



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Actualité sociale



Le 16 juin 2026



Les intervenants



Amélie LEPORT

Avocate au barreau de Lille



Mickaël NOULLEZ

Expert-comptable



Mehdi LEBOUT

Consultant senior en droit social

Sommaire



- **Lois et règlements**

- › DSN de substitution – communication aux salariés et aux organismes
- › Congé supplémentaire de naissance – fonctionnement
- › Parents d'enfants gravement malade : renforcement des droits
- › AEN véhicules électriques et vélo – précisions du BOSS
- › Incapacité permanente – réforme
- › Retraite anticipée pour longue carrière et pour handicap lourd
- › Loi de simplification de la vie économique – principales mesures sociales
- › Revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026 et gel de la RGDU
- › Indemnité carburant et prime carburant
- › Directive transparence salariale – se préparer
- › Chômage et rupture conventionnelle

- **Jurisprudence marquante**

3



Lois et règlements

Sous-titre de la slide de section



4

DSN de substitution

Communications à certains organismes et aux salariés

Arrêté du 30 avril 2026 / FAQ URSSAF 11 mai 2026



FAQ
Reprise à
l'identique de
l'arrêté

DSN

Socle du calcul des cotisations sociales et des droits des salariés, notamment en matière de retraite, de RSA ou de prime d'activité

DSN de substitution

CRM de rappel annuel permettant aux employeurs de corriger ou de s'opposer aux rectifications proposées, avant éventuelle substitution par l'URSSAF

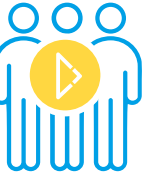
5 catégories de données transmises

Communication

Organismes chargés de la gestion d'un régime d'assurance vieillesse légalement obligatoire
Services de l'État chargés de la liquidation des pensions

Information du salarié par l'employeur dans un délai raisonnable

Congé supplémentaire de naissance (CSN) : fonctionnement



Article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Articles L. 1225-46-2 et suivants du code du travail / Articles L. 623-2, L. 331-8-1 à L. 331-8-2 du Code de la sécurité sociale

Décrets n° 2026-419, n° 2026-425 et n° 2026-426 du 30 mai 2026

Ce nouveau congé permet à chacun des parents d'ajouter une période d'1 ou 2 mois de congé indemnisé, à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, pour s'occuper de son enfant

Soit jusqu'à 4 mois de congés supplémentaires cumulés pour le couple

Ce nouveau congé est indemnisé par les caisses d'Assurance Maladie à partir du 1^{er} juillet 2026

Il est cependant accessible à tous les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 (ainsi que les enfants nés prématurément et dont la date de naissance était initialement prévue à compter du 1^{er} janvier 2026), qui pourront en faire la demande dès le 1^{er} juillet

Le CSN est un droit

L'employeur ne peut pas refuser le congé ou exiger son report quand le salarié remplit toutes les conditions requises

Congé supplémentaire de naissance (CSN) : fonctionnement



Article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Articles L. 1225-46-2 et suivants du code du travail / Articles L. 623-2, L. 331-8-1 à L. 331-8-2 du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2026-419, n° 2026-425 et n° 2026-426 du 30 mai 2026

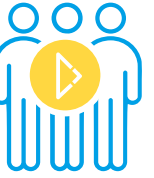
Ouvert à tout salarié **qui a bénéficié d'un congé de maternité, paternité ou adoption**, sans condition d'ancienneté ni obligation d'avoir été dans la même entreprise

Mise en œuvre : **1er juillet 2026**. Le salarié a la possibilité de faire une demande anticipée dès le **1er juin ou 15 juin 2026** selon le délai de prévenance, pour les enfants nés ou prévus à partir du 1er janvier 2026.

Les parents adoptants d'enfants arrivés dans le foyer entre le **1er janvier et le 30 juin 2026** peuvent aussi en bénéficier dès le 1er juillet.

Dérogation : si les droits aux indemnités journalières n'étaient pas remplis lors du congé initial, ils seront réexaminés lors de la demande du congé supplémentaire.

Congé supplémentaire de naissance (CSN) : fonctionnement



Article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Articles L. 1225-46-2 et suivants du code du travail / Articles L. 623-2, L. 331-8-1 à L. 331-8-2 du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2026-419, n° 2026-425 et n° 2026-426 du 30 mai 2026

Un ou deux mois au choix du salarié	Fractionnement possible en 2 parties d'un mois	Congé propre à chaque parent	Information de l'employeur 1 mois avant celui-ci	Congé interrompu de manière anticipée ne peut être repris	Délai de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant	Le salarié doit avoir pris l'intégralité de son congé maternité, paternité ou adoption, sauf s'il n'avait pas initialement droit à ces congés
Calculé de date à date	Reprise de l'activité en cas de décès ou diminution des ressources	Possibilité de prise sur des périodes différentes	Délai réduit à 15 jours à la suite du congé paternité	Interruption au premier mois : aucune indemnisation au second mois	A partir du 1 ^{er} juillet 2026 pour les naissances intervenues au 1 ^{er} semestre 2026	Indemnisation : mêmes dispositions pour le congé maternité et paternité
		Assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits relatifs à l'ancienneté	Non assimilé à temps de travail effectif pour les droits à congés payés	Contrat suspendu : aucune activité professionnelle autorisée		

8

Congé supplémentaire de naissance (CSN) : fonctionnement



Article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Articles L. 1225-46-2 et suivants du code du travail / Articles L. 623-2, L. 331-8-1 à L. 331-8-2 du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2026-419, n° 2026-425 et n° 2026-426 du 30 mai 2026

Du 1^{er} juillet au 30 septembre 2026

Dépôt manuel de fichier PDF sur le compte net-entreprises

A partir d'octobre 2026

Dépôt manuel de fichier PDF allégé sur le compte net – entreprises

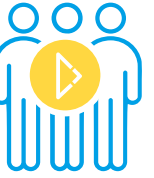
+ Signalement DSN

Signalement dans les 5 jours suivant le début du congé (« Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 » devra être renseignée avec la valeur « 20 - Congé supplémentaire de naissance »)

- En cas de fractionnement du congé de naissance en deux périodes d'un mois, il est attendu une démarche par fraction
- A l'inverse, en cas de prise des 2 mois en continu, un dépôt unique de formulaire indiquant les 2 mois. A partir du 1er octobre, un unique formulaire accompagné d'un seul signalement en DSN
- Pour les salariés multi-employeurs ou en pluriactivité, le salarié doit prendre les mêmes périodes de CSN chez tous ses employeurs et pour chaque activité

9

Congé supplémentaire de naissance : fonctionnement



Mesures concernant les travailleurs indépendants

- Obligation de cessation d'activité
 - Nécessité d'établir le caractère effectif de la cessation via une déclaration
- Obligation de respecter les durées minimales d'interruption d'activité liées au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- Pour bénéficier des IJSS, nécessité de justifier d'une durée minimale d'affiliation de 6 mois
 - Condition appréciée à la date de début du congé
 - Demande d'IJSS auprès de la CPAM par le biais d'un formulaire de demande homologué
 - Utilisation du téléservice dédié : demarche.numerique.gouv.fr
- Montant des IJSS
 - 1/730 du PASS : 65,84 € en 2026
 - Affecté d'un coefficient de 0,7 le premier mois : 46,09 € en 2026
 - Affecté d'un coefficient de 0,6 le second mois : 39,50 € en 2026

