



LE RÉCAP'RH



La veille sociale de  **fortify**
GROUP



Mars 2026 - Numéro 88

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Apprentissage	P.2
APLD rebond	P.3
Codes APE	P.3
Passeport prévention	P.4

L'actualité paie

C3S	P.5
C2P	P.5
Taxe d'apprentissage	P.6

Le saviez-vous ?

Accident de trajet	P.7
Rupture conventionnelle	P.8
Transparence des salaires	P.9

L'édito du mois

Chers lecteurs,

Le printemps est arrivé et avec lui de nombreuses nouveautés côté RH.

Dans notre Récap'RH, on synthétise pour vous les principales actualités à retenir en ce mois de mars.

Au programme :

- Social : focus sur l'évolution de l'aide à l'embauche d'apprentis, nouveautés concernant l'APLD rebond, les codes APE & le passeport prévention.
- Côté paie : le point sur les évolutions concernant le C3S, le C2P et la déclaration de la taxe d'apprentissage.
- Le saviez-vous ? : décryptage d'une jurisprudence récente sur l'accident de trajet et deux projets de loi en cours de discussion.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



Apprentissage

Embauche d'apprentis : une nouvelle aide exceptionnelle en vigueur depuis mars

Le gouvernement a réactivé **une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis** pour les contrats conclus **à partir du 8 mars 2026 et débutant avant le 1er janvier 2027**.

Cette nouvelle version est toutefois **moins avantageuse** que les précédentes, avec des montants désormais **modulés** selon la taille de l'entreprise et le niveau du diplôme préparé.

Période de conclusion du contrat	Entreprise < 250 salariés	Entreprise ≥ 250 salariés	Remarques
24 fév. 2025 – 31 déc. 2025	5 000€	2 000€	6 000 € si apprenti en situation de handicap
Depuis 24 fév. 2025 (aide unique) – diplômes ≤ Bac	5 000€	Non concerné	6 000 € si apprenti en situation de handicap
1er janv. 2026 – 7 mars 2026	Aucune aide	Aucune aide	Aucune aide
Depuis le 8 mars 2026 (début avant 1er janv. 2027)	4 500 € (Bac+2) 2 000 € (Bac+3 à Bac+5)	2 000 € (CAP/Bac) 1 500 € (Bac+2) 750 € (Bac+3 à Bac+5)	6 000 € si apprenti en situation de handicap

Les grandes entreprises doivent également respecter **un quota minimal d'alternants** (au moins 5 % de l'effectif, ou 3 % avec une progression du nombre d'alternants). À défaut, elles devront **rembourser** l'aide perçue.

Enfin, l'aide est versée **la première année du contrat**, via l'Agence de services et de paiement (ASP), généralement de manière mensuelle. Elle n'est pas cumulable avec l'aide unique à l'apprentissage et s'applique uniquement si le contrat est transmis à l'OPCO dans les délais.

APLD Rebond : fermeture du dispositif

Le dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R), instauré par la loi de finances pour 2025, n'est plus accessible depuis le 1er mars 2026. Les entreprises ne peuvent donc plus déposer de nouveaux accords ou documents unilatéraux pour entrer dans ce mécanisme, comme l'a confirmé le Ministère du Travail dans une mise à jour de son questions-réponses.

En revanche, les entreprises **déjà engagées dans l'APLD-R** peuvent toujours modifier leurs accords ou documents unilatéraux pendant toute la durée du dispositif afin de les adapter à l'évolution de leur situation économique. Compte tenu d'une **durée maximale de 24 mois**, certains dispositifs pourraient rester applicables jusqu'en 2028.

Par ailleurs, un décret publié début mars 2026 a confirmé **le relèvement du taux minimum de l'allocation remboursée aux employeurs**, passant de 9,40 € à **9,52 €** (et de 8,10 € à 8,33 € à Mayotte) depuis le 1er janvier 2026. Cette allocation est versée par l'Agence de services et de paiement.

Source : RF Paye

Code APE

Evolution du code APE : vérifier (et modifier) le futur code



À partir du 1er janvier 2027, **les codes APE évolueront** avec l'entrée en vigueur de la nouvelle nomenclature NAF 2025, adoptée par décret en 2025.

Attribué par l'INSEE, le code APE permet **d'identifier l'activité principale d'une entreprise** et figure notamment sur les bulletins de paie.

Pour anticiper ce changement, le réseau des Urssaf invite les entreprises à **vérifier dès maintenant leur futur code APE sur le site du répertoire Sirene**, en renseignant leur numéro Siren. Cette vérification permet de s'assurer que le code correspond bien à l'activité principale de l'entreprise.

Si le code attribué ne reflète pas correctement l'activité, les entreprises peuvent **demandeur une modification en ligne** avant l'entrée en vigueur en 2027.

