



LE RÉCAP'RH



La veille sociale de  **fortify**
GROUP



Octobre 2025 - Numéro 83

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Budget 2026	P.2
Congé de naissance	P.3
Retraites	P.4
Loi Seniors	P.5
Entretien professionnel	P.6
Congés payés	P.7
Passeport prévention	P.8

L'actualité paie

Titres simplifiés	P.9
Cotisations	P.10
DSN	P.11
DSN de substitution	P.12

Le saviez-vous ?

Titres restaurant	P.13
Arrêt maladie	P.14

L'édito du mois

Chers lecteurs,

Nous sommes ravis de vous retrouver pour notre Récap'RH mensuel.

Ce qui vous attend dans ce numéro : une actualité sociale riche, un soupçon de nouveautés paie, et un focus sur deux décisions jurisprudentielles majeures à retenir.

Sur le volet social, nous décryptons les mesures phares du budget 2026, la suspension de la réforme des retraites, les dernières informations sur le passeport prévention ainsi que les points clés de la loi sur les seniors, qui vient de paraître au Journal Officiel.

Côté paie, nous faisons le point sur les dernières évolutions DSN, le plafond de la Sécurité Sociale 2026 et les titres simplifiés.

Enfin, deux décisions jurisprudentielles marquantes sont à noter concernant les titres-restaurant en télétravail & le travail durant un arrêt maladie.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale



Budget 2026

Budget 2026 : les principales mesures sociales et patronales proposées par le gouvernement

Les projets de loi de finances (PLF) et de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 comportent **plusieurs dispositions majeures** qui concernent directement les employeurs et les salariés. Voici les principales mesures envisagées :

Thème	Mesures clés envisagées
 Santé & congés	• Limitation des arrêts de travail → 15 jours max pour les médecins de ville → 30 jours max à l'hôpital (sauf exceptions) • Visite médicale de reprise → Suppression de l'obligation après congé maternité → Maintien uniquement sur demande du salarié ou de l'employeur • Congé supplémentaire de naissance → 1 à 2 mois après congé maternité/paternité → Modalités à définir par décret
 Relations Employeurs / Salariés	• Contribution patronale sur les avantages sociaux → Taux de 8% sur : – Tickets-restaurants – Chèques vacances – Activités sociales et culturelles du CSE • Ruptures conventionnelles et mises à la retraite → Hausse de la contribution patronale : 40% au lieu de 30% • Saisine des juridictions sociales → Instauration d'un droit de timbre de 50 € → Pour le Conseil de prud'hommes et le tribunal judiciaire
 Formation & Jeunes	• CPF : bilan de compétences exclu → Ne sera plus éligible au financement • Apprentissage → Suppression de l'exonération de cotisations salariales → Fin de l'aide de 500 € pour le permis de conduire (après 18 ans)

Focus sur le projet de loi : création d'un congé supplémentaire de naissance

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 prévoit **la création d'un nouveau congé supplémentaire de naissance**, annoncé par le Président en janvier 2024. Il devrait entrer en vigueur pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2027.

Voici ce qu'il faut savoir sur ce projet qui pourrait impacter les RH et futurs parents.

Point clé	Informations essentielles
Entrée en vigueur (projet)	Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2027.
Durée du congé	1 ou 2 mois, à prendre en une seule fois (non fractionnable).
Bénéficiaires	Chaque parent → jusqu'à 4 mois pour un couple.
Condition d'accès	Avoir terminé son congé maternité, paternité ou adoption.
Indemnisation	Par la Sécurité sociale : 70 % du salaire net le 1er mois, 60 % le 2nd (plafond Sécurité sociale).
Protection du salarié	Contrat suspendu, retour au même poste ou équivalent, entretien professionnel si non réalisé.
Articulation avec autres congés	Peut être pris avant un congé parental / PrePaRe. Réflexion en cours sur une refonte des congés parentaux.