10

Parents d'enfants gravement malade : renforcement des droits : loi n° 2026-492 du 12 juin 2026



Congé lié à l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant

- Relèvement de la durée du congé à 10 jours ouvrables (au lieu de 5 jours ouvrables)

Instauration d'un droit à aménagement des horaires

- Possibilité pour les parents ou les responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants de demander un aménagement d'horaires individualisés

11

Congé de présence parentale

- Délai de prévenance de l'employeur réduit à 10 jours (au lieu de 15 jours)
- Protection contre le licenciement étendue pendant les 10 semaines suivant l'expiration du congé de présence parentale

Nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne retraite

- Possibilité de débloquer les sommes affectées sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) ou obligatoire (PERO) en cas d'affection grave, de handicap ou de survenue d'un accident d'une particulière gravité chez l'enfant à la charge du titulaire

Avantage en nature : véhicule électrique

Avantage en nature négligé pour un vélo



BOSS – AN 910 et 945 du 7 mai 2026

Application de l'abattement

Conditions

Conséquences

Abattement appliqué lié à la date de mise à disposition

Avant 1^{er} février 2025
Abattement de 50 % dans la limite de 2 026,30 € par an pour l'année 2026 en cas d'évaluation au forfait ou au réel

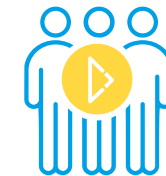
Pas de conditions

Au 1^{er} février 2025
- de 70 % dans la limite de 4 641,60 € par an pour l'année 2026 en cas d'évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire
- de 50 % dans la limite de 2 026,30 € par an pour l'année 2026 en cas d'évaluation sur la base d'une valeur réelle

Respect de l'éco-score minimum (liste de l'arrêté du 14 décembre 2023)
Le respect de l'éco-score est vérifié le jour de la mise à disposition du véhicule au salarié. Cette condition est respectée si la version du véhicule figure dans la liste établie par l'arrêté ENER2333856A du 14 décembre 2023 (BOSS-AN-910)

Quid de l'intégration dans la liste établie par l'arrêté du 14 décembre 2023 après sa mise à disposition au salarié ?
l'abattement est valable à compter de la date à laquelle le vélo concerné a intégré ladite liste.
Période intermédiaire : calcul sans application de l'abattement

Réforme de l'incapacité permanente



Décrets n° 2026- 354 et n° 2026-355 du 7 mai 2026

Arrêtés du 7 mai 2026

Les décrets fixent les modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'AT/MP

Un premier arrêté détermine les modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente fonctionnelle, et détaille un référentiel de la valeur de point pour la réparation

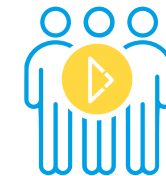
Taux d'incapacité à 10 %, montant de la part fonctionnelle de la rente

un second arrêté développe les barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle

Date d'entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2026

13

Retraite anticipée : modifications apportées au dispositif de retraite pour carrière longue



Pensions prenant effet au 1^{er} septembre 2026

Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026

Réforme de retraite de 2023

Deux conditions cumulatives

- ✓ Avoir commencé son activité avant un âge déterminé
- ✓ Justifier d'une durée d'assurance cotisée tous régimes de base confondus

Porté de deux à quatre le nombre de bornes d'âge permettant un départ anticipé à la retraite pour carrière longue

Dispositions transitoires pour les assurés nés avant 1970 et ayant commencé leur activité avant 20 ans

Décret 2026

Il modifie ces mesures transitoires et, plus particulièrement, la borne d'âge de 62 ans applicables aux assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans

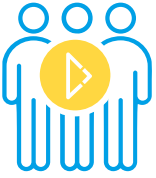
Conséquences

A compter du 1^{er} septembre 2026, les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans pourront partir

- ✓ A un âge inférieur de 2 ans et 6 mois à l'âge légal de départ à la retraite lorsqu'ils sont nés entre le 1^{er} septembre 1963 et le 31 décembre 1963 inclus ou entre le 1^{er} janvier 1966 et le 31 décembre 1969 inclus
- ✓ A 60 ans et 6 mois lorsqu'ils sont nés en 1964
- ✓ A 60 ans et 9 mois lorsqu'ils sont nés entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 1965 inclus
- ✓ A 60 ans et 8 mois lorsqu'ils sont nés entre le 1^{er} décembre et le 31 décembre 1965
- ✓ A 61 ans et 9 mois lorsqu'ils sont nés en 1970

14

Retraite anticipée : modifications apportées au dispositif de retraite pour handicap lourd



Pensions prenant effet au 1^{er} septembre 2026

Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026

Réforme de retraite de 2023

Les salariés lourdement handicapés peuvent bénéficier d'un droit à la retraite anticipée à taux plein à partir de 55 ans et jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite

les assurés doivent justifier d'une durée d'assurance cotisée dont le niveau varie selon leur date de naissance et l'âge auquel ils demandent le bénéfice de la retraite anticipée

Conclusion : un nombre de trimestres variable selon l'âge de départ anticipé est retranché de la durée d'assurance de référence

Décret 2026

Il modifie la durée d'assurance de référence à laquelle est appliqué cet abattement correspond à celle requise à terme pour le taux plein, quelle que soit la date de naissance de l'assuré

Conséquences

Départ à 55 ans : durée de référence moins 60 trimestres

Départ à 56 ans : durée de référence moins 70 trimestres

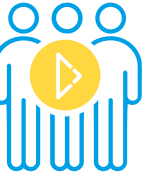
Départ à 57 ans : durée de référence moins 80 trimestres

Départ à 58 ans : durée de référence moins 90 trimestres

Départ à 59 ans et au-delà : durée de référence moins 100 trimestres

15

Retraite anticipée : modifications apportées au dispositif de retraite pour handicap lourd

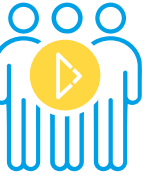


Pensions prenant effet au 1^{er} septembre 2026

Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026

Année de naissance	Départ à 55 ans	Départ à 56 ans	Départ à 57 ans	Départ à 58 ans	Départ à 59 ans+
1964, 1965 et 1966	109 trimestres	99 trimestres	89 trimestres	79 trimestres	69 trimestres
1967, 1968 et 1969	110 trimestres	100 trimestres	90 trimestres	80 trimestres	70 trimestres
1970, 1971 et 1972	111 trimestres	101 trimestres	91 trimestres	81 trimestres	71 trimestres
1973 et après	112 trimestres	102 trimestres	92 trimestres	82 trimestres	72 trimestres

