



LE RÉCAP'RH



La veille sociale de  **fortify**
GROUP



Février 2026 - Numéro 87

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Apprentissage	P.2
Budget 2026	P.3
Formation	P.4

L'actualité paie

Index égalité	P.5
IJSS	P.6
Taxe d'apprentissage	P.6
Retraite progressive	P.7
Exonérations	P.7
Chômage	P.8

Le saviez-vous ?

Discrimination	P.9
Protection sociale	P.10

L'édito du mois

Chers lecteurs,

Le mois de février a été court, mais dynamique côté actualité paie & social.

Dans notre Récap'RH, on fait le point sur les principales nouveautés à retenir.

Au programme :

✓ Social : focus sur l'évolution de l'aide à l'embauche d'apprentis, résumé des mesures RH de la loi finances 2026 & décryptage du nouveau dispositif "période de reconversion".

✓ Côté paie : focus sur l'index égalité hommes-femmes et les évolutions concernant les IJSS, la taxe d'apprentissage, la retraite progressive ou encore le bonus-malus.

✓ Le saviez-vous ? : focus sur deux décisions de jurisprudence marquantes

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



Apprentissage

Projet de décret : réactivation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis en 2026

Depuis 2023, une aide exceptionnelle complétait **l'aide unique à l'apprentissage**, mais elle n'est pas en vigueur pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2026.

Le 13 février 2026, le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux un projet de décret visant à **réactiver cette aide** pour les contrats conclus après sa publication.



Nouveautés et changements à venir

Montants modulés selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme (avant : montant unique pour toutes les tailles et diplômes) :

- Entreprises < 250 salariés : **4 500 € maximum** pour Bac + 2, 2 000 € pour Bac + 3 à Bac + 5
- Entreprises ≥ 250 salariés : **2 000 €** pour CAP/BEP/Bac, 1 500 € pour Bac + 2, 750 € pour Bac + 3 à Bac + 5

Bon à savoir :

- Condition de quota pour les grandes entreprises maintenue : **5 % d'alternants ou 3 % si progression ≥ 10 %**.
- Exception : **6 000 € maximum** pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.
- Versement **mensuel** par l'ASP dès le début du contrat, proratisé en cas de rupture ou contrat < 1 an.
- Les contrats conclus **avant la publication du décret** ne seraient pas **éligibles**.

Projet de décret relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Budget 2026 : les principales mesures RH publiées au Journal Officiel

Le budget 2026, publié au Journal officiel le 20/02/2026, introduit **plusieurs mesures** qui concernent directement les directions RH, la formation et la gestion sociale en entreprise.

Voici les évolutions clés à anticiper.

1. Contribution pour saisir le Conseil de prud'hommes

Désormais, la saisine du Conseil de prud'hommes (ou du tribunal judiciaire) donnera lieu au paiement d'une **contribution de 50 €**, à la charge de la personne qui introduit l'instance (salarié ou employeur).

- Paiement au moment de la saisine, par voie électronique
- Exonération pour les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle
- Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités d'application

2. Suppression de l'aide au permis de conduire des apprentis

L'aide forfaitaire de **500 € accordée aux apprentis** pour financer leur permis de conduire est supprimée.

Un point d'attention pour les entreprises fortement investies dans l'alternance, notamment dans les secteurs où la mobilité est un enjeu clé.

3. Encadrement renforcé du CPF

Le texte prévoit plusieurs **mesures de « régulation » du Compte personnel de formation** (cf actu. page 4)

- Possibilité de **plafonner** l'utilisation des droits
- **Encadrement plus strict** du financement des bilans de compétences
- **Ajustements** destinés à limiter certains usages jugés abusifs

Pour les RH, cela implique d'anticiper les nouvelles règles et d'accompagner les collaborateurs dans leurs projets de formation.

4. Prolongation des dispositifs favorables au pouvoir d'achat

Le budget 2026 prolonge certains dispositifs exceptionnels :

- ✓ Prise en charge des frais de transport publics jusqu'à 75 %
- ✓ Régime d'exonération applicable aux pourboires

Loi 2026-103 du 19 février 2026 et décision 2026-901 DC du 19 février 2026, JO du 20.

