



LE RÉCAP'RH



La veille sociale de  **fortify**
GROUP



Décembre 2025 - Numéro 85

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

PLFSS 2026	P.2
Retraites	P.3-4
Arrêt de travail	P.5

L'actualité paie

Versement mobilité	P.6
SMIC	P.6
Avantages en nature	P.7
BTP	P.8
Prévoyance	P.9

Le saviez-vous ?

Démission	P.10
CSE	P.11

L'édito du mois

Chers lecteurs,

2025 touche à sa fin... et nous vous retrouvons pour le dernier numéro du Récap'RH de l'année !

Une année riche en actualités RH, et ce dernier numéro ne fait pas exception.

Au programme :

✓ PLFSS 2026 : synthèse des principales avancées adoptées par l'Assemblée Nationale avec un focus sur l'aménagement de la réforme des retraites

✓ Côté paie : évolution du SMIC et du versement mobilité, avantages en nature, prévoyance, et fermeture prochaine du portail Net-Intempéries

✓ Le saviez-vous ? : décryptage des actualités & jurisprudences marquantes

🎄 Toute l'équipe vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2026 pour continuer à décrypter ensemble l'actualité RH !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



PLFSS 2026

Budget de la Sécurité sociale 2026 adopté à l'Assemblée Nationale : le récapitulatif des mesures RH

Après deux mois de débats parlementaires particulièrement houleux, les députés ont adopté, définitivement et de justesse **le budget de la Sécurité Sociale** pour 2026, le mardi 16 décembre. Le texte doit désormais être examiné par le **Conseil constitutionnel**, avant d'être promulgué au Journal officiel.

Beaucoup d'annonces ont disparu, mais quelques mesures clés restent et vont concerner la majorité des employeurs. Fortify fait le point.

✓ Mesures adoptées	✗ Mesures abandonnées
Nouveau congé de naissance <ul style="list-style-type: none">Création d'un congé supplémentaire de 1 ou 2 mois, indemnisé par la Sécurité sociale, après un congé maternité / paternité / adoption.Application prévue à compter des naissances de janvier 2026, sous réserve de décret.	Pas de remise en cause de la visite médicale de reprise après un congé maternité (autrement dit, elle restera obligatoire)
Rupture conventionnelle : hausse du coût employeur <ul style="list-style-type: none">La contribution patronale passe de 30 % à 40 %.	Pas de suppression des exonérations salariales sur l'apprentissage
Plafonnement des arrêts maladie <ul style="list-style-type: none">A partir de septembre 2026, la durée des arrêts pourrait être limitée par décret1 mois en primo-prescription, 2 mois en prolongation dans le scénario le plus strict.	Pas de forfait social sur les titres-restaurant ou autres avantages sociaux
Réforme des retraites suspendue <ul style="list-style-type: none">Aménagement du calendrier de la réforme des retraites (cf. focus p.3 et 4)	Suppression de la mesure concernant la durée maximale des IJSS en cas d'arrêt maladie longue durée

Focus sur les ajustements apportés à la réforme des retraites par la LFSS 2026

La LFSS 2026, adoptée le 16 décembre 2025 (sous réserve de validation par le Conseil constitutionnel), aménage le **calendrier de la réforme des retraites**.

Elle assouplit la montée en charge de **l'âge légal de départ et du nombre de trimestres requis** pour le taux plein.

Âge légal de départ :

- Les **générations 1964 à 1968** bénéficient d'un **recul plus progressif**, avec un gain de quelques mois par rapport au calendrier initial.
- **L'âge cible de 64 ans** ne s'appliquera finalement qu'aux **générations nées à partir de 1969** (au lieu de 1968).
- **Un aménagement spécifique** est prévu pour certains assurés de la génération 1965 éligibles au dispositif « carrière longue ».

Durée d'assurance pour le taux plein : les générations 1964 et 1965 gagnent un trimestre.

- **Génération 1964** : 170 trimestres (au lieu de 171)
- **Génération 1965** : 171 trimestres (au lieu de 172)
- **Le seuil de 172 trimestres** s'appliquera désormais aux générations nées à partir de 1966.

Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon

Le réaménagement du calendrier de la réforme des retraites concerne également les assurés de **Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon**, avec des modalités d'application adaptées et un calendrier spécifique.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux pensions liquidées **à compter du 1er septembre 2026**, et **dès le 1er mars 2026** à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces ajustements s'inscrivent dans une « pause » plus large, avec l'ouverture d'une Conférence sur le travail, l'emploi et les retraites, qui pourrait conduire à de nouveaux accords d'ici l'été 2026. À défaut, le cadre actuel restera en vigueur, laissant le sujet aux débats de la présidentielle de 2027.