Prochaine étape :

À l'état de projet, le PLFSS 2026 a été déposé à l'Assemblée le 14 octobre 2025 et sera examiné en commission puis en séance publique début novembre, avant passage au Sénat et publication éventuelle au Journal officiel en décembre 2025.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 présenté en conseil des ministres et déposé à l'Assemblée nationale le 14 octobre 2025

Suspension de la réforme des retraites : le tournant social du gouvernement

Le gouvernement a introduit dans le PLFSS 2026 **un assouplissement du calendrier de la réforme des retraites "Macron"**. Il ne s'agit pas d'une suspension totale, mais d'un **ralentissement** de la montée en charge de l'âge légal et des trimestres requis pour partir à taux plein. Cet ajustement fait suite à l'engagement du Premier ministre de **suspendre la réforme** jusqu'à la présidentielle de 2027.

Voici les principales mesures à retenir.

Âge légal de départ

Les générations nées entre 1964 et 1968 gagneraient **un trimestre** par rapport au calendrier initial de la réforme de 2023 :

- 1964 : 62 ans et 9 mois (au lieu de 63 ans)
 - 1965 : 63 ans (au lieu de 63 ans et 3 mois)
 - 1966 : 63 ans et 3 mois (au lieu de 63 ans et 6 mois)
 - 1967 : 63 ans et 6 mois (au lieu de 63 ans et 9 mois)
 - 1968 : 63 ans et 9 mois (au lieu de 64 ans)
- ➔ L'âge de 64 ans s'appliquerait à partir de la génération 1969.

Durée de cotisation (trimestres)

Pour partir à taux plein avant 67 ans :

- 1964 : 170 trimestres (au lieu de 171)
 - 1965 : 171 trimestres (au lieu de 172)
- ➔ Les 172 trimestres ne s'appliqueraient qu'à partir de 1966.

Financement de ces aménagements

Le coût est estimé à 100 M€ en 2026 et 1,4 Md€ en 2027. Il serait compensé par :

- Hausse d'une taxe sur les organismes complémentaires (2,25 % en 2026).
- Renforcement de la sous-indexation des pensions en 2027.

Le Premier ministre a choisi de ne pas recourir **à l'article 49.3 de la Constitution** pour faire adopter le PLFSS 2026. Cette décision ouvre la porte à de **possibles modifications du texte** au cours des débats parlementaires, notamment sur la question sensible de la suspension de la réforme des retraites.

En parallèle, le gouvernement propose **l'organisation d'une "conférence sur la retraite et le travail"** avec les partenaires sociaux. Celle-ci devra formuler des propositions d'ici le printemps 2026 pour améliorer le système de retraites.

Deux scénarios sont prévus :

- Si un accord est trouvé, il sera **intégré** dans la loi ;
- En cas d'échec, le gouvernement laissera aux candidats à la **présidentielle de 2027** le soin de présenter leurs propres projets sur les retraites.

La loi « Seniors, dialogue social et transitions professionnelles » a été publiée au Journal Officiel du 24 octobre

Adoptée le 15 octobre 2025 par l'Assemblée nationale et publiée au Journal Officiel le 24 octobre, la loi transpose **trois accords nationaux interprofessionnels (ANI)** signés par les partenaires sociaux autour de la "loi séniors". Voici les principales mesures à retenir.

VOLET 1 – EMPLOI DES SENIORS

- ◆ **CDI Senior expérimental (5 ans)**
 - Embauche des 57-60 ans sans retraite à taux plein
 - Mise à la retraite dérogatoire + exonération partielle
- ◆ **Négociation obligatoire sur l'emploi des seniors**
 - Entreprises ≥ 300 salariés : négociation tous les 3 à 4 ans sur emploi et conditions de travail
- ◆ **Retraite progressive**
 - Refus de l'employeur plus encadré
 - Âge abaissé à 60 ans
- ◆ **Temps partiel de fin de carrière**
 - Maintien du salaire grâce à l'indemnité de départ à la retraite
- ◆ **Mise à la retraite**
 - Assouplissement pour les salariés embauchés à partir de 67 ans