16



Loi de simplification de la vie économique

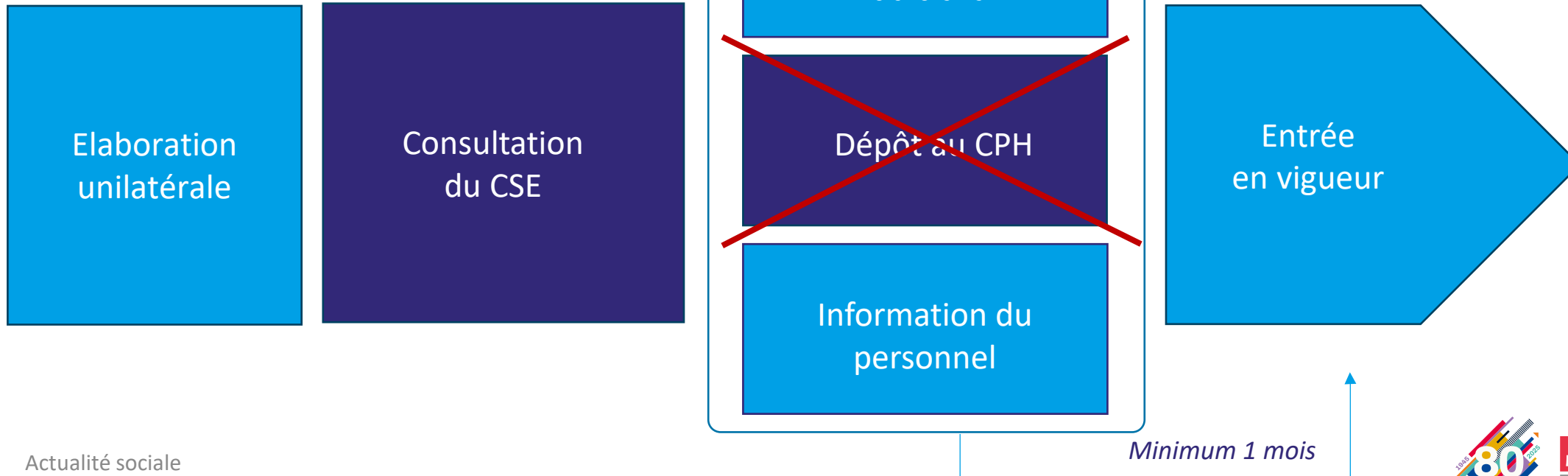
Evolution de la procédure d'adoption du règlement intérieur

Art. 5, loi n° 2026-403 de simplification de la vie économique

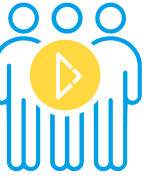


Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un règlement intérieur

Entrée en vigueur
le 28 mai 2026
(partie
réglementaire
prochainement
modifiée)



17



Loi de simplification de la vie économique

Evolution du dispositif de la loi Hamon

Art. 22, loi n° 2026-403 de simplification de la vie économique

Souhait de vendre d'un propriétaire d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire dans une société

Application du nouveau régime aux ventes conclues après le 27 juillet 2026

Entreprises < 50 salariés (ou ≥ 50 salariés mais avec PV de carence)*

Obligation d'information des salariés au plus tard **2 mois** avant la vente

Obligation d'information des salariés au plus tard **1 mois** avant la vente



Sanction : **2 %** du montant de la vente

Sanction : **0,5 %** de la vente



Entreprises ≥ 50 salariés**

- Information-consultation du CSE sur le projet de vente
- Information directe des salariés



- Information-consultation du CSE sur le projet de vente
- **Pas d'information directe des salariés**

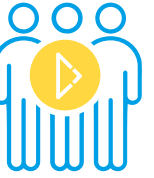
18

*Avant la réforme : en cas d'absence concomitante de CSE
Actualité sociale

**Avant la réforme : pour les entreprises entrant dans la catégorie des PME à la clôture du dernier exercice



Revalorisation du SMIC et du minimum garanti



Du 1^{er} janvier 2026 au 31 mai 2026

A compter du 1^{er} juin 2026

Smic horaire brut

12,02 €

12,31 €

Smic mensuel

1.823,03 €

1.867,02 €

Minimum garanti

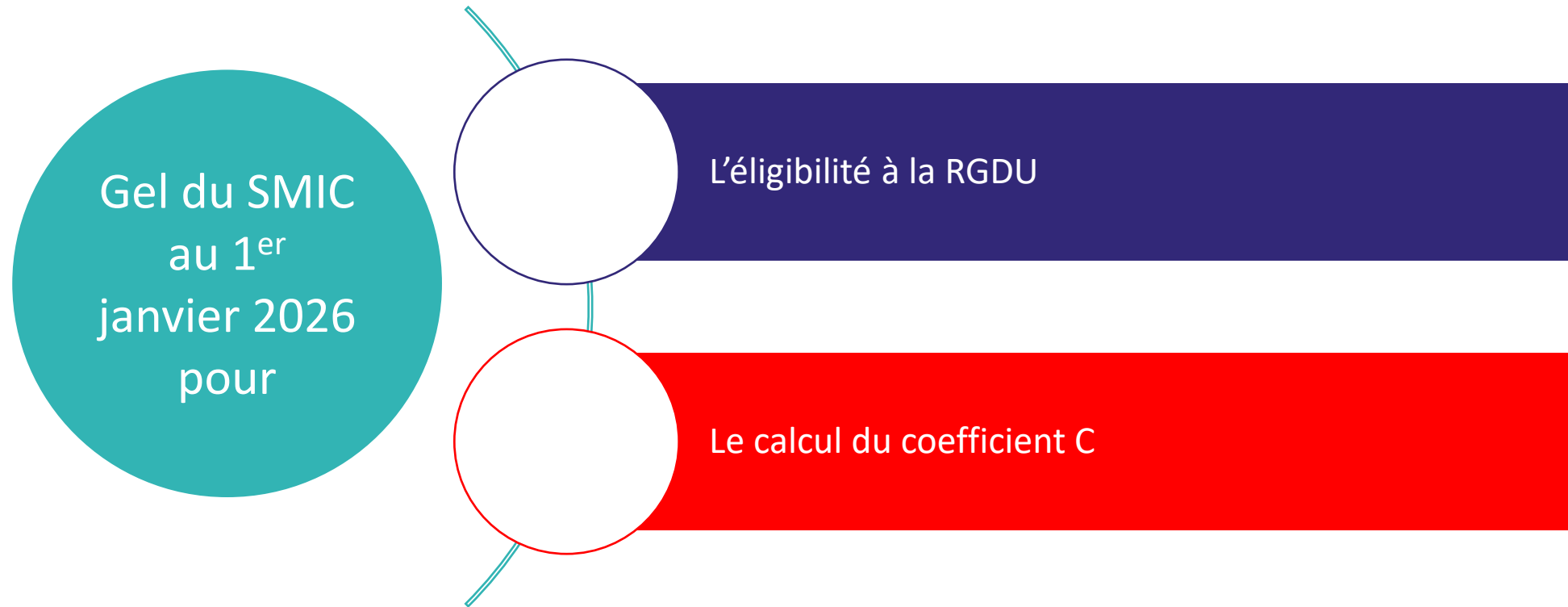
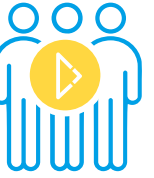
4,25 €