Cette étape est importante, car certaines imprécisions peuvent apparaître lors de la **recodification**, notamment dans certains secteurs comme le commerce.

Source : urssaf.fr

L'espace de déclaration du passeport de prévention est ouvert aux employeurs depuis le 16 mars

Depuis le 16 mars 2026, les employeurs peuvent **déclarer en ligne** les formations en santé et sécurité au travail (SST) qu'ils dispensent, **via l'espace dédié du passeport de prévention**.

Ce dispositif, créé en 2021, vise à **centraliser** dans un espace numérique les certifications et formations SST des salariés.

Son déploiement est progressif, avec une phase transitoire **jusqu'au 1er janvier 2027**.



Ce qui change pour les employeurs

- Obligation de déclaration ouverte depuis le 16 mars 2026
- Connexion via Net-entreprises
- Possibilité de consulter les formations déclarées par les organismes de formation



Pendant la phase transitoire (jusqu'à fin 2026)

Seules certaines formations sont à déclarer :

- formations obligatoires réglementaires
- formations liées à des postes nécessitant habilitation ou autorisation
- Délai de déclaration : 9 mois (au lieu de 6 mois ensuite)



À partir du 1er janvier 2027

- Obligation élargie à toutes les formations SST
- Délai réduit à 6 mois



L'actualité paie



C3S

Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) : ouverture de la campagne déclarative

La campagne déclarative de la **contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)** est ouverte. La déclaration et le paiement doivent être effectués **au plus tard le 15 mai 2026** via le portail Net-entreprises.

Cette contribution concerne les entreprises exerçant une activité économique **en France** dont le chiffre d'affaires hors taxes dépasse **19 millions d'euros**. La déclaration permet de déterminer la contribution due au titre du chiffre d'affaires réalisé en 2025.

La C3S, fixée à 0,16 % du chiffre d'affaires, participe notamment **au financement de l'assurance vieillesse**. Elle est recouvrée par l'Urssaf, et la procédure de déclaration et de paiement est entièrement dématérialisée.

Les entreprises doivent **se connecter à leur espace sécurisé sur Net-entreprises pour vérifier ou compléter les données** (souvent préremplies à partir des informations fiscales), valider la déclaration et procéder au télèglement le cas échéant. En cas de retard ou d'absence de déclaration, des **majorations** pouvant atteindre 10 % de la contribution due peuvent être appliquées.

Source : [entreprendre.service-public](https://entreprendre.service-public.fr)

C2P

C2P : corrections encore possibles sur la déclaration 2025

L'Assurance maladie rappelle qu'il est encore possible de **corriger les facteurs d'exposition au Compte professionnel de prévention (C2P)** déclarés pour 2025 via la DSN. Ces corrections peuvent être effectuées jusqu'aux échéances des 7 ou 15 avril 2026 (DSN de mars).

Pour rappel, l'employeur doit **déclarer chaque année** les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels (travail de nuit, équipes alternantes, travail répétitif, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit). Cette déclaration permet **l'attribution automatique de points sur le C2P**, que les salariés peuvent utiliser pour financer une formation, réduire leur temps de travail ou partir plus tôt à la retraite.



À noter : lorsqu'une correction est **en faveur du salarié** (par exemple l'ajout d'un facteur de risque), elle peut être effectuée **jusqu'à 3 ans après l'année d'exposition**.

Reminder : la contribution supplémentaire à l'apprentissage 2025 est à déclarer et verser pour le 7 ou 15 avril 2026

La **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)** due au titre de 2025 doit être déclarée et payée via la DSN de mars 2026, avec une **échéance fixée au 7 ou 15 avril 2026**.

Entreprises concernées

Sont visées les entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteignent pas le seuil requis d'alternants (5 %, ou 3 % sous condition de progression).

Montant

- Le taux de la contribution varie selon la part d'alternants dans l'effectif (de 0,05 % à 0,60 %).
- Les entreprises respectant les seuils peuvent bénéficier d'une exonération.

Modalités déclaratives

- Déclaration annuelle via la DSN
- À effectuer sur un seul établissement
- Utilisation des codes spécifiques (CSA ou exonération)



À noter

- Pas de CSA en cas de cessation d'activité en 2025
- Les effectifs sont transmis par l'URSSAF via les CRM (début mars)

Les associations et organismes à but non lucratif concernés par la Taxe d'apprentissage dès le 1er mars 2026

La loi de finances 2026 étend la taxe d'apprentissage **aux associations, fondations, syndicats et autres organismes non lucratifs**, même s'ils ne sont pas redevables de l'impôt sur les sociétés.