VOLET 4 – ASSURANCE CHÔMAGE

- ◆ **Bonus-malus sur cotisations patronales**
 - Entrée en vigueur au 1er mars 2026
 - Exclusion de certains licenciements (inaptitude, faute grave/lourde) du calcul du taux de séparation
- ◆ **Affiliation des primo-entrants**
 - Réduction de la durée d'affiliation requise à 5 mois (au lieu de 6)

VOLET 2 – DIALOGUE SOCIAL

- ◆ **Mandats du CSE**
 - Fin de la limite de 3 mandats successifs
- ◆ **Délégués syndicaux (DS)**
 - Désignation possible parmi tous les anciens élus du CSE

VOLET 3 – TRANSITIONS & RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

- ◆ **Entretien de parcours professionnel**
 - Remplace l'entretien professionnel
 - 1 an après embauche, puis tous les 4 ans
 - État des lieux tous les 8 ans
 - 5 thèmes : compétences, formations, évolutions, CPF, CEP
- ◆ **Entretiens renforcés**
 - À mi-carrière (45 ans) et à l'approche des 60 ans
- ◆ **Période de reconversion**
 - Fusion des dispositifs Transco + Pro-A
 - Reconversion interne (contrat maintenu) ou externe (contrat suspendu)
 - CPF mobilisable jusqu'à 100 %
- ◆ **Projet de transition professionnelle (CPF de transition)**
 - L'employeur doit informer le salarié sur son retour 3 mois avant la fin de la formation

Source :
[Loi « Seniors, dialogue social et transitions professionnelles » n° 2025-989 du 24 octobre 2025](#)

Focus sur la réforme des entretiens professionnels : des changements à venir au 1er octobre 2026

Dans le cadre de la loi Seniors, l'entretien professionnel fait l'objet d'une **réforme majeure**. En effet, à partir du 1er octobre 2026 l'entretien professionnel va fortement évoluer et devenir **"l'entretien de parcours professionnel"**. Nouveau rythme, contenu renforcé, focus sur les seniors...On vous explique ce qu'il faut savoir sur ce nouvel entretien.

En quoi consiste la réforme ?

L'entretien professionnel, rebaptisé « **entretien de parcours professionnel** », devra désormais être organisé :

- Dans **l'année suivant l'embauche** du salarié,
- Puis **tous les 4 ans** (au lieu de tous les 2 ans aujourd'hui),
- Avec un bilan récapitulatif **tous les 8 ans** (contre 6 ans actuellement).

Le texte précise que cet entretien doit être mené **par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction**, pendant le temps de travail.

Ce nouveau cadre entrera en vigueur le 1er octobre 2026.

En résumé :

	Avant le 1er octobre 2026	Après le 1er octobre 2026
Nom	Entretien professionnel	Entretien de parcours professionnel
Fréquence	Tous les 2 ans	1ère année suivant embauche puis tous les 4 ans
Bilan	Tous les 6 ans	Tous les 8 ans
Contenu	Formations, VAE, CPF	Compétences, évolution, reconversion, CEP, VAE, mobilité interne
Sanctions	Abondement CPF jusqu'à 3 000€ si manquement	Abondement CPF jusqu'à 3 000€ si manquement

[Lire notre article](#)



Congés payés : les arrêts du 10 septembre 2025 passés au crible par le Sénat

Le 1er octobre 2025, la commission des affaires sociales du Sénat a organisé **des auditions sur les deux arrêts récents de la Cour de cassation du 10 septembre 2025**, qui alignent la jurisprudence française sur le droit européen en matière de congés payés. La Cour, la DGT, le Medef, la CPME et l'ANDRH ont pu présenter analyses, inquiétudes et perspectives. Voici ce qu'il faut retenir.

La Cour de cassation a rappelé qu'elle devait **se conformer au droit européen**, sans marge d'interprétation, alors que la France fait l'objet d'une procédure en manquement engagée par la Commission européenne depuis juin 2025.

La jurisprudence française des années 1990, qui ne prévoyait pas de cas particulier pour la maladie pendant les congés, devait donc être **mise à jour**.

Les nouveaux arrêts précisent désormais que **le salarié tombant malade pendant ses congés payés peut en demander le report**.