CPF et bilans de compétences : focus sur les nouveaux décrets

À compter du 26 février 2026, plusieurs mesures issues de la loi de finances 2026 restreignent l'utilisation du Compte personnel de formation (CPF).

Deux décrets d'application instaurent :

♦ Un plafonnement des droits mobilisables

Les montants maximum utilisables sont désormais fixés à :

- **1 500 €** pour les certifications et habilitations (hors Cléa)
- **1 600 €** pour les bilans de compétences
- **900 €** pour les permis A et B

Le financement du permis est réservé aux **demandeurs d'emploi** ou aux **formations cofinancées** (minimum 100 € par un tiers).

♦ Un encadrement renforcé des bilans de compétences

- Seules les **heures d'accompagnement** sont finançables (pas le temps de travail personnel).
- Un **délai de carence de 5 ans** est instauré entre deux bilans financés par des fonds publics.

D'autres décrets sont encore attendus, notamment sur la durée minimale des bilans et l'augmentation de la participation financière obligatoire du titulaire.

Décret 2026-126 du 24 février 2026, JO du 25 ; décret 2026-127 du 24 février 2026, JO du 25

Nouveau dispositif "période de reconversion" : entrée en vigueur depuis le 1er février 2026

La période de reconversion, créée par la loi du 24 octobre 2025 pour transposer l'ANI du 25 juin 2025, fusionne et remplace les dispositifs Transco et Pro-A, souvent jugés complexes.

Elle est **ouverte à tous les salariés**, sans condition d'âge, d'ancienneté ou de diplôme, et facilite la mobilité interne ou externe tout en permettant l'obtention d'une certification RNCP, CQP, blocs de compétences ou du socle CléA.

Décrets du 31 janvier 2026

- **Employeur** : transmet à l'OPCO, 30 jours avant le début, les documents nécessaires et signale toute rupture anticipée.
- **OPCO** : prend en charge les frais pédagogiques et, si prévu, les frais annexes et l'écart de rémunération. Décision sous 20 jours via le SI-CPF.

Financement et CPF

Le CPF peut compléter le financement : **50 % pour une reconversion interne**, jusqu'à **100 % pour une reconversion externe**. L'OPCO prend en charge en moyenne **5 000 €**, avec un tarif horaire minimum de 9,15 € si la branche n'a pas défini de montant spécifique.

[Lire notre article](#)

L'actualité paie



Index égalité

Index égalité hommes femmes : ne manquez pas l'échéance du 1^{er} mars

Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier **leur Index de l'égalité professionnelle H/F**. En 2026, cet index reste **une obligation légale stricte** avec des indicateurs précis :

Comment se calcule l'Index ?

L'Index est noté sur 100 points et comprend **4 à 5 indicateurs** selon la taille de l'entreprise :

1. Écarts de rémunération entre femmes et hommes – jusqu'à 40 points
2. Écarts d'augmentations individuelles – jusqu'à 20 points
3. Écarts de promotions – jusqu'à 15 points
4. Retour de congé maternité et augmentation dans l'année – jusqu'à 15 points
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations – jusqu'à 10 points (pour les entreprises de plus de 250 salariés)

Un score **inférieur à 75 points** oblige l'entreprise à publier un **plan d'action correctif** sous 3 ans, sous peine de sanctions financières pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Publication et date limite

- L'Index doit être **publié chaque année** sur le site internet de l'entreprise, accessible à tous.
- Les entreprises de plus de 250 salariés doivent également **transmettre** leur index à l'administration via la plateforme officielle dédiée.
- La date limite de publication est généralement fixée **au 1er mars 2026**, conformément aux obligations légales actuelles.

Nouveauté : déclarez votre index depuis « Mes démarches travail »

Le nouveau portail « Mes démarches travail » vous permet de réaliser simplement vos formalités en ligne auprès de l'administration du travail et de l'inspection du travail.

