclusion du contrat	Période du contrat concerné par les aides	Conséquences sur le versement des aides
Conclu après 01/11/2025	11/25 à 02/26	Mise en attente du versement pour mise à jour du site de gestion des aides
	A partir de 03/26	Versement se fera avec prorata sur 1er et dernier mois
Conclu avant 01/11/2025	Jusqu'au 15/02/2026	Versement mensuel sans prorata mais avec régularisation éventuelle ultérieure de l'employeur
	Après le 15/02/2026	Prorata automatique sur dernier mois

5. Aides aux entreprises

→ Aide à l'emploi

	2025	2026
BER (Bassin à redynamiser)	Exonération de cotisations patronales sous conditions	Prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2027 (loi 2025-127 du 14 février 2025 art 99)
ZFRR	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sous conditions	Prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2029 (loi 2025-127 du 14 février 2025 art 99)
Création Jeune entreprise innovante à impact (JEII), soutien public à l'innovation pour les entreprises qui génèrent un impact social et environnemental positif	Néant	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sous conditions



Actualités Sociales

6. Frais professionnels

6. Frais professionnels

Dispositifs	2025	2026
Frais de transport publics	Exonération possible jusqu'à 75% de l'abonnement	Prolongation de l'exonération jusqu'à 75% de l'abonnement jusqu'au 31/12/2026.
Prime transport (tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule personnel)	600 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et 300€ pour les frais de carburant sous réserve de remplir les conditions : → les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire prévu par le code des transports ; → les salariés qui sont obligés d'utiliser leur véhicule en raison de conditions d'horaires de travail particulières (ex. : travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance) ne leur permettant pas d'utiliser les transports collectifs.	Prolongation de l'exonération Jusqu'au 31/12/27.
Prime transport et frais de transport public	Cumul possible	Non cumulable
Forfait mobilités durables (frais de déplacement à vélo, vélo électrique, en covoiturage, autres services de mobilités partagées)	600 € par salarié et par an	600 € par salarié et par an.
Forfait mobilité durable + frais de transports publics	900 € maximum par an ou montant de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur	900 € maximum par an ou montant de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur.
Forfait mobilité durable + prime transport	600 € par salarié et par an dont 300 € max de carburant	600 € par salarié et par an dont 300 € max de carburant.

Lorsqu'il s'agit d'un véhicule électrique rechargé sur une borne située sur le lieu de travail, l'avantage résultant de l'utilisation de cette borne est négligeable. Cette règle s'applique jusqu'au 31 décembre 2027.

6. Frais professionnels

→ DFS

Secteur	Taux d'abattement au 01/01/26	1 ^{ère} année de suppression progressive	Année de sortie
Propreté	3 %	01.01.2022	01.01.2029
Aviation civile	26 %	01.01.2023	01.01.2033
Transport routier de marchandise	17 %	01.01.2024	01.01.2035
Journaliste (Presse et audiovisuel)	24 %	01.01.2024	01.01.2038
Bâtiment	7 %	01.01.2024	01.01.2032



Actualités Sociales

7. Ressources Humaines

7. Ressources Humaines

→ [Loi Seniors \(loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25 \)](#)

Contrat de valorisation de l'expérience (CVE), dispositif expérimental pour 5 ans

Conditions :

- Avoir au moins 60 ans (ou au moins 57 ans selon un accord)
- Être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail
- Ne pas pouvoir bénéficier d'une pension retraite à taux plein
- Ne pas avoir été employé par l'entreprise (ou groupe) au cours des 6 mois précédents
- Remise à l'employeur d'un document mentionnant la date prévisionnelle de retraite
- Être rattaché au régime général ou agricole

Rappels : Mise à la retraite classique

- **A compter de 67 ans** : mise à la retraite avec l'accord du salarié
- **A compter de 70 ans** : mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié
- **Indemnités de départ** :
 - Préavis de rupture du contrat
 - Indemnité de mise à la retraite
 - Contribution patronale de 40 % sur l'indemnité de mise à la retraite

