



LE RÉCAP'RH



La veille sociale de  **fortify**
GROUP



Novembre 2025 - Numéro 84

Avec la contribution de



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

PLFSS 2026	P.2
Focus congé de naissance	P.3
Apprentissage	P.4

L'actualité paie

DSN	P.5
Versement mobilité	P.6
AT/MP	P.7

Le saviez-vous ?

Forfait jours	P.8
Entretien d'évaluation	P.9
Discrimination	P.10
Arrêt de travail	P.11

L'édito du mois

Chers lecteurs,

La dernière ligne droite avant la fin d'année est là !

Pour vous aider à naviguer durant cette période intense, Fortify décrypte pour vous les actualités paie & RH incontournables de novembre.

Dans cette édition, nous vous proposons :

- Un décryptage des dernières avancées du **PLFSS 2026**.
- Un focus sur le projet de **congé de naissance** et les aides à l'embauche **d'apprentis**.
- Côté paie, **les dernières actualités** DSN, AT/MP et sur le versement mobilité.
- Enfin, dans la rubrique "Le saviez-vous" : on décrypte **les dernières décisions de jurisprudence** marquantes, avec notre partenaire Jaberson Avocats !

Bonne lecture et à très bientôt pour un nouveau point RH !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



Budget 2026

Focus sur le PLFSS 2026 : où en est-on ?

Comme l'année dernière, l'Assemblée nationale n'a pas achevé **l'examen du PLFSS 2026** dans le délai constitutionnel (article 47-1 de la Constitution, échéance le 12 novembre 2025 à minuit).

Le gouvernement a transmis **le texte au Sénat**, en conservant les amendements votés par l'Assemblée. Le Sénat a examiné le projet en séance publique du 19 au 25 novembre 2025.

Lors de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le Sénat a rejeté massivement **la suspension de la réforme des retraites**, qui visait à repousser l'application des mesures de la réforme votée en 2023.

Le Sénat a également **rétabli plusieurs mesures supprimées par l'Assemblée nationale**, comme le **gel des prestations sociales et des pensions de retraite** pour 2026 (sauf pour les pensions inférieures à 1 400 € par mois, qui resteront indexées sur l'inflation).

Après ces modifications, le déficit global prévu de la Sécu pour 2026 serait de **17,6 milliards d'euros**, très proche de l'objectif initial du gouvernement (17,5 milliards).

Une **commission mixte paritaire (CMP) entre députés et sénateurs** est prévue pour tenter de trouver un accord sur le PLFSS. Mais, compte tenu des divergences actuelles, un échec paraît probable, ce qui renverrait le texte **en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale**.

⚠ Enjeux & incertitudes

- Le rejet de la suspension de la réforme des retraites marque **un désaccord fort entre Sénat et Assemblée**, ce qui complique l'adoption du budget dans les délais.
- Si la CMP échoue, la procédure législative sera ralentie : l'Assemblée devra à nouveau **examiner le texte (nouvelle lecture)**.
- Le gouvernement semble compter sur **un compromis rapide**, ou potentiellement sur des alternatives (loi spéciale, ordonnances) si nécessaire pour garantir un budget avant la fin de l'année.

Focus sur le nouveau congé de naissance dès 2026 approuvé par le Sénat



Le Sénat a approuvé la création d'un nouveau congé de naissance, distinct des congés maternité et paternité existants. Chaque parent pourra bénéficier de jusqu'à deux mois supplémentaires à partir du 1er janvier 2027 pour accueillir leur enfant.

Les sénateurs ont précisé certaines modalités :

- Le congé pourra être pris **simultanément ou en alternance** par les deux parents.
- Il ne pourra pas être **fractionné** : il doit être pris d'un seul tenant.
- L'indemnisation exacte reste à définir par décret, mais le gouvernement envisage environ **70 % du salaire net** le premier mois, puis **60 % le second**.
- Ce congé s'ajoute **aux dispositifs existants**, comme le congé parental, et s'étendra aux agents publics stagiaires.

📝 A noter : Le texte initial validée par l'Assemblée Nationale prévoyait que le dispositif débute avec les enfants nés ou adoptés **à partir de juillet 2027**. Les députés ont voté pour avancer la date au 1er janvier 2026. Les sénateurs l'ont finalement repoussé d'un an (**janvier 2027**).

Points à retenir pour les entreprises

- La mise en place est envisagée en janvier 2027, ce qui laisse le temps de préparer l'organisation interne et la planification des effectifs.
- Les entreprises devront anticiper l'impact sur la gestion des RH, notamment pour les remplacements et la planification des congés.
- Le dispositif peut encore évoluer si le texte passe par une commission mixte paritaire ou une nouvelle lecture.