Le tableau récapitulatif :

Date de naissance	Âge légal de départ en retraite (1)	Trimestres requis pour le taux plein	Âge d'attribution automatique du taux plein (2)
1962	62 ans et 6 mois	169	67 ans
1963	62 ans et 9 mois	170	67 ans
1964	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans)	170 (au lieu de 171)	67 ans
1er janvier – 31 mars 1965	62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans et 3 mois)	170 (au lieu de 172)	67 ans
1er avril – 31 décembre 1965	63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)	171 (au lieu de 172)	67 ans
1966	63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)	172	67 ans
1967	63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)	172	67 ans
1968	63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)	172	67 ans
1969 et suivantes	64 ans	172	67 ans

Notes :

(1) Sous réserve des cas permettant un départ anticipé. L'assuré peut partir avant le taux plein s'il n'a pas les trimestres requis.

(2) Sous réserve des dérogations admises.

Source : PLFSS 2026 adopté en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 9 décembre 2025.

Contrôle des arrêts de travail : l'Assurance maladie passe à la visioconférence

Depuis le 1er décembre 2025, l'Assurance maladie peut réaliser **des contrôles d'arrêts de travail par visioconférence sécurisée**, après une expérimentation menée dans trois régions (Normandie, Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie).

Bon à savoir 💡

- Il ne s'agit pas d'une obligation : l'Assurance maladie peut toujours privilégier un contrôle en **présentiel**.
- Les objectifs restent identiques à un rendez-vous physique : vérifier la justification médicale de l'arrêt.

Déroulement du télécontrôle

Le processus comporte trois étapes :

- **Deux jours avant** : courriel + SMS indiquant la date, l'heure et les modalités de connexion.
- **La veille** : rappel par courriel + SMS.
- **Le jour J** : connexion depuis un smartphone, une tablette ou un ordinateur pour échanger avec le médecin-conseil.

En cas d'absence justifiée ou de refus du télécontrôle, un **rendez-vous en présentiel** est organisé.

Pour rappel

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail (maladie, accident du travail, maladie professionnelle), la CPAM peut vérifier :

- la réalité de l'incapacité de travail,
- le respect des conditions ouvrant droit au versement des indemnités journalières (IJSS).

Si le contrôle est impossible ou si l'arrêt n'est plus jugé médicalement justifié, la CPAM peut suspendre le versement des IJSS.

Conséquence : l'employeur n'a pas à verser l'indemnisation complémentaire légale ou conventionnelle lorsque celle-ci dépend des IJSS.

Jusqu'alors, ces contrôles se faisaient uniquement en présentiel.



L'actualité paie



Versement mobilité

Versement mobilité 2026 : tous les nouveaux taux disponibles en open data

Le GIP-MDS, en charge de la DSN, invite les professionnels de la paie à **préparer leurs paramétrages 2026** pour le versement mobilité (VM), le versement mobilité additionnel (VMA) et le versement mobilité régional rural (VMRR).

Comme chaque année, **les taux du VM et du VMA évoluent au 1er janvier 2026** sur certains territoires. Des modifications de taux et de périmètre sont également prévues pour le VMRR.

Tous les taux applicables à partir du 1er janvier 2026 sont désormais **disponibles dans une table open data** de l'URSSAF, consultable gratuitement [ici](#). Ils peuvent être recherchés par code postal ou nom de commune.

Le GIP-MDS rappelle également aux déclarants la disponibilité de :

- la fiche consigne n° 3322 sur le VMRR en DSN : [lien](#)
- le guide des modalités déclaratives URSSAF en DSN : [lien](#)

SMIC

Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2026

Le décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance et du minimum garanti à compter **du 1er janvier 2026** a été publié au Journal officiel. Il s'agit de la **revalorisation automatique** du SMIC, sans coup de pouce supplémentaire.

- Le taux horaire brut passe de 11,88 € à **12,02 €** en métropole, dans les DOM (hors Mayotte) et certaines COM, soit une hausse d'environ +1,2 %. Cela porte le SMIC mensuel brut à **1 823,03 € pour 35 h**.
- À Mayotte, le SMIC horaire brut est relevé à **9,33 € (+3,9 %)**, conformément à la loi de refondation, soit **1 415,05 € mensuels** pour 35 h.
- Le minimum garanti est également revalorisé, passant de 4,22 € à **4,25 €**.

La revalorisation impose uniquement **d'ajuster les salaires inférieurs au SMIC**, sans obligation d'augmenter les rémunérations au-delà.