Évolution : CVE

- **Âge légal de départ : 62 - 64 ans**
Mise à la retraite d'office à l'âge de départ à la retraite, si retraite à taux plein, sans l'accord du salarié
- **Taux plein : 67 ans**
Mise à la retraite d'office à l'âge du taux plein automatique sans l'accord du salarié
- **Indemnités de départ** :
 - Préavis de rupture du contrat
 - Indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement
 - Absence de contribution de 40 % sur l'indemnité de mise à la retraite pour une durée de 3 ans (jusqu'au 31/12/28)

7. Ressources Humaines

→ [Loi Seniors \(loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25 \)](#)

Retraite - Les autres mesures

1. Retraite progressive

Une justification renforcée en cas de refus de l'employeur à une demande de temps partiel ou temps réduit (pour un forfait jours) dans le cadre d'une retraite progressive;

→ **Démontrer l'incompatibilité de la réduction de la durée du travail sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service et sur le recrutement et les tensions pour y procéder**

2. Indemnité de départ et temps partiel de fin de carrière

Dispositif permettant d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de sa rémunération.

→ **Mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut accord de branche**

3. Nouvelle négociation obligatoire sur les seniors

→ **Obligation de négocier sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés dotées d'une section syndicales (et dans les branches)**

Tous les 4 ans à défaut d'accord de méthode

Sanction : application d'un malus sur les cotisations patronales vieillesse

7. Ressources Humaines

→ [Loi Seniors \(loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25 \)](#)

Réforme de l'entretien professionnel (article L.6315-1 du Code du travail)

L'entretien Parcours professionnel avec une nouvelle fréquence plus complexe à suivre

	Entretien professionnel	Entretien Parcours Professionnel
Temporalité	→ Tous les 2 ans à compter de la date d'embauche → Bilan tous les 6 ans → Suite à la reprise d'activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.	→ Au cours de la 1ère année suivant son embauche → Tous les 4 ans (sauf accord collectif) → Bilan tous les 8 ans, état des lieux récapitulatifs → Suite à la reprise d'activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical → Dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière (45 ans) → Au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié => fin de carrière

7. Ressources Humaines

→ Loi Seniors (loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25)

Réforme de l'entretien professionnel

Cas pratique : vous recrutez un collaborateur dans sa 41^{ème} année

		Avant 2026 (fréquence EP tous les 2 ans)	41 ans	À partir de 2026	
Même fréquence tous les deux ans (avec l'ajout du bilan à 6 ans)	{		42 ans	EPP 1 (embauche)	1 an
		Entretien Pro 1	43 ans		
	{		44 ans		3 ans
		Entretien Pro 2	45 ans	EPP 2 (mi-carrière)	
	{		46 ans		4 ans
		Entretien Pro 3 + Bilan à 6 ans	47 ans		
	{		48 ans		4 ans
		Entretien Pro 4	49 ans	EPP 3 + Bilan à 8 ans	
	{		50 ans		4 ans
		Entretien Pro 5	51 ans		
	{		52 ans		4 ans
		Entretien Pro 6 + Bilan à 6 ans	53 ans	EPP 4	
	{		54 ans		4 ans
		Entretien Pro 7	55 ans		
	{		56 ans		4 ans
		Entretien Pro 8	57 ans	EPP 5 + Bilan à 8 ans	
	{		58 ans		2 ans
		Entretien Pro + Bilan à 6 ans	59 ans	EPP 6	
				60 ans	

7. Ressources Humaines

→ Loi Seniors (loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25)