Pour éviter les dérives, plusieurs garde-fous ont été introduits :

- **Obligation de notifier l'arrêt maladie dans un délai de 48 heures**, permettant à l'employeur d'organiser une contre-visite.
- **Production d'un certificat médical** pour limiter les contentieux.
- **Délai d'adaptation** accordé aux entreprises avant pleine application des décisions.



Heures supplémentaires et décompte

Un autre arrêt porte sur le décompte des heures supplémentaires, précisant qu'il concerne uniquement les heures ponctuelles réalisées au-delà de la durée légale, et non les heures structurelles inscrites au contrat.

Les solutions de paie actuelles sont déjà paramétrées pour respecter cette distinction.

Cette jurisprudence s'applique également :

- à la cinquième semaine de congés payés,
- et aux heures complémentaires des salariés à temps partiel.

Inquiétudes des entreprises

- Le Medef et la CPME reconnaissent **la nécessité d'harmoniser le droit français avec le droit européen**, mais redoutent **une mise en œuvre complexe** dans un contexte marqué par des règles strictes sur le temps de travail et une hausse de l'absentéisme.
- Ils demandent **des clarifications** sur le délai de notification des arrêts, la gestion des salariés à l'étranger, les impacts sur les congés et le décompte des heures complémentaires, tout en insistant sur la traçabilité et le contrôle des arrêts maladie, notamment pour les salariés à distance.

Passeport de prévention : ouverture de l'espace employeur au 16 mars 2026

Le passeport de prévention, qui **recense les formations en santé et sécurité au travail (SST)** suivies par les salariés, poursuit son **déploiement**.

Le ministère du Travail annonce que les employeurs pourront **accéder à leur espace dédié** à partir du 16 mars 2026 pour y déclarer les formations de leurs salariés.

La fonctionnalité permettant **l'import en masse des données** sera disponible à compter du 9 juillet 2026.

Déploiement progressif du passeport de prévention :

- Ouvert aux organismes de formation **depuis le 28 avril 2025** (déclarations obligatoires depuis le 1er septembre 2025).
- Employeurs : accès à leur espace **le 16 mars 2026**.
- Salariés et demandeurs d'emploi : **4^e trimestre 2026**.

Obligations pour les employeurs :

- **À partir du 16 mars 2026**, déclaration des formations SST internes et vérification des formations saisies par les organismes.
- **Jusqu'au 30 septembre 2026**, seules les formations SST strictement obligatoires devront être déclarées.
- Les délais de déclaration sont **prolongés de 3 mois**, jusqu'au 9 juillet 2026, date d'arrivée de l'import en masse.

Import en masse des données :

- Disponible dès le 9 juillet 2026 (initialement prévu en 2027).
- Permet de déposer un fichier regroupant plusieurs formations au lieu d'une saisie individuelle.



Bon à savoir

- Dès janvier 2026 : documents techniques, guides, FAQ, tutoriels, webinaires mensuels.
- Dès mai 2026 : possibilité de participer à un panel de testeurs pour expérimenter l'import de masse.

L'actualité paie



Titres simplifiés

Titres simplifiés : une utilisation plus souple à partir du 1er janvier 2026

Les dispositifs **TESE, CEA et TFE** permettront désormais aux entreprises et associations de déclarer seulement une partie de leurs salariés, au lieu de l'ensemble comme auparavant.

♦ Ce que cela change

- Plus besoin d'utiliser le dispositif pour tous les salariés : les employeurs pourront panacher les modes de gestion.
- Ces titres restent des outils gratuits de l'URSSAF, facilitant :
 - les DPAE (déclarations préalables à l'embauche),
 - la production de bulletins de paie,
 - et le calcul des cotisations.

♦ Exemple concret

Un restaurateur pourra continuer à faire gérer la paie de son personnel permanent par son comptable, tout en utilisant le TESE pour ses extras ou saisonniers.

Une mesure de **souplesse administrative**, déjà prévue par la loi depuis 2024, mais rendue effective **à partir de 2026**.