4,35 €

A. 22 mai 2026

Gel du SMIC pour la RGDU

Annonce du Gouvernement + décret n° 2026-509 du 12 juin 2026 + communiqué du BOSS du 5/06/2026



20

Gel du SMIC pour la RGDU : décret n° 2026-509 du 12 juin 2026



Eligibilité

Principe : jusqu'à 3 SMIC

Sur 2026, sans gel du SMIC

66.552,87 €

Sur 2026, avec gel du SMIC

65.629,08 €

Calcul du coefficient de réduction

$$C = T \text{ min} + (T \text{ delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC calculé pour 1 an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^{1,75})$$

Exemple

Entreprises < 50 salariés, pour un salarié rémunéré au SMIC toute l'année 2026

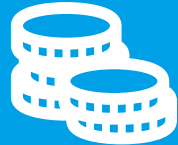
Sur 2026, sans gel du SMIC

$$C = 2 \% + (37,81 \% \times [(1/2) \times (3 \times 22.184,29 / 22.184,29 - 1)]^{1,75}) = 39,81 \%$$

Sur 2026, avec gel du SMIC

$$C = 2 \% + (37,81 \% \times [(1/2) \times (3 \times 21.876,36 / 22.184,29 - 1)]^{1,75}) = 38,44 \%$$

Indemnité carburant



100 €

- 1 prime par demandeur
- 1 prime par véhicule



Bénéficiaire

- **Au moins 16 ans** au 31 décembre 2024
- **Ne PAS être éligible à l'IFI** en 2024
- Domiciliation fiscale et revenu déclaré **en France** en 2024
- Revenu du foyer fiscal en 2024 < **16.880 € / part**



Véhicule

- Utilisation d'un **véhicule personnel à des fins professionnelles** (dont trajet domicile / lieu de travail)
- **Kilométrage**
 - > **15 km** / trajet et / jour pour les trajets domicile – lieu de travail
 - ou
 - > **8.000 km / an** pour l'activité professionnelle dont les trajets domicile – lieu de travail
- Véhicule **thermique ou hybride** à 2, 3 ou 4 roues
- Régulièrement **assuré et non endommagé**

22



Indemnité carburant



Rdv sur **impots.gouv.fr**



Faire la demande entre **le 27 mai et le 26 juillet 2026**



Subvention versée par la DGFIP sur le **compte bancaire déclaré aux impôts**



- Conserver les justificatifs **pendant 5 ans**

Prime carburant

Doublement annoncé du plafond d'exonération



Plafond actuel d'exonération

Régime annoncé le 21 mai 2026*

Frais de carburant
(véhicule thermique)

300 € / an

600 € / an

Frais d'alimentation (véhicule
électrique, hybride
rechargeable ou hydrogène)

600 € / an

600 € / an (a priori inchangé)

Conditions d'accès liées à
l'usage des transports collectifs

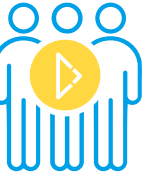
Exigées

Supprimées (au moins pour les
frais de carburant)

Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond – art. L. 3261-3 C. trav.

Annonces du Premier ministre du 21 mai 2026 – à confirmer par un texte officiel (non publié à ce jour)

Prime carburant



Points de vigilance

Un dispositif facultatif à la main de l'employeur

- Prise en charge des frais de carburant domicile – travail
- Mise en place par accord collectif ou DUE
- Pour tous les salariés éligibles, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre domicile – lieu de travail

Une simple annonce à ce stade

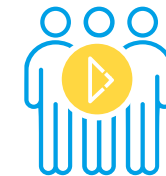
- Aucun texte publié à ce jour : le plafond de 300 € pour les véhicules thermiques reste applicable
- Anticiper la mise à jour des accords, DUE et paramétrages de paie pour une application dès la publication du texte

À distinguer de l'aide d'État « grands rouleurs »

- Aide d'État de 100 € sous conditions de ressources et de trajet (décret n° 2026-333 du 30/04/2026)
- Demande sur impots.gouv.fr depuis le 27/05/2026 – cumulable avec la prime employeur

25

Transparence salariale



Directive non transposée : quelle valeur en droit français ?

Le principe

La directive ne lie que les États membres (TFUE, art. 288) et n'a pas d'effet direct entre personnes privées

Exception 1

Dispositions précises et
inconditionnelles
=
Invocables contre l'État
employeur

Cass. soc. 21/09/2017, n° 16-12.734

Exception 2

Interprétation conforme du
droit national

MAIS

Jamais contra legem

CJUE 24/01/2012, n°282/10

Exception 3

La responsabilité de l'État
peut être recherchée

CJCE, 19 novembre 1991, n° 6/90 et 9/90

26

Transparence salariale

- Principales mesures de la directive



Définition européenne du travail de valeur égale (art. 4)



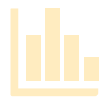
Recrutement : fourchette de rémunération communiquée, historique interdit (art. 5)



Droit à l'information sur les critères de fixation des salaires et sur les niveaux de salaire moyens par sexe (art. 6)



Interdiction des clauses de non-divulgaration de la rémunération (art. 6)



Communication des écarts de rémunération femmes-hommes dès 100 salariés (art. 9)



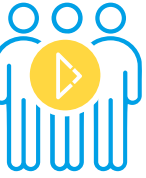
Évaluation conjointe des rémunérations si écart significatif non justifié et à défaut de mesures correctives (art. 10)



Renversement de la charge de la preuve de la discrimination si non-respect par l'employeur de ses obligations (art. 18)

27

Transparence salariale



- Principales mesures de l'avant-projet de loi

Reprise de la définition européenne du travail de valeur égale (art. 6)

Recrutement : fourchette de rémunération communiquée, historique interdit (art. 4)

Droit à l'information sur leur salaire et sur les niveaux de salaire moyens par sexe et sur les écarts de rémunération (art. 1)

Interdiction des clauses de non-divulgence de la rémunération (art. 3)

Communication des écarts de rémunération femmes-hommes dès **50 salariés** (art. 1)

Évaluation conjointe des rémunérations si écart significatif non justifié et à défaut de mesures correctives (art. 1)

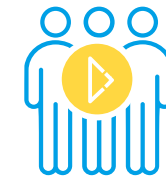
Renversement de la charge de la preuve de la discrimination si non-respect par l'employeur de ses obligations (art. 7)

Sanctions pénales et administratives en cas de non-respect des obligations (art. 2 et 7)

28

Transparence salariale

Se préparer dès maintenant à la réforme



Calendrier parlementaire annoncé du projet de loi :
Projet de loi en Conseil des ministres en juin 2026, vote visé d'ici fin 2026