Réforme de l'entretien professionnel, son contenu

Entretien parcours professionnel Bilan	Entretien parcours professionnel Mi carrière	Entretien parcours professionnel 60 ^{ème} année
EPP → Compétences et qualifications → Situation et parcours professionnel → Besoin de formations (en lien avec l'activité professionnelle, une évolution de l'emploi du fait des transformations de l'entreprise ou pour un projet professionnel) → Souhaits d'évolution professionnelle → CPF et conseil en évolution professionnelle (CEP) Bilan ou état des lieux Vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a : → Suivi au moins une action de formation; → Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience; → Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.	→ Même contenu que l'EPP → l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail → la prévention des situations d'usure professionnelle → les besoins en formation → les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié Spécificités : → Obligation de suivre les visites médicales mi-carrière → Obligation de programmer l'entretien dans les temps en dehors de la notion de fréquence à 4 ans → Avoir une trame différente pour cet entretien spécifique	→ Même contenu que EPP → les conditions de maintien dans l'emploi → es possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive. Spécificités → Obligation de programmer l'entretien dans les temps en dehors de la notion de fréquence à 4 ans → Avoir une trame différente pour cet entretien spécifique
A l'issue de chaque entretien, un document écrit recapitulant les points abordés est remis au salarié		

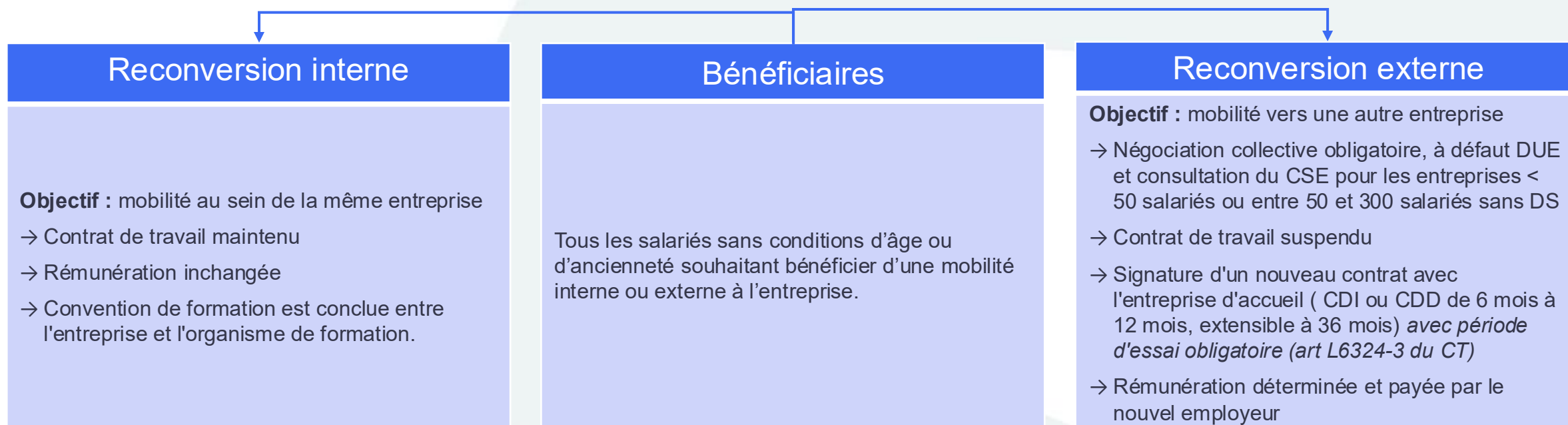
7. Ressources Humaines

→ Loi Seniors (loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25) et 2 décrets du 28 janvier 2026 relatifs à la période de reconversion,

Période de reconversion; en vigueur au 01/02/26, fusion des anciens dispositifs "Transitions collectives " et "Pro-A"

Nouveau droit permettant à un salarié de changer de métier sans rompre son contrat de travail initial, **sur accord de l'employeur**

Objectif : Obtention d'un titre RNCP, d'un certificat de qualification professionnel (CQP), d'un ou plusieurs blocs de compétences ou du socle de connaissances et de compétences CléA.