Plafond de la sécurité sociale 2026 : ce qu'il faut retenir

Le BOSS annonce, avant la publication officielle de l'arrêté, que le plafond de la sécurité sociale (PSS) 2026 sera fixé à **4 005 €** par mois, soit **48 060 € par an**, à compter du 1er janvier 2026. Cela correspond à une augmentation de 2 %.

✓ Autres valeurs du plafond 2026

- Trimestre : 12 015 €
- Quinzaine : 2 003 €
- Semaine : 924 €
- Jour : 220 €
- Heure : 30 €



À Mayotte, le plafond mensuel sera fixé à 3 021 €.

Impact sur la gratification des stagiaires

Avec le plafond horaire porté à **30 €**, la gratification minimale des stages (15 % du PSS horaire) passe à 4,50 € par heure en 2026 (contre 4,35 € en 2025).

Le seuil de franchise de cotisations est aligné sur ce montant : au-delà de 4,50 €/heure, la part excédentaire est soumise aux cotisations sociales.



Activation de l'IDCC 3252 pour les entreprises au service de la création et de l'événement

Le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a confirmé le 24 septembre 2025 l'activation du **code IDCC 3252**, désormais applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement.

💡 Pour mémoire, cette convention collective, étendue par arrêté du 13 mars 2025 (JO du 18 mars), est officiellement identifiée **sous le code IDCC 3252**.

Entreprises concernées

Sont désormais rattachées à l'IDCC 3252 (et non plus à l'IDCC 2717) les entreprises dont l'activité principale correspond aux codes APE suivants :

- 59.11 C – Production de films pour le cinéma (studios uniquement)
- 59.12 Z – Postproduction de films, vidéos et programmes TV (hors animation)
- 59.20 Z – Enregistrement sonore et édition musicale (studios d'enregistrement)
- 90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant

♦ Entrée en vigueur et modalités

Après une période transitoire, France Travail confirme que l'IDCC 3252 est actif **depuis le 20 septembre 2025**, en remplacement définitif de l'IDCC 2717.

Le GIP-MDS précise que ce code doit être utilisé :

- **dès les paies de septembre 2025,**
- **dans les déclarations DSN et AEM** (attestations employeur mensuelles pour les intermittents).

Aucune déclaration spécifique via le bloc S21.G00.41 "Changements Contrat" n'est requise pour notifier ce changement d'IDCC.

📎 Sources : GIP-MDS et France Travail, informations publiées les 7 mai et 24 septembre 2025 sur net-entreprises.fr

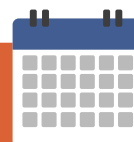


DSN : précisions de l'Urssaf sur le déploiement de la DSN de substitution

Lors de sa conférence de presse de rentrée du 30 septembre 2025, l'Urssaf a présenté **les principales évolutions attendues en matière de Déclaration Sociale Nominative (DSN)** pour 2026. Parmi elles : la mise en œuvre progressive de **la DSN de substitution**, un nouveau dispositif destiné à fiabiliser les données sociales transmises par les entreprises.

À compter de juin 2026, l'Urssaf pourra utiliser la DSN de substitution pour **corriger automatiquement** les anomalies persistantes malgré plusieurs relances.

- Pour cette première année d'application, **les rectifications** concerneront les données ayant un impact sur le calcul des droits à la retraite des salariés.
- L'Urssaf pourra notamment **ajuster** l'assiette plafonnée soumise à cotisation vieillesse, afin d'assurer la justesse du montant des futures pensions.



Calendrier d'application

- **Mars 2026** : envoi d'un CRM de rappel annuel regroupant toutes les anomalies non corrigées.
- **Mars à mai 2026** : période de régularisation volontaire par les entreprises via le service Suivi DSN, avec possibilité de demander des explications ou de s'opposer aux corrections proposées.
- **Mars à juin 2026** : l'Urssaf notifiera les décisions d'acceptation ou de rejet directement dans la messagerie de l'espace en ligne des déclarants.

💡 À retenir :

- La DSN de substitution marquera **une nouvelle étape vers la fiabilisation automatique** des données sociales.
- En 2026, elle se concentrera sur les informations liées à la **retraite**, avant d'être **étendue** à d'autres domaines dans les années suivantes.