S'informer

Suivi attentif du
projet de loi

Auditer

Confronter ses
pratiques aux futures
nouvelles obligations

Adapter

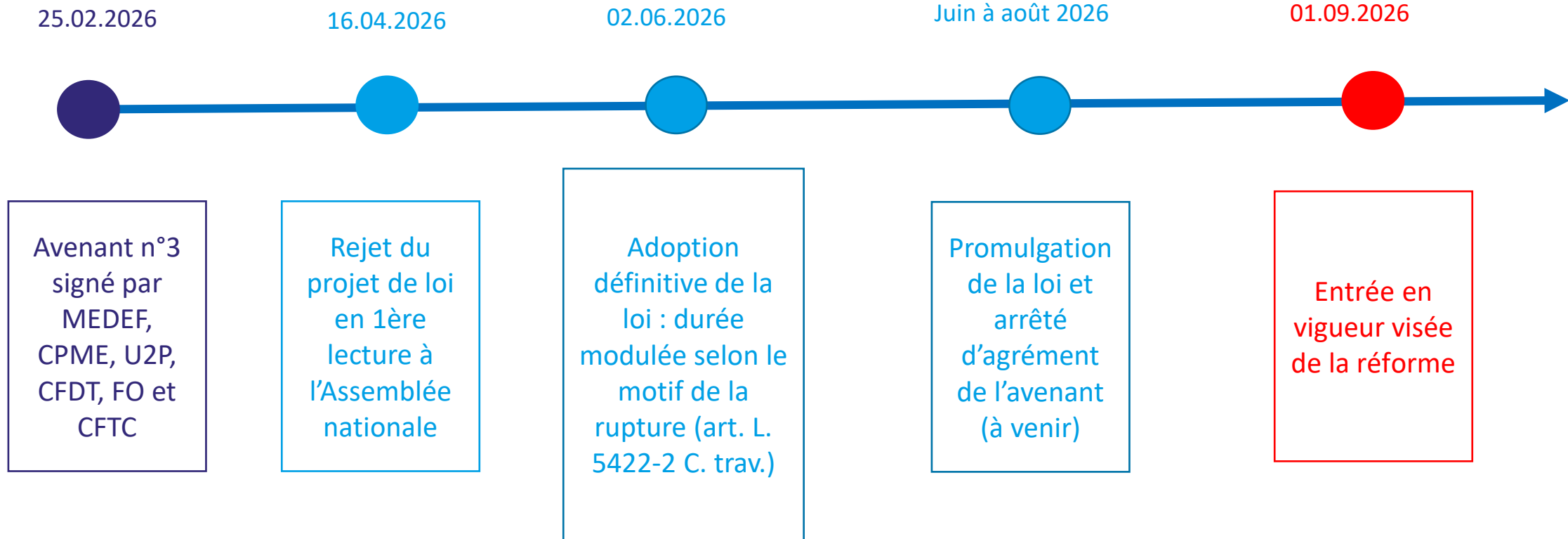
Commencer dès à
présent à faire
converger les
pratiques en cours
avec les obligations
de demain

29

Rupture conventionnelle et chômage



Calendrier de la réforme



30

Rupture conventionnelle et chômage



Réduction des durées maximales d'indemnisation

Salarié de moins de 55 ans

**18 mois → 15 mois (20
mois en outre-mer,
hors Mayotte)**

Salarié de 55 à 56 ans

**22,5 mois → 20,5 mois
(30 mois en outre-mer,
hors Mayotte)**

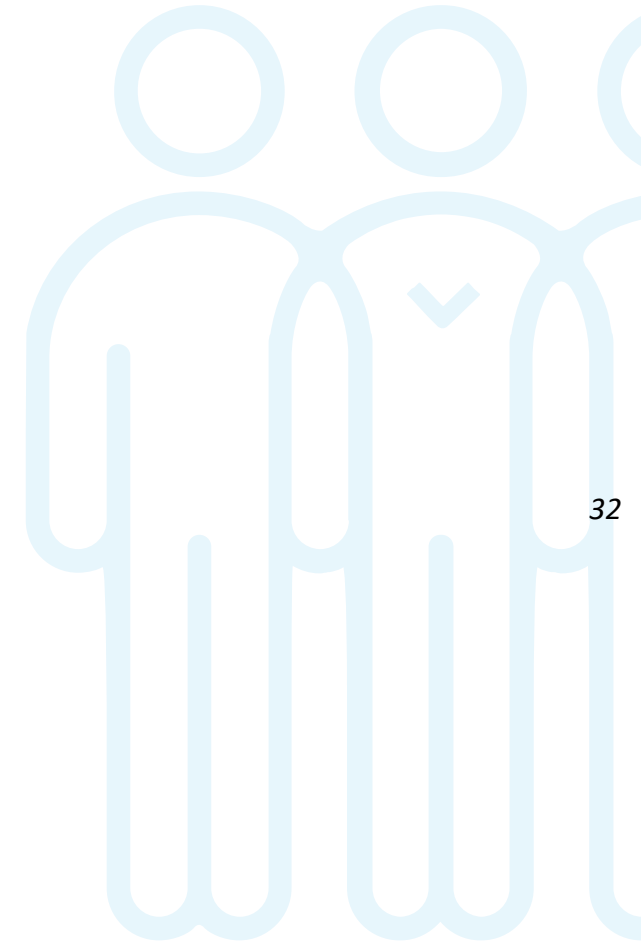
Salarié de 57 ans et plus

**27 mois → 20,5 mois
(30 mois en outre-mer,
hors Mayotte)**

31

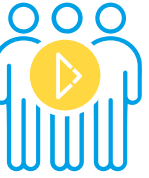


Jurisprudence marquante



32

Indemnités pour licenciement abusif et irrégulier



- Cass. soc. 6 mai 2026, n° 25-12673

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité pour licenciement irrégulier se cumulent elles, même si le salarié compte moins de 2 ans d'ancienneté et/ou travaille pour une entreprise de moins de 11 salariés ?

Ce que dit le texte

Le régime des sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse et/ou irrégulier a été par L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le barème d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail s'applique. Il fixe la liste des dommages-intérêts avec lesquels l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse peut se cumuler : il s'agit d'indemnités spécifiques à la procédure de licenciement économique

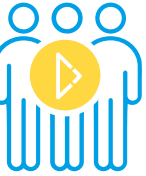
L'indemnité pour irrégularité de procédure prévue par l'article L. 1235-2 ne figure pas sur cette liste

Ce que dit la jurisprudence

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation le 6 mai 2026, le salarié justifiait de moins de 2 ans d'ancienneté. Son licenciement, prononcé en 2020, ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel avait condamné l'employeur à lui verser une indemnité en application du barème. Mais, elle l'avait également condamné à lui verser une indemnité pour licenciement irrégulier d'un mois de salaire, au motif que le délai de 5 jours séparant la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de cet entretien n'avait pas été respecté ([CA Lyon, 17 janv. 2025, n° 22/00409](#)). La décision est censurée sur ce point

33

Une démission : remise en cause



- Cass. soc. 1^{er} avril 2026, n° 24-12540

Une démission peut elle être remise en cause 4 mois après ?