Parmi les services disponibles, on retrouve « Égapro », qui vous permet de calculer et de publier votre index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette démarche doit être effectuée au plus tard le 1^{er} mars pour toutes les entreprises concernées.

Nouveau plafond des IJSS maladie pour les salariés

La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026 entraîne une **modification du plafond des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS)** pour les arrêts maladie débutant à partir du 1er février 2026.

En 2025, le plafond applicable aux IJSS avait été abaissé à **1,4 SMIC (au lieu de 1,8)**. Pour rappel, un salarié en arrêt maladie peut percevoir des IJSS versées par son régime d'assurance maladie (généralement la CPAM), après un délai de carence de 3 jours, sauf exceptions. Le montant de l'indemnité correspond à 50 % du salaire journalier de base, dans la limite du plafond.

Avec la hausse du SMIC, ce plafond passe désormais à **2 552,24 € bruts** (contre 2 522,52 € auparavant), et le montant maximal de l'indemnité journalière s'élève à 41,95 € au lieu de 41,47 €.

Taxe d'apprentissage

Les associations et organismes à but non lucratif bientôt soumis à la taxe d'apprentissage

Jusqu'à présent, les associations, fondations, fonds de dotation, congrégations et syndicats à activités non lucratives étaient **exonérés** de taxe d'apprentissage.

Pour rappel, la taxe d'apprentissage est en général due par les employeurs soumis à l'IS ou exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale.

Ce que change la loi de finances pour 2026

- La loi de finances pour 2026 (adoptée le 2 février 2026) **supprime cette exonération**.
- Ces organismes seront désormais **soumis à la taxe d'apprentissage** selon les règles de droit commun :
 - Taux : 0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle)
 - Possibilité d'exonération sous condition de masse salariale pour les employeurs d'apprentis
 - Pour les entreprises < 11 salariés, la rémunération des apprentis est exclue de l'assiette de la taxe

Entrée en vigueur

- La mesure devrait s'appliquer dès le lendemain de **la publication de la loi au Journal officiel**, sauf tolérance éventuelle de l'administration qui pourrait reporter l'application au 1er jour du mois suivant (comme pour une mesure similaire en 2025).
- Toute tolérance serait publiée au **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)**.

Retraite progressive : Quels sont les coefficients en 2026 ?

Rappel du dispositif

- La retraite progressive permet à un salarié de **réduire son activité** en fin de carrière tout en percevant une **fraction de sa pension**.
- Il continue à **acquérir des droits** jusqu'à son départ définitif à la retraite.
- Côté Agirc-Arrco, la fraction de pension complémentaire suit les règles du régime de base. En cas de durée d'assurance insuffisante (absence de taux plein), **un coefficient d'abattement** s'applique pendant la période de retraite progressive.

Ce qui change en 2026

La circulaire Agirc-Arrco 2026-1-SG-DRJ du 16 janvier 2026 met à jour **les coefficients d'abattement applicables aux retraites progressives** prenant effet en 2026, en tenant compte des ajustements prévus par la LFSS 2026.

Les coefficients varient selon :

- l'âge du salarié à la date d'effet,
- le nombre de trimestres validés,
- l'année de naissance et la date d'effet (avant ou après le 1er septembre 2026).

 Les droits constitués sur la tranche C Agirc avant le 1er janvier 2016 restent exclus.

Circulaire Agirc-Arrco 2026-1-SG-DRJ du 16 janvier 2026 (site Agirc-Arrco)

Exonérations

Activités sociales et culturelles du CSE : nouvelles exonérations au 1er janvier 2026

Depuis le 1er janvier 2026, certaines prestations attribuées par le CSE peuvent bénéficier d'un **régime social de faveur**, selon le réseau URSSAF. En général, les avantages en nature ou en espèces du CSE sont soumis à cotisations sociales, sauf s'ils sont : secours, expressément exonérés par la loi/décret, ou tolérés (ex. bons d'achat, cadeaux).