Si période d'essai validée :

- Poursuite de la relation avec l'entreprise d'accueil
- CDI : rupture conventionnelle avec l'employeur initial
- CDD : rupture anticipée d'un commun accord

Si période d'essai non validée :

Réintégration sur poste initial ou équivalent, avec salaire équivalent ou rupture classique dans l'entreprise d'origine

7. Ressources Humaines

→ Loi Seniors (loi n°2025-289 du 24/10/25, JO du 25)

Formalisme



- Financier OPCO
 - Cout pédagogique : 9,15€ / heure
 - Plafond de 5 000€
- (décret n°2026-40 01/02/26)

Prise en charge

- Frais annexes et salaire Uniquement si accord spécifique de branche ou d'entreprise
- Mobilisation du CPF :
- 50 % reconversion interne
- 100% reconversion externe

7. Ressources Humaines

→ CSE

Prolongation du délai de mise en conformité des CSE pour le critère d'ancienneté

La date limite de mise en conformité, initialement fixée au 31 décembre 2025, est finalement repoussée ; les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2026 pour adapter les critères d'attribution et se mettre en conformité.

Incidence de l'absence de mise en place d'un CSE

- Commet une faute, l'employeur n'ayant pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place du CSE
- Faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Cass. soc. 17 décembre 2025, n° 24-19383

7. Ressources Humaines

→ [Elus locaux](#)

Salarié candidat ou élu

Loi du 22 décembre 2025 relative au statut de l'élu local, en vigueur le 24 décembre 2025,

Majoration de congés existants

Pour les salariés candidats aux élections au conseil municipal, au conseil d'un arrondissement de la ville de Paris, des communes de Lyon et de Marseille, au conseil de la métropole de Lyon
→ 20 jours ouvrables pour la campagne électorale

Modalités

- Délai de prévenance de 24 heures avant chaque absence, ne peut être inférieure à une demi-journée
- Heures non rémunérées ou imputées sur les congés payés à la demande du salarié

Nouvelles autorisations d'absence

- Pour un salarié membre d'un conseil municipal (ou d'un conseil de communauté de communes), qui n'a pas suspendu son activité professionnelle en plus des réunions et séances obligatoires liées au mandat
- certaines fêtes légales (8 mai, 14 juillet, 11 novembre) et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret,
 - aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial (ex. : organisation d'une manifestation de grande ampleur)
 - Heures non rémunérées
 - Assimilées à du temps de travail effectif pour les CP et les droits à ancienneté.

7. Ressources Humaines

→ **Transparence salariale** (Directive européenne 2023/970 du 10/05/2023), Projet de loi de transposition

3 grandes mesures : Transparence salariale, une obligation à ne pas négliger

Des obligations qui changent dès le recrutement

- Fourchette de salaire obligatoire
- Interdiction de demander l'historique salarial
- Offre neutre et non ambiguë
- Critères objectifs de rémunération communicables
- Accès aux conventions applicables

Les nouveaux droits à l'information des salariés

- Information sur les rémunérations comparables
- Demande écrite possible sur :
 - leur rémunération
 - les critères de fixation
 - et d'augmentation
- Réponse de l'employeur sous 2 mois maximum
- Au plus tard au 1er juin 2027 *
(* document du ministère du travail du 15/01/26)

Reporting sur les écarts de rémunération obligatoire (refonte de l'index égalité professionnelle)

- ≥ 250 salariés : rapport annuel sur les écarts avec obligation de correction si écart de + de 5%, 7 juin 2026
- 150 à 249 salariés : tous les 3 ans avec obligation de correction si écart de + de 5%, 7 juin 2027
- 100 à 149 salariés : tous les 3 ans avec obligation de correction si écart de + de 5% , 7 juin 2031
- < 100 salariés pas d'obligation

7. Ressources Humaines

→ [Index de l'égalité professionnelle \(Directive européenne 2023/970 du 10/05/2023\)](#),

Refonte de l'index égalité professionnelle femmes-hommes attendue pour 2027

Entreprises concernées : **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** (le document de la DGT confirme que la transposition de la directive ne devrait pas se traduire par un retour en arrière)

Objectif : mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et mettre en évidence les points de progression

Déclaration sur le site avant le 1er mars

Pénalité financière : 1% de la masse salariale

Index

Une note sur 100 pour mesurer

- Écart de rémunération
- Ecart de répartition des augmentations individuelles
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- L'écart de répartition des promotions (+ 250 salariés)

En fonction du résultat;

- < 75 points, mesures de correction
- Entre 75 et 84 points; fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs
- > 85 points; aucune mesure supplémentaire

Réforme de l'index

- Écart de rémunération H/F
- Écart de rémunération H/F au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Écart de rémunération médian H/F
- Écart de rémunération médian H/F au niveau des composantes variables ou complémentaires
- La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant e composantes variables ou complémentaires
- La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile

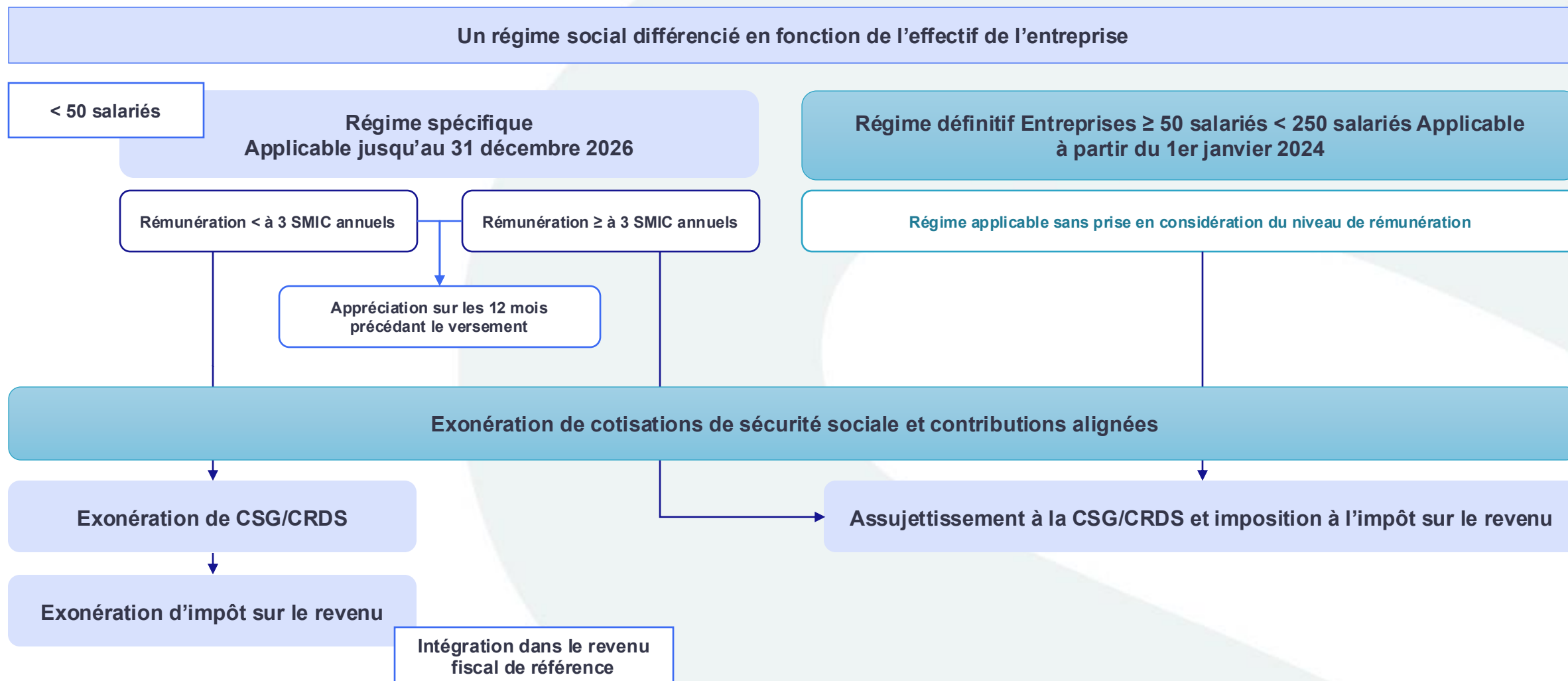
Les 6ers seront automatisés via la DSN

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.
Cela nécessitera un classement des travailleurs par catégories d'emploi jugés sur des valeurs égales

Déclaration annuelle non automatisée pour les entreprises de plus de 250 salariés et tous les 3 ans pour les entreprises avec un effectif de 50 à 250 salariés.