Contexte

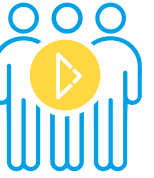
Pour être valable, une démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail

Pour que sa démission soit considérée comme équivoque, le salarié doit apporter la preuve qu'un différend antérieur ou contemporain à la rupture l'opposait à son employeur en respectant un délai raisonnable entre la notification de sa démission et sa contestation ultérieure

Ce que dit la jurisprudence

La cour de cassation estime que le fait que la salariée avait, dans un courrier adressé près de 4 mois après sa démission, rappelé à son employeur le contexte de sa démission et évoqué le climat très conflictuel et la charge de travail à laquelle il était difficile de faire face au sein de l'entreprise et avait, par ailleurs, produit lors du procès de nombreux échanges de courriels faisant état de relations tendues avec son employeur, évoquant sa charge de travail trop importante et des conditions de travail anormales, faisait ressortir l'existence d'un différend antérieur de la démission, de sorte que celle-ci était équivoque et devait s'analyser en une prise d'acte de la rupture

Le salaire de référence pour l'indemnité de licenciement abusif



- Cass. soc. 18 mars 2026 n° 24-14757

Le salaire de référence pour l'indemnité de licenciement abusif se calcule sur les 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ?

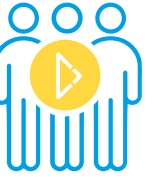
Ce que dit le texte

Depuis sa modification en 2017, l'article L. 1235-3 du code du travail est muet sur la période de référence à retenir pour évaluer le salaire moyen du salarié. En principe, le juge peut donc prendre comme salaire de référence le revenu brut mensuel du dernier mois précédant la rupture, ou la moyenne des derniers mois

Ce que dit la jurisprudence

Dans un arrêt du 18 mars 2026, la Cour de cassation décide que le juge doit retenir le même salaire moyen que celui ayant servi au calcul de l'indemnité légale de licenciement, à savoir, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle des 12 derniers mois ou le tiers des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'étant, dans ce cas, prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (C. trav., art. R. 1234-4)

Retraite complémentaire : délai de prescription applicable pour défaut de paiement des cotisations



- Cass. soc. 15 avril 2026, n° 24-14551

En cas de défaut de paiement des cotisations de retraite complémentaire, quel est le délai de prescription applicable ?

Contexte

FAITS

- Salarié pour lequel l'employeur a sous-cotisé à la retraite complémentaire
- Liquidation des droits le 1^{er} juillet 2011
- Saisine de la justice le 28 juin 2016
- Jurisprudence antérieure : application de la prescription de droit commun de 5 ans

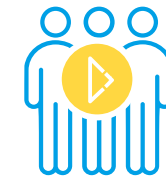
Ce que dit la jurisprudence

- Délai déterminé selon la nature de la créance : l'obligation d'affilier son personnel à la retraite complémentaire et de payer les cotisations ≠ salaire
- Action portant sur l'exécution du contrat de travail → **prescription biennale**



Point de départ du délai : jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits – ici, la liquidation de ses droits à retraite

Retraite complémentaire : délai de prescription applicable pour défaut de paiement des cotisations



- Cass. soc. 15 avril 2026, n° 24-14551



37

Ancienne loi (art. 2224 c. civ.)

5 ans → expiration le 1^{er} juillet 2016

Loi du 14 juin 2013 (art. L. 1471-1 du Code du travail)

2 ans → 16 juin 2015 (délai le plus court appliqué)

Saisine le 28 juin 2016 = tardive
Demandes irrecevables comme prescrites — **REJET** du pourvoi

URSSAF et assiette minimale : confirmation de jurisprudence



- Cass. 2^{ème} civ. 9 avril 2026, n° 23-23007 et n° 23-19795

L'URSSAF peut-elle redresser sur une assiette fictive correspondant au salaire minimal qui aurait dû être versé?

Contexte

Pourvoi n° 23-23007

- Salarié à temps partiel ayant perçu un salaire < salaire minimum conventionnel
- Redressement réalisé sur le salaire qu'il aurait dû percevoir et non sur le salaire perçu

Pourvoi n° 23-19795

- Prime d'ancienneté conventionnelle non versées
- Redressement réalisé sur ce montant non perçu

Ce que dit la jurisprudence

- La rémunération d'un salarié ne peut être inférieure au salaire minimum légal ou conventionnelle applicable, en ce y compris les éléments conventionnels obligatoires
- L'employeur ne peut se prévaloir de l'absence de paiement effectif de cette rémunération pour ne pas payer les charges sociales afférentes

Contentieux URSSAF : Preuves recevables devant le juge



- Cass. 2^{ème} civ. 13 mai 2026, n° 22-12881

Un cotisant peut-il produire de nouvelles pièces non produites pendant le contrôle au cours du contentieux postérieur ?

Les faits

- Redressement sur un rappel de cotisations au titre de l'assiette minimale des VRP
- Production des contrats de VRP pour la première fois au cours de la procédure judiciaire
- Pièces écartées par le juge au motif qu'elles n'avaient pas été produites pendant le contrôle et la période contradictoire postérieure

Ce que dit la jurisprudence

- **PRINCIPE** : le cotisant peut produire devant le juge toute pièce nécessaire au succès de ses prétentions, y compris des pièces nouvelles non fournies au cours du redressement
- **EXCEPTION 1** : impossibilité de produire des pièces expressément demandées par les agents lors du contrôle
- **EXCEPTION 2** : impossibilité de produire des pièces que le cotisant avait la charge de conserver et de produire en cas de contrôle (ex : DFS, tolérances d'exclusion d'assiette, taxation forfaitaire, évaluation forfaitaire pour travail dissimulé)

Contentieux URSSAF - Preuves recevables devant le juge



LES BONS RÉFLEXES DÈS LE CONTRÔLE

- 1 Produire le maximum de pièces dès le contrôle et la phase contradictoire
- 2 Fournir toute pièce expressément demandée par l'inspecteur (sinon irrecevable en justice)
- 3 Conserver les justificatifs quand la charge de la preuve incombe au cotisant (frais pro, taxation / évaluation forfaitaire, tolérances)
- 4 Utiliser le délai de 30 jours (prolongeable) après la lettre d'observations pour contester et produire les pièces

LE PIÈGE À ÉVITER

Une pièce **expressément demandée** pendant le contrôle, ou **que le cotisant devait produire** (charge de la preuve), ne peut plus être présentée pour la première fois devant le juge
→ **Le redressement est maintenu**

40

LA MARGE DE MANŒUVRE (apport 2026)

Hors de ces deux cas, le juge **ne peut écarter une pièce nouvelle** au seul motif qu'elle n'a pas été produite pendant la phase contradictoire.
→ **Le cotisant peut la produire en justice**

URSSAF : Vigilance en cas de déduction de trop-perçu



- Cass. 2^{ème} civ. 13 mai 2026, n° 23-17689

En cas de correction spontanée par l'entreprise d'un trop-versé, l'URSSAF doit-elle respecter la procédure de vérification des déclarations avant d'émettre une mise en demeure?