Deux nouvelles exonérations sont introduites :

1. **Plateformes de réduction tarifaire** : exonérées si elles donnent accès uniquement à des prestations favorisant les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille. Si une plateforme mélange activités sociales/culturelles et non sociales/culturelles, la totalité du coût reste assujettie.
2. **Abonnements à des bibliothèques numériques** : exonérés si l'accès est limité à des contenus culturels (livres, BD, revues, documents écrits ou préenregistrés, y compris cours préenregistrés). Les contenus interactifs ou non culturels sont soumis à cotisations, sauf si leur coût est identifiable et séparé.

Par ailleurs, les seuils d'exonération de certaines aides (ex. services à la personne ou garde d'enfant) ont été revalorisés, avec un **plafond annuel porté à 2 591 €**.

Bonus-malus et primo-entrants : les nouvelles règles au 1er mars 2026



L'agrément gouvernemental validant l'avenant du 7 juillet 2025 a été **publié au Journal officiel du 20 février 2026**.

Il permet **l'entrée en vigueur, au 1er mars 2026, des nouvelles règles du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage**, applicables pour le 5^e cycle de modulation (1er mars 2026 – 28 février 2027).

1. Réduction des secteurs concernés

Le dispositif s'appliquera désormais à **6 secteurs d'activité**, contre 7 auparavant.

Le **secteur du bois, papier et imprimerie sort du dispositif**, son taux de séparation étant passé sous le seuil de 150 %.

Restent concernés :

- agroalimentaire,
- eau et déchets,
- activités spécialisées, scientifiques et techniques,
- transports,
- hébergement-restauration,
- caoutchouc/plastique et produits minéraux non métalliques.

2. Modification des fins de contrat prises en compte

À compter du 1er mars 2026, seules **les fins de contrats d'une durée effective inférieure à 3 mois** seront retenues pour calculer le taux de séparation.

Ne seront plus prises en compte :

- les fins de contrats saisonniers,
- les licenciements pour faute grave ou lourde,
- les licenciements pour inaptitude d'origine non professionnelle.

3. Appréciation plus fine du taux de séparation

Le bonus ou malus ne sera plus calculé **au niveau global du secteur**, mais au niveau de ses subdivisions d'activité, afin de tenir compte des réalités économiques plus spécifiques.

Le rattachement de l'entreprise dépendra de son code APE au 1er septembre 2025.

Le saviez-vous ?



Discrimination

Bulletins de paie et droit à la preuve : ce que dit la Cour de cassation

1. Rappel des faits :

Un salarié, conseiller de vente et élu du personnel depuis 2008, s'estime **victime de discrimination syndicale**. En 2014, il saisit le conseil de prud'hommes, qui lui donne raison et condamne l'employeur à **ajuster son salaire** au niveau moyen des collègues de même classification.

Pour vérifier l'exécution de cette décision, le salarié demande **la communication des bulletins de paie de ses collègues**. La cour d'appel refuse, au motif que ces documents contiennent **des données personnelles protégées** et que le salarié n'a pas démontré que cette mesure était **indispensable** à l'exercice de son droit à la preuve.

2. Décision

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle rappelle que :

- Le salarié peut demander **la production de documents portant atteinte à la vie privée** si cela est indispensable à l'exercice du droit à la preuve ;
- La mesure doit être **proportionnée au but poursuivi** ;
- Le juge doit **vérifier l'existence d'un motif légitime** au sens de l'article 145 du Code de procédure civile ;
- Les données non indispensables peuvent être **occultées** pour protéger la vie privée des autres salariés.

3. Conclusion

La communication des bulletins de paie de collègues est possible lorsqu'elle est **justifiée par le droit à la preuve** et proportionnée. La Cour confirme que **le droit à la preuve peut primer sur le droit à la vie privée**, sous contrôle strict du juge, tout en permettant **l'anonymisation** des informations non essentielles.

