



# LE RÉCAP'RH



## LA VEILLE SOCIALE DU GROUPE FORTIFY

Août 2025 - Numéro 81



## AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

Budget 2026	P.2
Retraite progressive	P.3
Congé paternité	P.4
Arrêt maladie	P.4
Passeport prévention	P.5

### L'actualité paie

Bonus-Malus	P.6
VMRR	P.7
Cotisations	P.7
Taxe d'apprentissage	P.8
Taux PAS	P.9
Bulletin de paie	P.9
Temps partiel thérapeutique	P.10

### Le saviez-vous ?

Rentrée scolaire	P.11-12
------------------	---------

## L'édite du mois

### Rentrée 2025 : gardez le cap avec Fortify !

La période estivale touche doucement à sa fin... place à la reprise et aux nouveaux défis ! 

Cette rentrée s'annonce dynamique, dans un contexte social incertain. Pas de panique : notre newsletter vous aide à y voir plus clair et à rester à jour sur toutes les nouveautés. 

#### Au menu de ce numéro :

##### Côté social :

- Budget 2026 et contestation : décryptage des enjeux.
- Retraite progressive : nouvelles modalités et baisse de l'âge d'accès.
- Passeport prévention : obligations de déclaration des formations SST.
- Nouveau formulaire CERFA en vigueur pour les arrêts maladie

##### Côté paie :

- Evolution du dispositif du bonus-malus
- Individualisation du taux PAS,
- Prolongation du bulletin de paie adapté.
- Autres évolutions et informations diverses

Et notre rubrique « **Le saviez-vous ?** » se met au rythme de la rentrée avec un focus pratique !

Bref, toutes les infos clés pour aborder la rentrée avec sérénité, rester à jour et garder le sourire ! 

Nous vous souhaitons une belle rentrée !

*L'équipe Fortify*

# L'actualité sociale



## Budget 2026

### Une rentrée politique sous haute tension : budget 2026 contesté et mobilisation sociale

Le 25 août 2025, le Premier ministre François Bayrou a annoncé **la convocation d'une session extraordinaire du Parlement** dès le 8 septembre, au cours de laquelle **il engagera la responsabilité de son gouvernement**.

- Objectif : obtenir un **vote de confiance** et clarifier le débat sur la nécessité de « dépenser moins et produire plus ».
- Enjeu : en cas de rejet, le gouvernement devra **démissionner**, retardant ou modifiant les mesures sociales prévues pour la rentrée.

#### Budget 2026 et mesures contestées

Présenté en juillet 2025, le budget prévoit **43,8 milliards d'euros d'économies**, incluant :

- Suppression de **deux jours fériés** (Pentecôte et Assomption),
- Non-renouvellement de **3.000 postes** dans la fonction publique,
- **Plafonnement** de certaines prestations sociales et aides au logement,
- **Réductions de dépenses** dans la santé et le fonctionnement de l'État.

#### Mobilisation sociale

En réaction au budget 2026, syndicats, associations et partis de gauche ont appelé à **un blocage national le 10 septembre 2025**. La mobilisation est largement suivie : selon un sondage Toluna-Harris pour RTL, **63% des Français soutiennent le mouvement** et 58% approuvent le blocage du pays.

Le soutien varie selon les sensibilités politiques : il atteint 80% chez les sympathisants EELV, 79% pour LFI et 77% pour le RN, tandis que les proches de Renaissance sont majoritairement opposés (69%).

#### Mesures sociales et législatives à suivre

Plusieurs réformes pourraient être **reportées ou révisées** selon l'issue du vote de confiance :

- Suppression des jours fériés et contribution patronale associée,
- Réforme de l'assurance chômage, incluant la rupture conventionnelle individuelle,
- Réformes du marché du travail (arrêts maladie, congés payés, flexibilité des CDD/CDI),
- Loi seniors qui était presque finalisée,
- Directive sur la transparence des rémunérations, prévue fin 2025.

## Retraite progressive : âge d'accès abaissé à 60 ans dès septembre 2025

Un décret du 15 juillet 2025 fixe désormais à **60 ans** l'âge minimal pour bénéficier de la retraite progressive, pour les pensions prenant effet **à compter du 1er septembre 2025**.