Les faits

FAITS

- Correction spontanée par l'entreprise en décembre 2018 d'un trop versé au titre de novembre 2016 (sur le fondement de l'article R. 243-10 CSS)
- Mise en demeure réalisée quelques semaines plus tard pour non-versement des cotisations de décembre 2018 (avec majorations de retard)

Ce que dit la jurisprudence

- Pas d'obligation pour l'URSSAF de respecter la procédure de vérification des données lorsque c'est l'employeur qui corrige spontanément une erreur en sa faveur
- ↓
- Transposition du raisonnement possible pour la procédure de fiabilisation des données qui s'est substituée pour les entreprises à la procédure de vérification des données



VIGILANCE

Correction spontanée = seule responsabilité de l'employeur

Mise en demeure immédiate possible



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Restez avec nous pour la suite de votre webinar !



Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social



Santé au travail et dispositifs de prévention

Quels leviers pour accompagner vos clients ?

16 juin 2026



Patricia Ourmiah

Directrice de projet

Animation des programmes de prévention de
branches et HDS

Direction de l'Offre - KLESIA



Laurence Paré

Relation expert-comptable

GENERALI



La prévention, un enjeu de performance



Les dispositifs de prévention

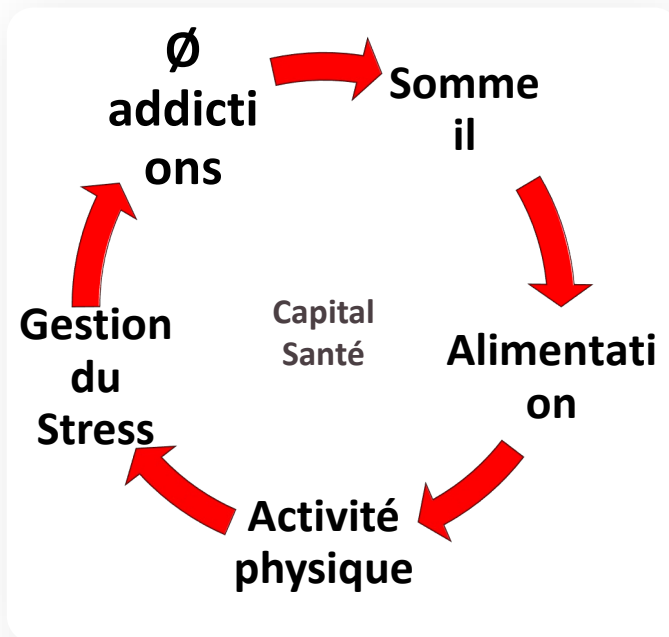


Un levier concret de valeur pour vos clients

La prévention, un enjeu de performance

Habitudes de vie et qualité de vie au travail

Les 5 piliers pour être en « bonne santé »



Les **facteurs de risque évitables** pour la santé, par ordre d'importance sont le tabac, l'alcool, une alimentation déséquilibrée, l'excès de poids (surpoids et obésité) et l'insuffisance d'activité physique

Inserm, Rapport d'information du Sénat, Juillet 2022

Actualité sociale

Prendre soin de sa santé

C'est maintenir, Améliorer son capital santé et son bien-être

Améliorer sa qualité de vie

C'est aussi améliorer sa qualité de vie au travail

Une mauvaise hygiène de vie peut favoriser certains risques professionnels
Comme par exemple

- Troubles musculosquelettiques (TMS)
- Risques psychosociaux (RPS)
- Risques routiers

Les enjeux AT-MP

Arrêts de travail & absentéisme

- Hausse structurelle des arrêts (+30 % sur 15 ans)
- 10,2 milliards d'€ d'indemnités journalières
(Assurance maladie – 2023)
- >120 milliards d'€ de coût total (direct + indirect) pour les entreprises
- Forte progression des arrêts liés à la santé mentale

TMS Troubles musculosquelettiques

- 1ère cause de maladie professionnelle
- 88 à 90 % des maladies professionnelles reconnues
- 11 millions de journées de travail perdues / an
- ≈ 1 milliard d'€ de coûts directs

RPS Risques psychosociaux

- Une des premières causes d'arrêts
- Forte hausse des affections psychiques
- 36 % des arrêts longs liés aux RPS (stress, burn-out...)

La santé des salariés est un enjeu de

- 👉 Qualité de vie au travail
- 👉 Prévention des risques
- 👉 Performance pour les entreprises

Les dispositifs de prévention

Complémentarité des dispositifs

Degré élevé de solidarité / Fonds social

Contrat Frais de santé / Prévoyance

Action sociale
OCIRP

Action sociale KLESIA Retraite Agirc-Arrco

Les offres de l'Alliance KLESIA Generali permettent

- Aux entreprises
 - ✓ D'être en conformité avec leurs obligations conventionnelles
 - ✓ Mettre en place une politique de santé et qualité de vie travail
- Aux salariés
 - ✓ Prendre soin d'eux et prévenir les risques de santé
 - ✓ Être accompagné dans le parcours de soins
 - ✓ Être soutenu en cas d'aléa de la vie

50

50

Haut degré de solidarité

Le Haut degré de solidarité (HDS) ou Degré Elevé de Solidarité (DES) est un fonds de solidarité adossé à un régime de branche santé ou prévoyance, financé par une quote-part des cotisations des salariés et des cotisations des entreprises (en général 2 %)

Le décret du 11 décembre 2014 a créé l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale qui dispose qu'en vue de comporter des garanties présentant un **degré élevé de solidarité**, les accords (professionnels ou interprofessionnels) peuvent prévoir :

- ✓ Ce n'est pas une option
- ✓ Ce n'est pas une sur-garantie
- ✓ Ce n'est pas du cas par cas

Droits non contributifs

Prise en charge, totale ou partielle, de la quote-part de la cotisation du salarié

→ Prise en charge de la cotisation santé des salariés

Et/ou

Actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels

Financement d'actions de prévention

→ Coachings Santé par téléphone, dépistages TMS, ateliers de prévention, parcours santé mentale, aidants...