Avantage en nature véhicule : mise à jour de la liste des véhicules éligibles

Un arrêté du 3 décembre 2025 a actualisé la **liste des véhicules remplissant le score environnemental minimal**, condition nécessaire pour bénéficier des règles dérogatoires d'évaluation de l'avantage en nature véhicule.



Rappel des règles :

Lorsqu'un employeur met un véhicule à disposition d'un salarié, l'usage privé constitue un avantage en nature soumis à cotisations. L'évaluation peut se faire :

- **Au réel** : sur la base des dépenses réellement engagées
- **Forfaitaire** : sur une base annuelle prédéfinie

Dérogations pour les véhicules électriques

Pour les véhicules **100 % électriques** mis à disposition entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2027 :

- Les frais de recharge ne sont pas pris en compte
- Un abattement est appliqué sur le calcul de l'avantage en nature :
 - Jusqu'au 31 janvier 2025 : 50 % (limité à 2 000,30 €)
 - Du 1er février 2025 au 31 décembre 2027 :
 - Au réel : 50 %, limité à 2 000,30 €
 - Forfaitaire : 70 %, limité à 4 582 €

Si le véhicule ne respecte pas **l'éco-score minimal**, l'abattement ne s'applique pas, mais les frais d'électricité restent exclus.

Actualisation de la liste des véhicules

L'arrêté du 3 décembre 2025 modifie la **classification** des véhicules éligibles :

- Certains noms de modèles ont été modifiés
- 4 nouveaux véhicules remplissant les critères ont été ajoutés à compter du 5 décembre 2025



Fermeture du portail «Net-Intempéries» fin 2025

Le GIP-MDS informe que le **service «Net-Intempéries» fermera définitivement** le 31 décembre 2025. À partir de 2026, **l'Espace sécurisé CIBTP** sera le seul canal pour **déclarer les arrêts de travail** liés aux intempéries et demander le remboursement correspondant.

Déclaration et indemnisation des arrêts intempéries : rappels

- L'employeur peut arrêter un chantier pour **cause climatique** (canicule, neige, gel, pluie, vent fort) et doit verser une **indemnité** aux salariés concernés : 75 % du salaire horaire brut, limité au plafond majoré de la sécurité sociale (26,10 € en 2025 ; 27 € en 2026).
- **Les heures indemnisables** : à partir de la 2^e heure perdue, limitées à 9 h/jour, 45 h/semaine et 55 jours/an.
- L'entreprise est ensuite **remboursée par la caisse CIBTP**, selon un pourcentage variant de 10 % à 90 % selon les heures et la masse salariale cotisée.
- Déclaration et demande de remboursement doivent être faites **dans un délai de 30 jours** fin de mois après reprise du travail.

Nouveau canal à partir de 2026 : ce qui va changer

- Toutes les nouvelles déclarations devront passer par **l'Espace sécurisé CIBTP**.
- Les déclarations en brouillon sur Net-Intempéries doivent être **finalisées avant le 31 décembre 2025** pour être récupérées dans CIBTP.
- Les déclarations validées sur Net-Intempéries sont déjà **accessibles** via CIBTP.
- Le GIP-MDS conseille de ne pas attendre la dernière minute pour effectuer les déclarations.

Bon à savoir :

Un guide pratique est disponible sur Net-Entreprises pour accompagner les employeurs dans leurs déclarations et remboursements :

[Guide déclarations et remboursements CIBTP](#)



Prévoyance « frais de santé » : nouvelles obligations pour les contrats responsables

Un décret de novembre 2025 impose aux **contrats de prévoyance « frais de santé » dits responsables** de prendre en charge **certains fauteuils roulants** à partir du 1er décembre 2025, et certaines prothèses capillaires à partir du 1er janvier 2026. Sans cette mise à jour, le régime social et fiscal de faveur des contributions patronales pourrait être perdu.



Rappels sur les contrats responsables

- Les contributions patronales bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur si le contrat est collectif, obligatoire et respecte le cahier des charges des contrats responsables.
- Les contrats doivent **couvrir certaines dépenses de santé** (panier « 100 % santé ») et exclure d'autres.
- Jusqu'à présent, le dispositif « 100 % santé » couvrait optique, prothèses dentaires et auditives.

Nouvelles dépenses à prendre en charge

- **Fauteuils roulants** : dès le 1er décembre 2025, les contrats responsables doivent couvrir la différence entre le remboursement par l'assurance maladie et le prix limite de vente pour les fauteuils à prise en charge renforcée.
- **Prothèses capillaires** : à compter du 1er janvier 2026, obligation similaire pour les prothèses de classe II.
- Certains dispositifs seront pris en charge **intégralement**, d'autres verront leur base de remboursement améliorée, certains intégrés au dispositif « 100 % santé ».