Points clés à retenir :

- Date d'effet : **1er mars 2026** pour les périodes d'emploi.
- Taux applicables :
 - **0,68 %** (hors Alsace-Moselle : 0,59 % part principale + 0,09 % solde)
 - **0,44 %** en Alsace-Moselle (intégralité en part principale).
- Déclaration en DSN :
 - **Part principale** : mensuelle (CTP 992 ou 993 en Alsace-Moselle), première échéance 7 ou 15 avril 2026.
 - **Fraction solde** : annuelle (CTP 995), première déclaration DSN avril 2027 pour la période mars-décembre 2026.
- **Paiement** : aux mêmes échéances que les cotisations sociales.
- **Contribution supplémentaire à l'apprentissage** (pour les employeurs ≥ 250 salariés) : due si quota d'alternants insuffisant, déclarée en DSN annuelle. Première échéance pour les associations : mars 2027.



Les associations et organismes non lucratifs doivent désormais **intégrer la taxe d'apprentissage** dans leur gestion DSN et anticiper le versement aux URSSAF.

Le saviez-vous ?



Accident de trajet

Accident de trajet : l'arrêt de travail exclu du calcul de l'ancienneté pour l'indemnité de licenciement

Un arrêt de la Cour de cassation du 11 mars 2026 précise **qu'une période d'arrêt de travail due à un accident de trajet** ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté servant à déterminer le droit et le montant de l'indemnité légale de licenciement.

En principe, les salariés en CDI ont droit à cette indemnité s'ils justifient **d'au moins 8 mois d'ancienneté**. Son montant dépend de cette ancienneté ($\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année pendant les 10 premières années, puis $\frac{1}{3}$ au-delà). Cependant, certaines absences non assimilées à du travail effectif ne sont pas comptabilisées dans l'ancienneté.

La Cour rappelle que **seules les périodes d'arrêt liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont obligatoirement intégrées dans l'ancienneté**. L'accident de trajet n'entre pas dans cette exception.

Dans l'affaire jugée, une cour d'appel avait **inclus un arrêt pour accident de trajet dans l'ancienneté d'un salarié pour calculer son indemnité de licenciement**. La Cour de cassation a censuré cette décision : cette période ne devait pas être comptée, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Source : cour de cassation



Rupture conventionnelle : une réforme en préparation pour 2026

Le gouvernement prépare une **évolution importante des règles d'indemnisation chômage après une rupture conventionnelle**. Cette réforme s'inscrit dans une volonté de mieux **encadrer** ce mode de rupture, dont l'usage s'est fortement développé ces dernières années.

Un **accord conclu entre partenaires sociaux** le 25 février 2026 prévoit la mise en place d'un régime spécifique d'indemnisation chômage, moins favorable que le droit commun :

- **15 mois maximum** pour les moins de 55 ans (contre 18 mois aujourd'hui)
- **20,5 mois maximum** pour les 55 ans et plus (contre jusqu'à 27 mois actuellement)

En parallèle, les bénéficiaires feront l'objet d'un **accompagnement renforcé** par France Travail, afin de sécuriser leur retour à l'emploi.

 **Une mesure protectrice pour les seniors est toutefois prévue** : les salariés de 55 ans et plus pourront demander une prolongation de leurs droits pour retrouver les durées classiques, sous réserve de démontrer l'avancement de leur projet professionnel.

Sur le plan juridique, **un projet de loi est en cours** pour permettre cette réforme. Il vise à introduire la possibilité d'adapter la durée d'indemnisation en fonction du motif de rupture du contrat, ce qui n'est pas possible aujourd'hui.



Entrée en vigueur prévue : **septembre 2026**, sous réserve de validation définitive.

Transparence des salaires

Transparence des rémunérations : ce qu'il faut retenir du projet de loi

Le ministère du Travail a présenté aux partenaires sociaux **une première version du projet de loi** transposant la directive européenne sur la transparence salariale. Le texte est encore **en discussion** et pourrait évoluer avant sa présentation en Conseil des ministres, attendue courant 2026.



Les principales mesures envisagées

- **Remplacement de l'Index de l'égalité professionnelle** par un dispositif basé sur 7 indicateurs de rémunération pour les entreprises de 50 salariés et plus
- **Création d'un indicateur sur l'écart de rémunération femmes-hommes** par catégorie, avec obligation de correction au-delà d'un seuil d'environ 5 %
- **Droit pour les salariés d'accéder à des informations** sur leur rémunération et les moyennes par catégorie et par sexe
- **Nouvelles règles à l'embauche** : fourchette salariale, interdiction de demander l'historique de salaire et fin des clauses de confidentialité



Calendrier

La concertation se poursuit (dernière réunion le 19 mars 2026). Le projet de loi pourrait être présenté dans les prochains mois, pour une entrée en vigueur au plus tard un an après sa promulgation, avec une mise en œuvre progressive selon la taille des entreprises.



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