Et/ou

Prestations d'action sociale pour les salariés, anciens salariés et ayants droit

Prise en charge de prestations d'action sociale

→ Reste à charge frais de santé, invalidité, décès, événements majeurs et exceptionnels

Santé au travail et dispositifs de prévention



51

51

Les dispositifs de prévention et de solidarité

Les programmes de prévention des branches professionnelles

Santé au travail et dispositifs de prévention



Carcept Prévoyance et Klesia Prévoyance, gestionnaires du HDS pour toutes les entreprises de la Branche

LE PROGRAMME BIEN Prévoyance

Transport routier, transport de voyageurs, transport sanitaire, Logistique



CARRÉ PRÉVENTION Prévoyance

Restauration rapide




Bulletin d'adhésion dédié si l'entreprise n'a pas son contrat chez Carcept Prévoyance ou KLESIA Prévoyance

Deux guides pour vous accompagner



Actions de prévention et/ou de solidarité pour les assurés KLESIA et Carcept Prévoyance uniquement

AniFlor Santé | Prévoyance

Fleuristes, vente et services aux animaux familiaux



IMMO PROTECT by KLESIA Santé & Prev

Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers



Santé & Prev

Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs



Santé | Prévoyance

Manutention ferroviaire




Co-assurance

HCR Santé

Hôtels, Cafés, Restaurants

Santé | Prévoyance

Commerce de détails non alimentaires

Prévoyance

Industries de la maroquinerie, articles de voyage, chassesellerie, gainerie, bracelets

Prévoyance

Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie Horlogerie

Prévoyance

Services à la personne

Actions de prévention et/ou de solidarité mutualisés pour tous les clients des assureurs recommandés ou labellisés par les partenaires sociaux

Actualité sociale



L'offre beZen

beZen essentiel inclus

Téléconsultation
2^e avis médical
Assistance en cas d'immobilisation ou d'hospitalisation
Décès : Désignation de bénéficiaires en ligne et avance de frais
Aide au retour à l'emploi

bezen confort 0,5 %

- **Téléconsultation**
- **2^e avis médical**
- **Assistance** en cas d'immobilisation ou d'hospitalisation
- **Décès** : Désignation de bénéficiaires en ligne et avance de frais
- **Aide au retour à l'emploi**

- **Des aides sociales individuelles**
- **Des applications digitales** pour accompagner chacun dans la prévention et la gestion de sa santé au quotidien
- **Des webinaires** santé & bien-être

bezen confort+ 2 %

- **Téléconsultation**
- **2^e avis médical**
- **Assistance** en cas d'immobilisation ou d'hospitalisation
- **Décès** : Désignation de bénéficiaires en ligne et avance de frais
- **Aide au retour à l'emploi**

- **Des aides sociales individuelles**
- **Des applications digitales** pour accompagner chacun dans la prévention et la gestion de sa santé au quotidien
- **Des webinaires** santé & bien-être

- **Des coachings individuels** pour accompagner chacun dans son quotidien (aidants, nutrition, santé mentale...)
- **Des actions collectives sur site** (ateliers TMS, conférences, infirmiers...)
- **Pour les clients > 300 salariés**
- **Un accompagnement sur-mesure** avec une wellness dédiée
- **Un reporting personnalisé** sur l'usage des services

1 L'offre BeZen permet d'être en **conformité avec les Haut Degré de solidarité des régimes de branche Syntec et Métallurgie**

L'offre s'adresse à toutes les entreprises quelles que soient leur taille

2 L'offre BeZen est proposée aux entreprises dès 20 salariés

Pour illustration

Les coachings Santé

Adopter durablement de meilleures habitudes de vie au quotidien pour améliorer sa santé, son bien-être et sa qualité de vie.

Un coaching individuel et personnalisé par une infirmière ou une diététicienne sur plusieurs mois pour

- Nutrition
- Sommeil
- Gestion du stress
- Santé cardiovasculaire
- Activité physique
- Tabac/Addiction
- Douleurs chroniques

76 %

des participants déclarent une amélioration de leur bien-être

Prévention TMS

Prévenir les TMS et réduire ses douleurs musculaires et articulaires

- En entreprise ou en un cabinet, un dépistage et des consultations de suivi avec un ostéopathe ou un chiropracteur.
- Des ateliers de prévention sur site, en petit groupe, pour adopter les bons gestes et postures.
- Un bilan santé en ligne pour faire le point sur sa condition physique, des téléconsultations avec un kinésithérapeute pour un programme et des conseils personnalisés avec des exercices sur-mesure pour renforcer sa mobilité

Parcours Santé mentale

Être orienté vers la solution adaptée à sa situation pour améliorer son bien-être mental

Un bilan de bien-être mental à réaliser en ligne qui ouvre, selon sa situation, à des exercices de relaxation et de méditation, un coaching gestion du stress ou à une prise en charge coordonnée avec un psychologue et un psychiatre

-58 %

d'arrêts de travail

Douleurs chroniques

Réduire ses douleurs, améliorer son sommeil et diminuer son stress



Un accompagnement non médicamenteux des douleurs chroniques grâce à un bracelet connecté stimulateur d'endorphines. Un accompagnement personnalisé à distance

80 %

des utilisateurs déclarent une amélioration de leur qualité de vie

Un levier de valeur pour vos clients

Un levier de valeur concret pour vos clients

56

Les entreprises attendent

Du clé-en-main

Du financé

Du visible pour les salariés

Les services, programmes de prévention et aides sociales répondent à ces attentes, sans surcoût pour l'entreprise

- ✓ **C'est collectif**
- ✓ **C'est financé par le régime de branche dans le cadre des Haut Degré de Solidarité ou par le contrat**
- ✓ **Cela permet de proposer des actions utiles aux salariés et aux entreprises**

SANS FRAIS POUR L'ENTREPRISE ET LE SALARIÉ

Orienter vers les dispositifs existants

57

L'expert-comptable peut devenir un **accélérateur de prévention**, en faisant connaître à leurs clients ces dispositifs de prévention et de solidarité peu connus et donc sous utilisés

Vos atouts

- Position d'entrée sur les sujets RH / pilotage
- Relation de confiance avec les dirigeants
- Échanges tous les mois avec les dirigeants
- Interlocuteur clé de la paye : 10 000 cabinets qui font de la paye, 1 M d'entreprises, 5,5M de salariés

Votre action

- Sensibiliser vos clients
- Valoriser la protection sociale de l'entreprise
- Identifier les signaux à risque
 - ✓ absentéisme élevé
 - ✓ turnover
 - ✓ Surcharge
 - ✓ Avance sur salaire

La solution

- Orienter vers les sites internet dédiés

Orienter vers les dispositifs existants

Pour l'expert-comptable : une visu globale de tous les dispositifs disponibles par offre

mes-services-prevention.fr



Orienter vers les dispositifs existants

Pour les entreprises et leurs salariés : un accès direct à leur programme de prévention

Transport	transportezvousbien.fr
Restauration Rapide	carreprevention.fr
HCR	hcrbienetre.fr
Immobilier	immoprotect.fr
Vins & Spiritueux	https://prevoyancesante-vinsetspiritueux.fr/
Maroquinerie	maro-prevention.klesia.fr
Fleuristes & Animalerie	aniflor.fr
Commerces de Détail Non Alimentaire	cdna-prevention.klesia.fr
Manutention ferroviaire	manutferro-prevention.fr
ESAP – Services à la personne	esap-prevention.klesia.fr
Bijouterie Horlogerie	bjoh-prevention.klesia.fr
bezen Klesia	bezen.klesia.fr
bezen Carcept Prev	bezen.carcept-prev.fr
bezen Generali	bezen.generalif.fr

Intègre les services socle,
Valorise les services d'assistance



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



Merci de votre attention



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES


Club Social