Aides à l'embauche d'apprentis : de nouvelles règles de versement au 1er novembre 2025

Un décret du 31 octobre 2025 modifie les **modalités de versement** de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle accordées aux employeurs d'apprentis.

Désormais, le montant de ces aides sera calculé **au prorata de la durée réelle d'exécution du contrat**.

Rappel des aides existantes

L'aide unique

- Réservée aux entreprises de moins de 250 salariés.
- Pour les contrats visant un diplôme ou titre jusqu'au niveau bac (niveau 4).
- Montant maximum : 5 000 € (ou 6 000 € si l'apprenti est en situation de handicap).
- Versée mensuellement par l'ASP pendant la première année du contrat.

L'aide exceptionnelle (jusqu'au 31 décembre 2025)

- Pour les contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025.
- Entreprises < 250 salariés : diplômes du niveau bac +2 à bac +5.
- Entreprises ≥ 250 salariés : diplômes jusqu'au niveau bac +5, sous condition de quota d'alternants.
- Montant :
 - 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés,
 - 2 000 € pour les plus grandes,
 - 6 000 € pour un apprenti en situation de handicap.

Ce qui change à partir du 1er novembre 2025

Jusqu'à présent, les aides étaient **versées mensuellement**, sans tenir compte de la date réelle de début ou de fin du contrat.

Désormais :

- Le premier et le dernier mois seront **calculés au prorata** du nombre de jours travaillés.
- En cas de **rupture anticipée**, le versement cessera **à la date exacte de fin du contrat** (et non plus à la fin du mois).

Conséquence : les employeurs seront moins bien indemnisés lorsque le contrat dure moins d'un an ou se termine en cours de mois.

Ces nouvelles règles s'appliquent :

- aux nouveaux contrats conclus à partir du 1er novembre 2025,
- et aux contrats en cours à cette date (seul le dernier mois sera alors proratisé).

Référence : Décret n°2025-1031 du 31 octobre 2025 (JO du 1er novembre).

A noter :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er novembre 2025, le premier versement de l'aide à l'embauche (aide unique ou aide exceptionnelle) sera **retardé à mars 2026**.

Le ministère du Travail a précisé le 18 novembre 2025 que **l'étude d'éligibilité** ne débutera qu'à mi-février 2026, avec prise en compte de la proratisation des premiers et derniers mois si le contrat ne couvre pas un mois complet.

L'actualité paie



DSN

DSN : cotisations santé prises en charge par le CSE

Le GIP-MDS, dans sa mise à jour du 3 novembre 2025, précise que **la part des cotisations frais de santé financée par le CSE et versée à l'employeur est assimilée à des cotisations patronales**. Elle ne doit pas être intégrée au Montant Net Social (MNS) du salarié.

Déclaration des cotisations patronales

Les cotisations patronales frais de santé, prévoyance et retraite supplémentaire doivent être déclarées dans la DSN sous le bloc « Autre élément de revenu brut – S21.G00.54 » selon deux types :

- 92 – Cotisation patronale frais de santé
- 93 – Cotisation prévoyance et retraite supplémentaire

Cette distinction permet une meilleure **fiabilisation** du MNS et une prise en compte correcte lors des contrôles URSSAF.

Points importants

- Les montants déclarés doivent correspondre à la **totalité des cotisations patronales**, pas seulement la part soumise à CSG.
- Les contributions patronales finançant **des garanties collectives** (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire) sont exclues du MNS.
- La part « frais de santé » prise en charge par le CSE doit toujours être **déclarée type 92** et ne pas figurer dans le MNS, conformément au BOSS (Q/R 30, 01/03/2025).

Source : [Net-Entreprises – Base de connaissances DSN, fiche 2697 modifiée le 03/11/2025](#)



Le versement mobilité & le versement mobilité régional et rural (VMRR) vont évoluer au 1er janvier 2026

Une circulaire de l'URSSAF Caisse nationale annonce **une évolution des taux et périmètres du versement mobilité (VM), du versement mobilité additionnel (VMA) et du versement mobilité régional et rural (VMRR)** à compter du 1er janvier 2026. Ces changements concernent, selon les cas, plusieurs autorités organisatrices de mobilité, syndicats mixtes de transport et régions.

À noter : le VMRR sera étendu à quatre nouvelles régions.