### Contexte

- La retraite progressive permet de continuer **à travailler à temps partiel** tout en percevant une part de sa **pension vieillesse**.
- Initialement, l'âge d'accès à la retraite progressive correspondait à l'âge légal de départ à la retraite moins 2 ans. Avec la réforme des retraites 2023, cet âge avait été progressivement **relevé** pour suivre le passage de l'âge légal de 62 à 64 ans.

### Nouvelle mesure

- Transposée par décret suite à l'ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors, cette mesure permet **un accès plus précoce à la retraite progressive** pour encourager l'emploi des seniors.
- Les conditions restent identiques à savoir : **150 trimestres d'assurance** (soit environ 37,5 années de travail)
- **Tous les bénéficiaires du régime général et des régimes spéciaux** pourront y avoir droit (fonction publique de l'État, salariés, non-salariés agricoles, professions libérales...).

Année de naissance	Âge légal de départ en retraite	Âge possible d'entrée en retraite progressive (Pensions de retraite du 1er sept. 2023 au 31 août 2025)	Âge possible d'entrée en retraite progressive (Pensions à partir du 1er sept. 2025)
	62 ans	60 ans	60 ans
<b>Du 01/09 au 31/12/1961</b>	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois	60 ans
<b>1962</b>	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois	60 ans
<b>1963</b>	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois	60 ans
<b>1964</b>	63 ans	61 ans	60 ans
<b>1965</b>	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois	60 ans
<b>1966</b>	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois	60 ans
<b>1967</b>	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois	60 ans
<b>À partir de 1968</b>	64 ans	62 ans	60 ans

### Congé de paternité : validation du Conseil constitutionnel et précision pour les couples de femmes

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), a rendu sa décision le 8 août 2025 sur **les règles d'octroi et d'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**.

**Voici ce qu'il faut retenir :**

- **Couples d'hommes** : Le congé de paternité reste **réservé au père de l'enfant**. Le compagnon ne peut pas en bénéficier, car la loi vise à soutenir la mère après l'accouchement. Cette différence de traitement est considérée comme justifiée et conforme au principe d'égalité.
- **Couples de femmes** : La femme à qui la **filiation** de l'enfant a été établie par reconnaissance conjointe doit pouvoir **bénéficier du congé de paternité**, même si elle est **séparée** de la mère biologique. Le Conseil précise que la loi ne peut pas exclure cette personne, au risque de méconnaître le principe d'égalité.
- **Personnes transgenres** : Les règles existantes s'appliquent également **aux couples comportant une personne transgenre**. La personne ayant accouché bénéficie du congé de maternité, et son conjoint ou partenaire peut bénéficier du congé de paternité si un lien de filiation ou une communauté de vie est établie.

## Arrêt maladie

### Nouveau formulaire Cerfa sécurisé pour les arrêts de travail : la période de tolérance prend fin

Pour rappel, un décret du 28 juin 2025 impose **l'utilisation d'un formulaire Cerfa papier sécurisé** pour tous les arrêts de travail prescrits ou renouvelés sur support papier.

Initialement prévu au 1er juillet, **une période de tolérance** avait été accordée en juillet et août 2025 pour permettre aux professionnels de santé de s'approvisionner. **Cette tolérance arrive désormais à son terme.**

⚠️ Dès le 1er septembre 2025, les formulaires papier non sécurisés seront systématiquement **rejetés** par l'Assurance Maladie, renvoyés au prescripteur, avec information au patient.

Face à cette évolution réglementaire, les employeurs ont un rôle clé à jouer. Il est essentiel de :

1. **Informers les salariés** sur les nouvelles exigences du Cerfa papier,
2. **Mettre à jour les procédures internes** de traitement des absences,
3. **Former** les équipes RH et paie à la détection des documents non conformes,
4. **Sensibiliser aux risques** liés aux arrêts papier scannés ou partiellement remplis,
5. **Vérifier systématiquement** la conformité du Cerfa avant d'indemniser un salarié,
6. **Prévoir des solutions alternatives** si un arrêt incomplet est reçu (demande de télétransmission, duplicata...).

### Passeport de prévention : les modalités de déclaration sont fixées



Un décret du 1er août 2025 fixe les règles de déclaration des formations en santé et sécurité au travail (SST) dans le passeport de prévention, outil numérique issu de la loi Santé au travail.

Ce passeport centralise **attestations, certificats et diplômes en SST**, pour améliorer la traçabilité et aider les employeurs dans leurs obligations de prévention.

#### Déploiement :

- Organismes de formation : **dès le 1er sept. 2025**
- Employeurs : au plus tard **le 31 mars 2026**
- Travailleurs/demandeurs d'emploi : **fin 2026**

#### Déclarations :

- Formations SST donnant lieu à une **attestation** ou **transférables** à d'autres postes
- Délais : 3 mois (organismes) / 6 mois (employeurs)
- Vérification possible par l'employeur sous 6 mois

**🕒 Période transitoire jusqu'en 2026** : seules les formations **obligatoires** sont déclarées.

📌 Certaines formations seront **automatiquement intégrées via le CPF** (ex : certifications SST RNCP, financées par État/OPCO/France Travail).

# L'actualité paie



## Bonus-malus

### Bonus-malus assurance chômage : un avenant assouplit le dispositif à partir de mars 2026

Le 7 juillet 2025, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention d'assurance chômage concernant **le bonus-malus sur la cotisation patronale chômage**. Sous réserve d'agrément, il s'appliquera **à compter du 1er mars 2026** (période de modulation ouverte de mars 2026 à février 2027).

#### Principaux changements

##### ► Secteurs concernés :

Le secteur travail du bois, industries du papier et imprimerie sort du dispositif. Restent 6 secteurs (alimentation, eau-déchets, activités scientifiques et techniques, transport-entreposage, hébergement-restauration, caoutchouc-plastique et minéraux non métalliques).

##### ► Fins de contrats exclues du calcul du taux de séparation :

- contrats de moins de 3 mois,
- contrats saisonniers,
- licenciements pour faute grave/lourde,
- licenciements pour inaptitude non professionnelle.

**Moins de ruptures seront comptabilisées, ce qui allège la charge pour les entreprises.**

► **Comparaison sectorielle affinée** : à partir de 2026, les entreprises seront comparées au niveau NAF groupe (272, etc.) et non plus seulement au niveau macro-secteur (NAF 38), rendant le dispositif plus équitable.

#### Calendrier



- Pas de changement pour les périodes en cours (sept. 2024-août 2025) et à venir (sept. 2025-fév. 2026).
- Application des nouvelles règles à compter de la période de modulation de mars 2026.

## Versement mobilité régional et rural (VMRR) : quelles sont les règles de déclaration en DSN ?

Depuis le 16 février 2025, les régions (hors Île-de-France) et la Corse peuvent instaurer un versement mobilité régional et rural (VMRR), plafonné à **0,15 %**.

En 2025, seules **PACA** (dès juillet) et **Occitanie** (dès novembre, partiellement) l'ont instauré.

### ◆ Précisions du GIP-MDS (22 juillet 2025)

Une fiche dédiée a été publiée sur net-entreprises.fr pour guider les employeurs dans la déclaration DSN :

- **Le VMRR s'ajoute aux contributions déjà existantes** (versement mobilité + additionnel).
- **Les taux réduits applicables** à certaines professions (journalistes, artistes, mannequins) valent aussi pour le VMRR.
- **Déclaration mensuelle en DSN**, sur la même assiette que le VM classique.
  - Bloc Base assujettie S21.G00.78, valeur « 57 – Assiette du versement mobilité ».
  - URSSAF : bloc Cotisation agrégée S21.G00.23 avec CTP 820 (VMRR) et CTP 822 (VMRR taux réduit).
  - URSSAF/MSA : bloc Cotisation individuelle S21.G00.81, avec la valeur 918 – Versement mobilité régional et rural.

### 📌 Points d'attention

- En 2025, taux unique fixé à 0,15 %, mais chaque région pourra fixer son propre taux dès 2026.
- Les CTP 820 et 822 restent valables quel que soit le taux.
- Les exonérations OIG/ZRR (CTP 680) et ZFU (CTP 697) s'appliquent aussi au VMRR.
- Le montant déclaré en valeur 918 doit être repris dans le bloc Versement organisme de protection sociale – S21.G00.20 (MSA).

## Cotisations

### URSSAF : mesures d'urgence pour les professionnels touchés par les incendies et intempéries

L'URSSAF et le CPSTI ont mis en place **des mesures d'urgence** pour soutenir les professionnels touchés par les incendies en **Occitanie** et les intempéries en **Franche-Comté** (information du 12 août 2025).

- **Employeurs** : possibilité de délai de paiement des cotisations, remise automatique des pénalités et prise en charge personnalisée via messagerie sécurisée ou téléphone (3957).
- **Travailleurs indépendants** : report des échéances de cotisations et accès au Fonds catastrophes et intempéries (jusqu'à 2 000 €), demande via messagerie sécurisée ou téléphone (3698).
- **Praticiens et auxiliaires médicaux** : report des échéances et possibilité de demander une aide d'action sociale auprès de leur caisse de retraite (CARMF, CARCDSF, CARPIMKO).

Toutes les démarches se font principalement via les espaces personnels en ligne ou par téléphone, selon la catégorie professionnelle.

### Taxe d'apprentissage : la 2e période de fléchage SOLTéA est ouverte jusqu'au 24 octobre

Vous n'avez pas encore affecté le solde de votre taxe d'apprentissage ? Bonne nouvelle : la 2e période de fléchage est ouverte **jusqu'au 24 octobre 2025**.

C'est votre dernière **opportunité** pour **choisir les établissements bénéficiaires** via la plateforme SOLTéA.

#### ✦ Ce qu'il faut savoir :

- **Période de fléchage** : du 14 juillet au 24 octobre 2025
- **Versement des fonds** : à partir du 7 novembre 2025
- **En cas d'inaction** : votre solde sera réparti automatiquement, sans possibilité de choisir les bénéficiaires
- **Condition** : les établissements désignés doivent avoir transmis leurs coordonnées bancaires au plus tard 15 jours avant la fin de la période

#### 💡 Pourquoi flécher ?

- ✓ Soutenez des écoles ou formations alignées avec vos métiers
- ✓ Valorisez votre engagement RSE et votre marque employeur
- ✓ Contribuez activement à la formation des talents de demain

#### 🆕 Nouveauté 2025 :

La plateforme affiche désormais une **simulation en euros** de votre répartition :

- Avant fin juin : sur estimation manuelle
- Après fin juin : sur la base du montant réel transmis par l'Urssaf ou la MSA



### Individualisation du taux de PAS à partir du 1er septembre 2025

Dès le 1er septembre 2025, le **taux de prélèvement à la source (PAS) individualisé** s'appliquera par défaut aux conjoints mariés ou pacsés soumis à imposition commune. Le taux global du foyer fiscal ne sera appliqué que si le couple en fait **expressément** la demande.

#### ◆ Rappel

- Actuellement, le taux par défaut est celui du **foyer**, avec option possible pour l'individualisation.
- Le changement n'impacte pas le **montant total de l'impôt dû**, mais uniquement sa répartition entre les conjoints (en tenant compte de leurs revenus propres).

#### ◆ Impact sur la DSN

- **Aucun changement pour les déclarants** : la DGFIP transmet toujours le taux (individualisé ou foyer) via le compte rendu métier (CRM), appliqué dans la DSN comme aujourd'hui.
- L'employeur ne connaît pas **l'option choisie** par le salarié.

#### ◆ Communication aux salariés

- Le taux est **actualisé** chaque année au 1er septembre après la campagne déclarative.
- L'individualisation peut **faire varier** le montant prélevé sur chaque salaire, mais pas l'impôt global du couple.
- Le salarié peut **consulter ses taux** (indiv., foyer, neutre) sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) et modifier son choix via le service en ligne ou la messagerie sécurisée.
- Tout changement est **transmis automatiquement** à l'employeur via la DSN, avec un délai de mise en œuvre de 2 mois.

## Bulletin de paie

### Prolongation de l'utilisation du bulletin de paye adapté jusqu'au 1er janvier 2027

Un arrêté du 11 août 2025 permet aux employeurs de continuer à utiliser le bulletin de paye adapté **jusqu'au 1er janvier 2027**.

Pour rappel : ce modèle transitoire inclut **la mention du Montant net social** et conserve la structure existante, avec un réaménagement des rubriques de protection sociale complémentaire et des lignes pour les remboursements et déductions.

Initialement prévu pour devenir obligatoire en 2026, **le bulletin rénové** pourra donc être utilisé plus tard, offrant aux entreprises un **décalage supplémentaire** pour s'adapter.

### Temps partiel thérapeutique : les attestations DSIJ TPT restent obligatoires malgré la DSN

Le 13 août 2025, le GIP-MDS a confirmé que les employeurs du régime général doivent continuer à **établir les attestations de salaire TPT (DSIJ TPT)** pour l'Assurance maladie, et ce jusqu'à nouvel ordre, même si le TPT est déclaré en DSN.

#### ◆ Contexte

- Le TPT permet à un salarié de travailler à **temps partiel** tout en percevant des indemnités journalières de la CPAM.
- Bien que la DSN inclue un bloc dédié au TPT, ces données ne sont pas encore **exploitées** pour liquider les IJSS.
- Initialement prévue pour 2023, la substitution des DSIJ TPT par la DSN a été plusieurs fois **reportée**.

#### ◆ Règles actuelles

- Les employeurs doivent **remplir l'attestation TPT en ligne** sur net-entreprises.fr.
- L'attestation doit indiquer : période travaillée, salaire perçu, motif d'absence et salaire perdu.
- Seuls **les employeurs du régime général** sont concernés ; le régime agricole peut continuer à déclarer en DSN.

#### ◆ Points de vigilance

- Ne pas déclarer le bloc DSN « **Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66** » sans paramétrage correct.
- La perte de salaire doit être **positive** (sauf correction d'erreur).
- Le TPT doit être déclaré sur des **périodes complètes**, et non fractionné par journée.



En résumé : les attestations DSIJ TPT restent obligatoires pour le régime général, la DSN ne remplace pas encore cette formalité.



# Le saviez-vous ?



## 📖 Le saviez-vous ?

La rentrée n'est pas seulement un moment clé pour les écoliers... c'est aussi une période particulière pour les entreprises et les salariés. À cette occasion, nous vous proposons un focus spécial pour mieux comprendre les règles et bonnes pratiques qui entourent la rentrée et vous aider à la gérer sereinement.

## Rentrée scolaire et absence du salarié : quelles sont les règles ?

La rentrée scolaire aura lieu le lundi 1er septembre 2025. Comme chaque année, de nombreux parents salariés se demandent : ont-ils le droit de **s'absenter** pour accompagner leurs enfants à l'école ?

Le Code du travail ne prévoit **aucune disposition spécifique** concernant les retards ou absences le jour de la rentrée. En revanche, certaines **conventions collectives** (comme celles de la coiffure ou des sociétés d'assurance) intègrent cette **possibilité dans leurs autorisations d'absence ou d'aménagement d'horaires**.

À défaut, **un accord d'entreprise peut encadrer cette pratique**. De plus, si l'employeur l'a déjà accordée les années précédentes, cela peut constituer un **usage** au sein de l'entreprise.

En l'absence de convention, d'accord ou d'usage, c'est à l'employeur de décider. Dans les faits, de nombreuses entreprises accordent **une tolérance pour ce jour particulier**, afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

[Lire notre article complet](#)



## Rentrée scolaire : avez-vous pensé aux chèques cadeaux ?

Offrir des chèques cadeaux à vos collaborateurs à l'occasion de la rentrée scolaire, c'est allier soutien financier, motivation des équipes et avantages fiscaux pour l'entreprise.

### ✓ Conditions à respecter pour l'exonération de cotisations sociales :

- Être attribués **à l'occasion de la rentrée scolaire**.
- Être destinés à **des achats liés à la rentrée** (fournitures, vêtements, livres, matériel informatique).
- Ne pas dépasser **196 € par enfant scolarisé** en 2025.
- Être remis uniquement aux salariés ayant des enfants de **moins de 26 ans** poursuivant leurs études.

### 💡 Mise en place :

vous pouvez opter pour des **chèques cadeaux physiques ou dématérialisés**. La version digitale facilite la gestion et le suivi, tout en offrant une utilisation souple en ligne ou en magasin.

### 📦 Distribution :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'employeur peut gérer **directement** la remise.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus : la distribution relève généralement du **CSE**, sauf délégation spécifique.

### 🗣️ Communication :

Pour maximiser l'impact, **informez clairement** vos collaborateurs sur les modalités, les montants et les conditions d'utilisation. Une information transparente valorise l'initiative et renforce son effet positif.

[Lire l'article dédié](#)





---

## NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

---

## NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

---

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

[www.fortify-group.com](http://www.fortify-group.com)

[www.fortify.fr](http://www.fortify.fr)