7. Loi Partage de la valeur

→ Rappel Cotisations : exonération de la PPV



7. Loi Partage de la valeur

→ 2025 : nouvelle obligation + de 11 salariés

Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Volonté de généraliser les dispositifs de partage de la valeur

Obligation pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Expérimentation de 5 ans

Sont concernés les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025.

7. Loi Partage de la valeur

→ 2025 : Nouvelle obligation + de 11 salariés

Entreprises déclarant un résultat net fiscal (article 5)

Condition n° 1



Toutes les entreprises A l'exclusion des entreprises individuelles et des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions

Condition n° 2



Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Condition n° 3



Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 exercices consécutifs

Condition n° 4



Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV

7. Loi Partage de la valeur

→ 2025 : nouvelle obligation + de 11 salariés

Entreprises ne déclarant pas un résultat net fiscal (article 5)

Condition n° 1



Coopératives, de mutuelles, sociétés d'assurance, fondations ou associations loi 1901 ou régies, le cas échéant, par le Code civil local (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle)

Condition n° 2



Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Condition n° 3



Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs

Condition n° 4



Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV)

Condition n° 5



Dispositif devant être prévu par un accord de branche étendu

7. Loi Partage de la valeur

→ 2025 : nouvelle obligation + de 11 salariés

Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire

Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 années consécutives

ou

Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % des recettes pendant 3 exercices consécutifs

Appréciation au regard des exercices
2022, 2023, 2024

Application dès 2025 (exercices ouverts après le 31 décembre 2024)



Actualités Sociales

8. En Bonus

8. En Bonus

**CPF participation
financière obligatoire
103.20 €**

**MSA : fin d'indemnisation
des jours non prescrits
entre 2 arrêts de travail**

**Les travailleurs
indépendants pourront
bénéficier, à leur demande,
d'IJ supplémentaires de
naissance.
=> dispositif soumis à
conditions et doit être précisé
par décret.**

**Médaille du travail,
bientôt soumise à I/R.**

**Prolongation
du CSP au
31/12/2026**

**L'ACRE
n'est plus
automatique**

**TR : Dispositif
dérogatoire jusqu'au
31 décembre 2026**

**Augmentation de 1,4
point du taux de la CSG sur
les RCM => 9,2 % à 10,6 %.**

**Création d'un portail unique
pour les démarches sociales
"mes démarches travail"**

**TA applicable au 01/03/26
pour les associations à but
non lucratif**

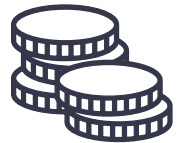
**Prolongation de l'exonération
des Pourboires jusqu'au
31/12/2028**



Actualités Sociales

9. Chiffres

8. Chiffres Clés 2026



SMIC

12.02 € / heure
1 823,03 € / mois



Stagiaire

4,50 € / heure



PLAFOND SS

4 005 € / mois
48 060 € / an



Bon cadeaux

200 € / Evènement



Ticket restaurant

Limite : 7,32 €



Actualités Sociales – mardi 3 mars 2026

VOS INTERLOCUTEURS DÉDIÉS



Céline MADRALA

Associée, Expert comptable

06 21 62 32 42
02 31 46 21 71

celine.madrала@askil.fr



Virginie LEON-LEMARDELE

Juriste Droit Social

02 31 29 19 37

virginie.leon-lemardele@askil.fr



Me Philippe SALMON, Cabinet Salmon & Associés

Avocat associé, Spécialiste en droit du travail

02 31 34 01 30

selarl.salmon@altajuris-caen.com



EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

CAEN

Campus EffiScience
1 rue du Bocage
14 460 Colombelles
Tél. : 02 31 46 21 71

www.askil.fr



PARIS

3 rue du Docteur Dumont
92 300 Levallois-Perret
Tél. : 01 41 49 95 50

ROUEN

107 Allée François Mitterrand
76 100 Rouen
Tél. : 06 07 90 69 57