Évolutions du VM et du VMA au 1er janvier 2026

Dès le 1er janvier 2026, les taux et/ou périmètres du VM ou du VMA seront **modifiés** dans les territoires de 13 autorités organisatrices ou syndicats mixtes, notamment :

- Lamballe Terre et Mer
- Grand Besançon Métropole
- Chartres Métropole
- Roche aux Fées Communauté
- Couesnon Marches de Bretagne
- Mont de Marsan Agglomération
- Territoires Vendômois
- Pontivy Communauté
- CC du Liancourtois La Vallée Dorée
- CC du Pays de Sainte-Odile
- Pôle métropolitain du Genevois Français
- Syndicat mixte des transports collectifs de l'Oise
- CA de la région de Château-Thierry



VMRR : extension à quatre nouvelles régions + ajustement du taux en PACA

Après une première mise en place en 2025 en Occitanie (partielle) et en PACA, **le VMRR sera instauré**, à partir du 1er janvier 2026, dans les régions suivantes :

- Centre-Val de Loire : 0,15 %
- Bourgogne-Franche-Comté : 0,15 %
- Bretagne : 0,15 % (avec un taux réduit à 0,08 % sur certains EPCI)
- Nouvelle-Aquitaine : 0,15 %

Par ailleurs, la région PACA **abaissera son taux de VMRR de 0,15 % à 0,08 %** à compter du 1er janvier 2026 pour l'ensemble de son territoire.

Compte entreprise : 3 nouvelles fonctionnalités « AT/MP »

Le 23 octobre 2025, net-entreprises.fr a annoncé **trois nouvelles fonctionnalités** pour les employeurs sur leur compte entreprise, toutes liées aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

1) Demande en ligne du taux « fonctions supports »

Les employeurs en tarification collective ou mixte peuvent désormais demander directement en ligne le taux réduit « fonctions supports ».

Qu'est-ce que le taux « fonctions supports » ?

- Destiné aux salariés occupant des fonctions administratives dans des locaux non exposés aux risques principaux de l'entreprise : secrétariat, comptabilité, accueil, RH, gestion financière, affaires juridiques.
- Exclus : fonctions techniques ou assistantes de travaux, études ou techniques spécifiques (cass. civ., 27/01/2022, n° 20-20764).
- Éligibilité : entreprises en tarification collective ou mixte (moins de 150 salariés) ; les entreprises en tarification individuelle ou systématique sont exclues.
- Taux 2025 : 0,70 % (0,67 % pour le BTP).

Comment faire la demande ?

- La demande se fait sur le compte entreprise (www.net-entreprises.fr).
- Fournir la liste des salariés éligibles et le plan de l'entreprise précisant les locaux occupés.
- En cas d'accord, le taux est appliqué à partir du premier jour du mois suivant la demande.

Source : [Assurance Maladie – ameli.fr](https://www.ameli.fr), 22/10/2025



2) Simulateur de taux AT/MP

Un simulateur en ligne permet d'estimer **l'impact d'une réduction des sinistres sur le taux de cotisation AT/MP**. Principalement utile pour les entreprises en tarification individuelle au réel, ce service se trouve dans la rubrique « Prévenir les risques professionnels ».

3) Notifications et accès pour les tiers-déclarants

Les tiers-déclarants peuvent désormais **recevoir une notification par mail** lors de la mise à disposition des décisions de taux de leurs clients. Ils peuvent télécharger les décisions en PDF et accuser réception de l'ensemble des taux en un seul clic, après avoir été habilités par leurs clients.

Source : net-entreprises.fr – 23/10/2025

Le saviez-vous ?



Forfait jours

Nullité du forfait jours pour insuffisance du suivi de la charge de travail

Rappel des faits

Un salarié, soumis à un **forfait annuel en jours** depuis 2016 sur la base d'un accord collectif d'entreprise du même millésime, conteste après sa rupture conventionnelle la validité de sa convention.

Il estime que l'accord collectif ne prévoyait **aucun mécanisme** de suivi effectif de la charge de travail :

- contrôle flou assuré par le manager,
- bilan annuel sans cadre défini,
- absence de dispositif d'alerte en cas de surcharge.

La cour d'appel de Paris lui donne raison.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation **confirme cette position**. Un accord collectif prévoyant le forfait jours doit comporter des garanties réelles et suffisantes pour :

- assurer **un suivi effectif et régulier** de la charge de travail,
- permettre de **corriger rapidement** toute surcharge,
- **garantir le respect** des durées raisonnables et des temps de repos.

En l'espèce, les modalités prévues n'assuraient aucune protection concrète de la santé du salarié. L'accord collectif est donc illicite, et la convention de forfait jours nulle.

Conclusion

Le salarié peut **réclamer le paiement d'heures supplémentaires**, puisque le forfait jours ne produit plus d'effet.

💡 À retenir :

- Un forfait jours n'est valable que si l'accord collectif encadrant son usage prévoit **un suivi réel, régulier et correctif** de la charge de travail.
- Les accords insuffisants doivent être **révisés ou compensés** par l'employeur (document de contrôle, entretien annuel, vérification du respect des repos).
- À défaut, **la convention est nulle**, avec des conséquences financières importantes.

Entretiens d'évaluation : l'importance de critères précis et objectifs



Rappel des faits

Un dispositif d'entretiens de développement individuel mis en place par un employeur était **contesté** par un syndicat. Ce dispositif évaluait, en partie, **des compétences comportementales** des salariés, telles que **l'optimisme, l'honnêteté ou le bon sens**, jugées trop vagues et imprécises. La cour d'appel avait déjà jugé que ces critères n'étaient pas pertinents pour évaluer les aptitudes professionnelles et que le dispositif était illicite.

Décision

La Cour de cassation, le 15 octobre 2025, a **confirmé** la décision de la cour d'appel. Elle rappelle que l'évaluation des salariés doit se baser sur **des critères précis, objectifs et directement liés aux compétences professionnelles**. Les critères comportementaux ou moralisateurs, vagues ou imprécis, ne sont pas acceptables. L'employeur ne peut donc pas utiliser **un dispositif d'évaluation** reposant sur de tels critères.

Conclusion

La Cour de cassation confirme que l'employeur peut évaluer ses salariés, mais uniquement sur **des éléments professionnels clairement définis et pertinents**. L'utilisation de critères comportementaux est possible uniquement s'ils sont exclusivement professionnels et suffisamment précis.

💡 À retenir :

- Les entretiens d'évaluation doivent se concentrer sur **les aptitudes professionnelles**.
- Les critères vagues ou moralisateurs (optimisme, honnêteté, bon sens) sont **inadaptés et illicites**.
- Les critères comportementaux sont **tolérés** uniquement s'ils sont clairement liés à l'emploi et objectivement mesurables.

Cass. soc., 15 octobre 2025, n° 22-20716 FB.

Discrimination

Formation imposée un jour de repos en mi-temps thérapeutique et discrimination liée à l'état de santé

Un salarié, reconnu travailleur handicapé en 2016, bénéficie d'un **temps partiel thérapeutique** à compter de juin 2018, avec **un jour de repos hebdomadaire supplémentaire** le vendredi conformément à l'avis du médecin du travail. Ce dispositif, prévu initialement jusqu'au 31 décembre 2018, est tacitement prolongé.

En juin 2020, le salarié est **convoqué à une formation programmée** les jeudi 18 et vendredi 19 juin au matin. Un comportement jugé désinvolte lors de cette formation conduit l'employeur à engager une **procédure disciplinaire**, puis à prononcer un **licenciement** pour faute grave le 3 août 2020.

Le salarié saisit **la juridiction prud'homale**. Il invoque notamment une discrimination en raison de son état de santé, estimant que l'employeur ne pouvait pas lui imposer une formation le vendredi, jour de repos dans le cadre de son mi-temps thérapeutique, sauf à méconnaître les préconisations médicales et à modifier unilatéralement son contrat.

La cour d'appel le déboute. **Elle considère que la discrimination n'est pas démontrée** : aucune comparaison avec un salarié placé dans une situation similaire ne révèle un traitement défavorable. Elle juge également que l'avenant fixant le temps partiel thérapeutique était arrivé à terme, et que rien ne prouvait que le repos du vendredi devait être maintenu.

La Cour de cassation casse cette décision.

Elle rappelle deux principes essentiels :

1. Pour caractériser une discrimination, la comparaison avec d'autres salariés n'est pas **indispensable**.
2. Il suffit que les faits présentés par le salarié laissent supposer **l'existence d'une discrimination** pour que l'employeur doive justifier sa décision par des raisons objectives, étrangères à tout motif prohibé.

Or, imposer une formation un jour normalement dédié au mi-temps thérapeutique constitue un élément laissant raisonnablement supposer **une discrimination liée à l'état de santé**. L'employeur devait donc expliquer objectivement cette décision, ce qu'il n'a pas fait.

À retenir :

Sur le licenciement, la Cour retient que si le non-renouvellement d'une habilitation essentielle à l'activité du salarié peut constituer une **cause réelle et sérieuse**, il ne s'agit pas d'une faute grave : l'employeur ayant attendu plus d'un mois pour **engager la procédure disciplinaire**, aucun caractère d'urgence ou d'impossibilité de maintien dans l'entreprise n'était établi.

Cass. soc., 8 octobre 2025, n°24-11.151

Activité pendant un arrêt de travail et manquement à l'obligation de loyauté

Le fait, pour un salarié en arrêt maladie, de proposer des services concurrents à ceux de son employeur caractérise-t-il une violation de l'obligation de loyauté ?

Un peintre en bâtiment, **en arrêt maladie** depuis le 15 janvier 2018, est **licencié pour faute grave** après que son employeur lui reproche d'avoir **créé une structure concurrente** et proposé des prestations similaires à des clients potentiels.

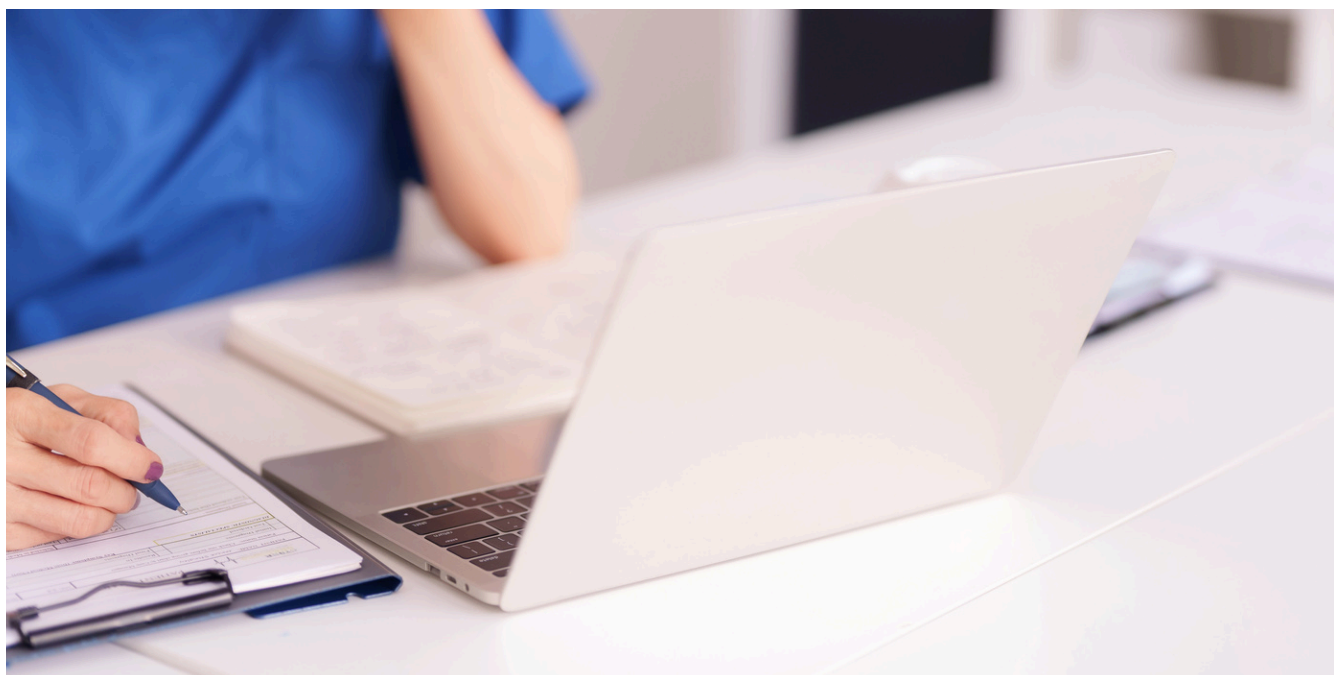
Le salarié conteste : selon lui, **aucune activité n'a été effectivement exercée pendant son arrêt** et les démarches reprochées seraient **postérieures** à la rupture.

La Cour de cassation **confirme pourtant la faute grave**. Elle relève que le salarié avait proposé des prestations concurrentes **avant même l'entretien préalable**, et que si ces travaux n'ont finalement pas été réalisés, c'est uniquement en raison du refus du prospect.

💡 À retenir :

La Cour en déduit que la simple tentative d'exercer une activité concurrente suffit à **caractériser une violation de l'obligation de loyauté**, même en l'absence de réalisation effective de la prestation. Le licenciement pour faute grave est donc **validé**.

Cass. soc., 1er octobre 2025, n°24-17.418





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