[Lire notre article](#)



Le saviez-vous ?



Titres-restaurant

Télétravail et titres-restaurant : la Cour de cassation tranche en faveur du principe d'égalité

Depuis la généralisation du télétravail, un débat opposait entreprises et tribunaux :

Les salariés à distance ont-ils droit aux titres-restaurant comme ceux présents sur site ? Les jugements divergeaient :

- Le tribunal de Nanterre estimait que les télétravailleurs pouvaient s'en passer.
- Le tribunal de Paris jugeait au contraire qu'ils étaient dans une situation équivalente.
- Le ministère du Travail rappelait déjà le principe d'égalité de traitement (C. trav., art. L.1222-9).

Deux arrêts du 8 octobre 2025

La Cour de cassation met fin au débat avec les deux arrêts suivants :

- **Arrêt n°24-12373** : la seule condition d'attribution d'un titre-restaurant est qu'un repas soit compris dans la journée de travail (C. trav., art. R.3262-7).

 **Le lieu de travail est indifférent : un télétravailleur y a droit comme un salarié sur site.** Un salarié privé de titres-restaurant pendant deux ans a ainsi obtenu 1 700 € de rappel.

- **Arrêt n°24-10566** : une entreprise ne peut suspendre les titres-restaurant sans procédure formelle de dénonciation.

 **Tous les salariés en télétravail étant dans la même situation, la suppression violait le principe d'égalité de traitement.**

À retenir :

- ✓ Un salarié en télétravail bénéficie de titres-restaurant si les salariés sur site en disposent.
 - ✓ Condition unique : un repas compris dans son horaire de travail.
 - ✗ L'employeur ne peut ni refuser ni suspendre cet avantage sans motif objectif ni dénonciation formelle.
-  **En clair : le télétravail ne justifie plus la suppression des titres-restaurant.**

Faire travailler un salarié en arrêt maladie : ce n'est pas du travail dissimulé

La question posée à la Cour de cassation portait sur la qualification juridique du fait de **faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie**. Ce comportement peut-il être assimilé à **du travail dissimulé**, ouvrant droit à l'indemnité forfaitaire prévue par le Code du travail ?

Rappel des faits

Une secrétaire commerciale **licenciée pour inaptitude** avait saisi le conseil de prud'hommes. Elle affirmait avoir été **contrainte de travailler pendant ses arrêts maladie** de septembre et octobre 2019, en raison des sollicitations répétées de son employeur, y compris le week-end.

La cour d'appel avait retenu **l'existence d'un travail dissimulé**, estimant que l'employeur ne pouvait ignorer la situation, et l'avait condamné à verser **20 000 € d'indemnité forfaitaire** (soit six mois de salaire).

Décision de la Cour de cassation (24 septembre 2025, n° 24-14134)

La Haute juridiction **casse la décision**.

Elle rappelle que le travail dissimulé suppose **une intention frauduleuse**, telle que :

- l'absence de déclaration d'embauche,
- l'absence de bulletin de paie ou la dissimulation d'heures,
- l'omission volontaire de déclarations sociales.

Ces conditions n'étaient pas réunies.

Toutefois, obliger un salarié à travailler pendant un arrêt maladie constitue bien **une faute de l'employeur**, engageant sa responsabilité civile.

La salariée peut donc obtenir **des dommages et intérêts** pour le préjudice subi, **mais pas l'indemnité pour travail dissimulé**, ni le paiement d'un salaire durant la période d'arrêt.

💡 À retenir :

- Faire travailler un salarié en arrêt maladie n'est pas du travail dissimulé, mais cela reste **illégal**. L'employeur manque à son **obligation de sécurité** et peut être condamné à réparer le préjudice.
- Le salarié ne peut prétendre **ni à un salaire ni à l'indemnité forfaitaire** pour travail dissimulé.
- La Cour **confirme** une position constante déjà affirmée dans plusieurs arrêts (Cass. soc. 21 nov. 2012 ; 4 sept. 2024 ; 2 oct. 2024).



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

www.fortify.fr