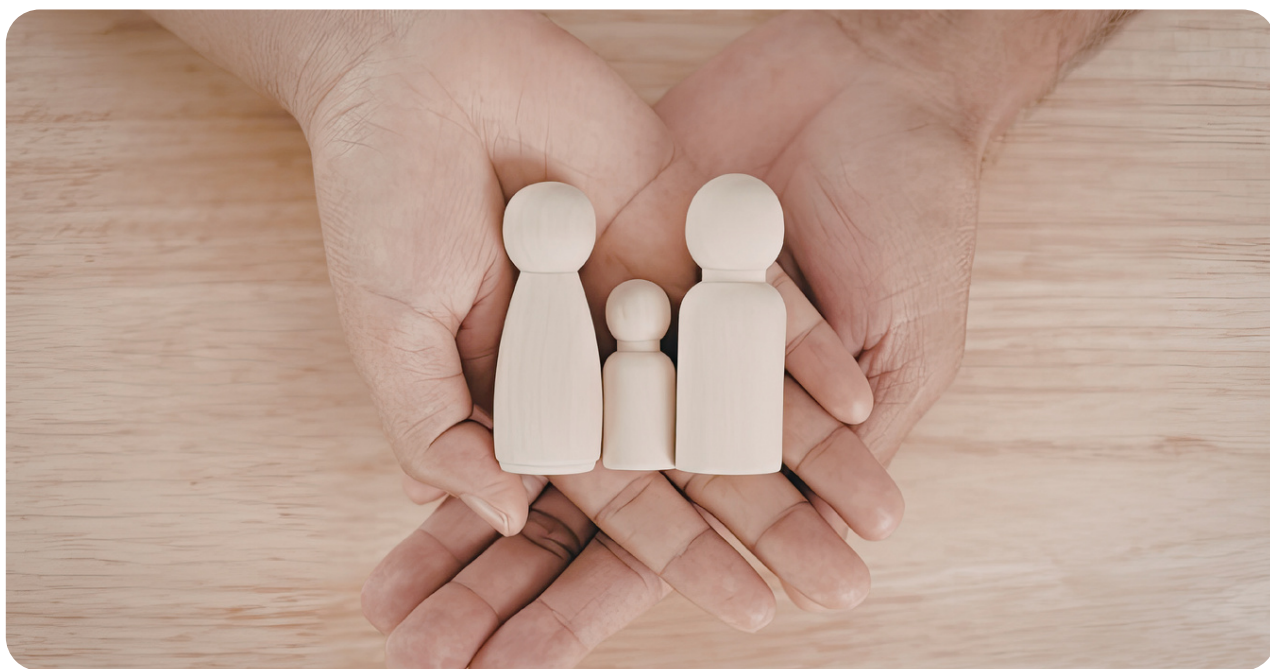
Protection sociale complémentaire : s'il y a des dispenses d'adhésion, il faut pouvoir produire les demandes des salariés en cas de contrôle

Dans un arrêt du 16 octobre 2025, la Cour de cassation insiste sur l'importance pour les employeurs de **conserver**, en cas de contrôle de l'URSSAF, **les demandes de dispense** effectuées par leurs salariés qui ne souhaiteraient pas adhérer au régime obligatoire de prévoyance mis en place dans l'entreprise et ce, même si le salarié a quitté la société. Sous peine de voir le caractère obligatoire des garanties **remis en cause** ainsi que le régime social de faveur qui en découle...

Pour la Cour de cassation, un justificatif était nécessaire

Après avoir rappelé les textes législatifs et réglementaires applicables au litige (voir plus haut), la Cour de cassation énonce que, selon les constatations opérées par la cour d'appel, l'employeur n'ayant pas été en mesure de produire, au moment du contrôle, la demande de dispense effectuée par la salariée, le redressement URSSAF était de ce fait justifié.

Ainsi, même si la salariée avait quitté les effectifs de l'entreprise au moment du contrôle, l'employeur aurait dû **pouvoir présenter aux agents de recouvrement la demande de dispense** effectuée par la salariée, afin de **justifier d'une cause de dérogation** ayant permis à la salariée de ne pas adhérer au régime de prévoyance Frais de santé couvrant l'ensemble du personnel de l'entreprise.





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