Mise en conformité des régimes

- Les employeurs doivent **adapter l'acte fondateur de leur régime** (accord collectif, DUE, etc.) et vérifier le contrat avec l'assureur.
- La DSS invite l'URSSAF à faire preuve de **tolérance** jusqu'au 31 décembre 2026 pour les régimes existants et les contrats conclus avant le 1er janvier 2026.
- Pour les contrats conclus ou renouvelés après le 1er janvier 2026, **la mention des nouvelles garanties est obligatoire**.

Le saviez-vous ?



Démission

Surcharge de travail signalée : la démission requalifiée en prise d'acte

Rappel des faits

Un administrateur réseau démissionne en avril 2021 après plus de 20 ans d'ancienneté. Il saisit ensuite le conseil de prud'hommes pour demander **la requalification de sa démission en prise d'acte**, affirmant que sa décision était liée **à une surcharge de travail** devenue insupportable, plusieurs fois signalée à son employeur (alertes internes, médecin du travail, entretien annuel...).

La cour d'appel reconnaît **l'existence de cette surcharge**, mais juge que la démission reste **claire et non équivoque**.

⚖️ Décision

La Cour de cassation censure la décision.

Elle estime que les **multiples alertes** du salarié (courriels, visites médicales, entretien annuel) démontrent un différend sérieux avec l'employeur, rendant la **démission équivoque**.

La surcharge de travail connue de l'employeur devait être **prise en compte** comme circonstance contemporaine de la rupture.

L'affaire est renvoyée **devant une autre cour d'appel**.

📄 Conclusion

Lorsque le salarié a signalé de manière répétée une surcharge de travail rendant la relation de travail impossible à poursuivre, **sa démission peut être analysée comme une prise d'acte** aux torts de l'employeur.

La rupture produit alors les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

💡 À retenir :

- Une démission doit être claire et non équivoque.
- Une surcharge de travail persistante et signalée peut rendre une démission équivoque.
- Dans ce cas, la rupture peut être requalifiée en prise d'acte, avec les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Les juges doivent examiner toutes les circonstances entourant la démission.

Activités sociales et culturelles du CSE : l'URSSAF prolonge le délai de suppression du critère d'ancienneté jusqu'à fin 2026

La jurisprudence est désormais **claire** : les activités sociales et culturelles (ASC) du CSE ne peuvent pas être **conditionnées à une ancienneté minimale**, ni faire l'objet d'une modulation fondée sur l'ancienneté.

La Cour de cassation l'a affirmé une première fois le 3 avril 2024, puis l'a confirmé le 12 mars 2025, en jugeant notamment **illicite** la réduction du montant de **bons d'achat** pour les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté.

Face à cette évolution, le réseau des URSSAF s'est aligné sur la jurisprudence et a accordé aux CSE **un délai de mise en conformité**, initialement fixé au 31 décembre 2025, afin de leur permettre d'adapter leurs règles d'attribution des ASC.

Dans une information publiée le 19 décembre 2025, l'URSSAF annonce finalement **une prolongation d'un an de ce délai, qui est désormais fixé au 31 décembre 2026**. Concrètement, jusqu'à cette date, en cas de contrôle portant sur des ASC ouvrant droit à exonération de cotisations (bons d'achat, chèques cadeaux, etc.), la présence d'un critère d'ancienneté ne donnera lieu qu'à une demande de mise en conformité pour l'avenir, sans redressement immédiat.

✦ À noter : la modulation des ASC reste possible, mais uniquement **sur la base de critères sociaux objectifs et prédéterminés** (quotient familial, revenu fiscal de référence...), connus de l'ensemble des salariés et ne conduisant pas à exclure certains bénéficiaires.

⚠ Vigilance toutefois : cette tolérance URSSAF n'est pas **juridiquement opposable** et ne couvre que le champ des cotisations sociales. Elle ne protège pas les CSE (ni les employeurs lorsque ceux-ci gèrent les ASC) contre d'éventuels recours de salariés, stagiaires ou organisations syndicales. À l'origine de la jurisprudence de 2024, un syndicat avait d'ailleurs contesté le règlement intérieur d'un CSE intégrant un critère d'ancienneté.

En pratique, même si **un délai supplémentaire est accordé**, il est fortement **recommandé d'anticiper** la suppression du critère d'ancienneté afin de sécuriser les dispositifs d'ASC et limiter les risques contentieux.





NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Grenoble

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr