



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

# Actualité sociale

21 avril 2026



# Les intervenants



**Jocelyn Bouvier, Consultant senior en droit social, Infodoc-experts**

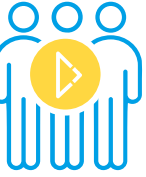


**Véronique Argentin, Directeur des Etudes sociales du CNOEC, Responsable droit social Infodoc-experts (Modérateur)**



**Frank Coursolle, Expert-comptable**

# Sommaire



## Actualité législative/règlementaire et précisions administratives

- Médaille du travail : des précisions sur le régime social
- Exonération au titre de l'aide à domicile : relèvement de l'âge des bénéficiaires
- Ruptures conventionnelles : quoi de neuf ?
- Congés payés et heures supplémentaires : les précisions du Boss
- Conflit au Moyen-Orient : les mesures sociales mobilisables

## Focus

- Travail les jours fériés
- Epargne salariale : renforcement de l'attractivité

## En bref

- Solde de la taxe d'apprentissage : calendrier de répartition
- Plan de réduction de l'absentéisme au travail

## Jurisprudence marquante

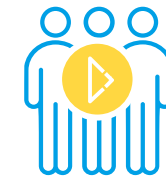


LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

# Actualité législative, réglementaire et administrative



# Médaille du travail : des précisions sur le régime social



## Loi n° 2026-103 du 19 février 2026

Gratifications versées à l'occasion d'une médaille du travail

Suppression de l'exonération d'IR



Impôt sur le revenu dû au titre de 2026, c'est-à-dire pour les gratifications versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

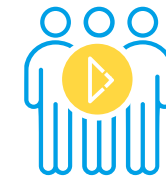
Suppression de l'exonération de cotisations sociales



Tolérance jusqu'au 31/12/2026 et suppression à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027

Instance doctrinale 26/03/26 + confirmation par communiqué du Boss du 10/04/2026

# Exonération de cotisations patronales « aide à domicile » : relèvement de l'âge des bénéficiaires



## Décret n° 2026-261 du 8 avril 2026

Exonération  
« publics  
fragiles »

Modification applicable aux  
cotisations et contributions  
sociales dues au titre des  
périodes d'activité courant à  
compter du 01/01/2026

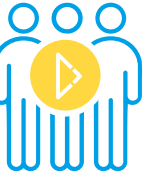


Âge relevé à  
80 ans pour les  
personnes non  
dépendantes

Âge atteint par un seul  
membre du couple

Âge maintenu à  
70 ans pour les  
accueillants  
familiaux

# Ruptures conventionnelles : quoi de neuf ?



## Précisions du Boss sur l'entrée en vigueur du taux relevé dans une mise à jour du 1/04/2026



Applicable aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2026

# Ruptures conventionnelles : quoi de neuf ?



## Projet de loi portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 relatif à l'assurance chômage

Permet la modulation des ARE en fonction des modalités de rupture de contrat

Durée d'indemnisation de droit commun

Durée d'indemnisation pour la rupture conventionnelle

Salarié < 55 ans

18 mois (24 mois en outre-mer)

15 mois (20 mois en outre-mer)

55 ans ≤ salarié < 57 ans

22,5 mois (30 mois en outre-mer)

20,5 mois (30 mois en outre-mer)

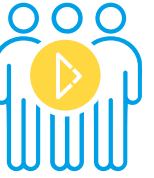
55 ans ≤ salarié < 57 ans

27 mois (36 mois en outre-mer)

20,5 mois (30 mois en outre-mer)

Rejet du projet de loi par l'Assemblée nationale le 16/04/2026

# Congés payés et heures supplémentaires : les précisions du Boss



## Exonérations heures supplémentaires et complémentaires : prise en compte de la jurisprudence du 10/09/2025 : BOSS, § 40

Applicable aux heures supplémentaires prises en compte sur les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup>/09/2025

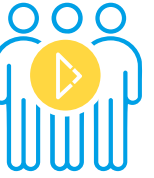


Un salarié à temps plein travaille 35 heures par semaine à raison de 7 heures par jour, dans une entreprise pratiquant la durée légale de travail

Au cours d'une semaine où il s'absente deux jours pour congé, il effectue les horaires suivants : 8 heures les lundi, mardi et mercredi, et 0 heure les jeudi et vendredi (congé)

Sur cette semaine, il est donc effectivement présent 24 heures et absent pour 14 heures. **Il est considéré comme ayant effectué 3 heures supplémentaires puisque pour le décompte de ces heures, les temps d'absence liés aux congés payés ne sont pas neutralisés. Ces trois heures ouvrent droit à la réduction salariale**

# Conflit au Moyen-Orient : les mesures sociales mobilisables



## Possibilité de recours à l'activité partielle

- **Entreprises concernées**
  - Celles dont l'activité est affectée directement par la survenance du conflit
    - **Compagnies de fret ou de logistique et autres commerces** directement affectées par la fermeture du détroit d'Ormuz ou par les perturbations du trafic aérien
    - **Entreprises subissant des ruptures d'approvisionnement en matière première**
- **Entreprises non concernées**
  - **Celles subissant des baisses d'activité liées indirectement aux conséquences du conflit en cours**
    - Notamment hausse du prix des carburants ou des matières premières, dégradation de la conjoncture économique, etc.
- **Mesures préalables avant le recours à l'activité partielle**
  - Obligation pour les entreprises d'envisager la mise en place de mesures alternatives

10

# Conflit au Moyen-Orient : les mesures sociales mobilisables

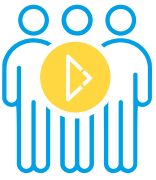


## Possibilité de recours à l'activité partielle

- **Motif de recours à l'activité partielle**
  - **Pour les compagnies de fret ou de logistique et les autres commerces** : utiliser le motif « **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel** »
    - Nécessité de démontrer le lien direct entre leur activité et les événements du conflit en cours, et l'inexistence d'une clause contractuelle couvrant le préjudice découlant de la survenance du conflit
  - **Pour les entreprises subissant des ruptures d'approvisionnement en matière première** : utiliser le motif « **difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie** »
    - Nécessité de démontrer le lien direct entre leur activité et les événements du conflit en cours (dépendant à la matière première en rupture d'approvisionnement pour fonctionner, impossibilité de réorienter l'activité via l'utilisation d'autres matières premières, etc.)

11

# Conflit au Moyen-Orient : les mesures sociales mobilisables



## Aides de l'Urssaf

### • Mesures concernant les employeurs

- Possibilité de demander des délais de paiement des cotisations patronales en vue d'étaler leur paiement sur une période pouvant aller jusqu'à 12 mois sans application des majorations de retard
  - Augmentation possible de cette durée en cas de situation particulière
- Obligation pour les employeurs de payer les cotisations salariales
- Pour toute question complémentaire, possibilité de prendre contact avec l'Urssaf via la messagerie sécurisée ou par téléphone au 3957

### • Mesures concernant les travailleurs indépendants

- Demande possible de délais de paiement jusqu'à 12 mois sans pénalité de retard
- Possibilité de demander la diminution des montants provisionnels des cotisations, si activité susceptible d'être inférieure à celle de l'année dernière (les cotisations réglées sont calculées de manière provisionnelle sur la base de l'activité passée)
  - Montant ensuite actualisé en fonction du revenu réel
- Possibilité de solliciter une aide de l'action sociale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) mise en œuvre par l'Urssaf
- Pour toute question complémentaire, possibilité de prendre contact avec l'Urssaf via la messagerie sécurisée ou par téléphone au 3698, au 0 806 804 209 pour les praticiens auxiliaires médicaux

12



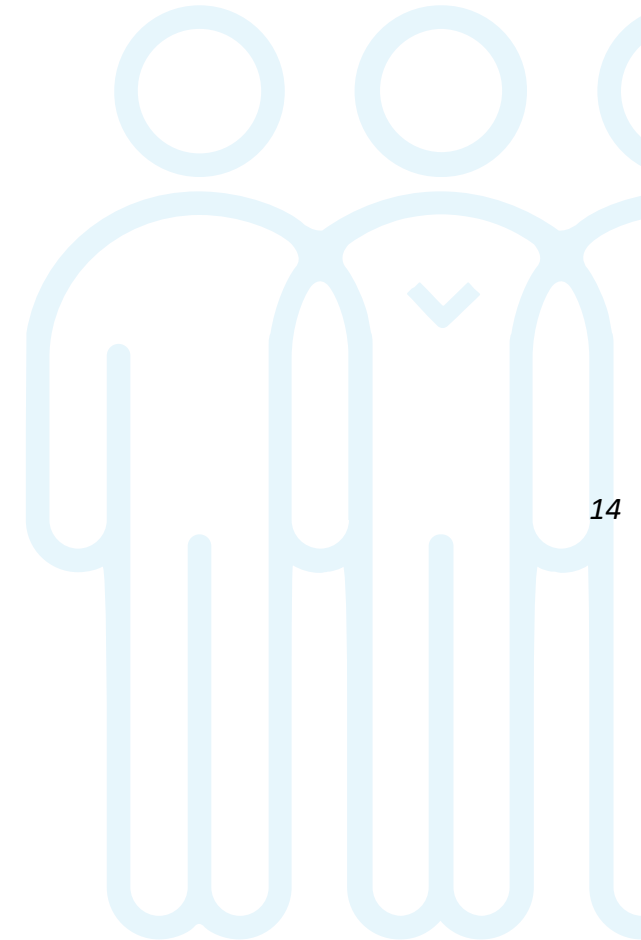
# Focus

- ✓ Travail les jours fériés
- ✓ Epargne salariale : Projet de loi visant le renforcement de l'attractivité

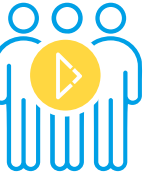




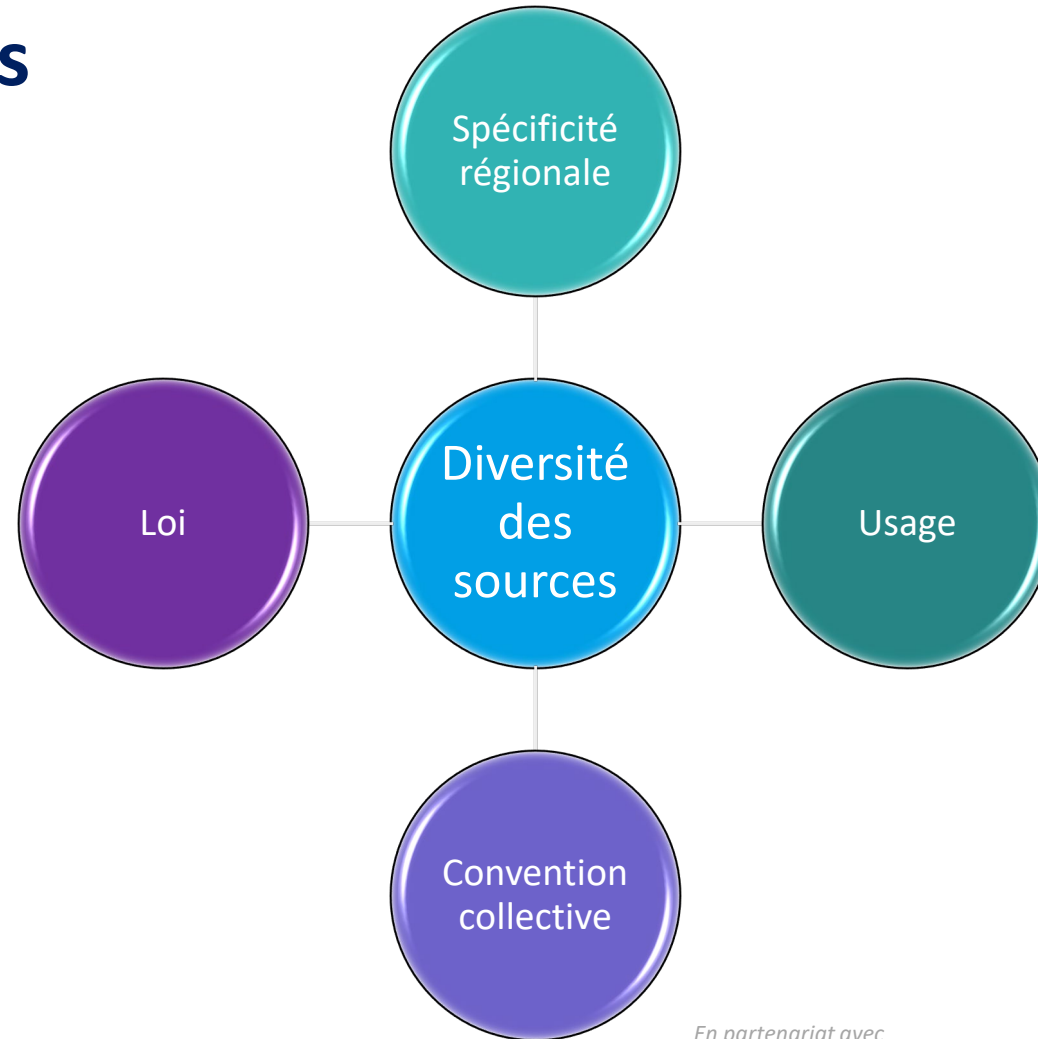
# Travail les jours fériés



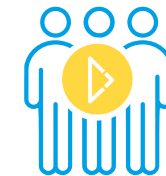
# Travail les jours fériés



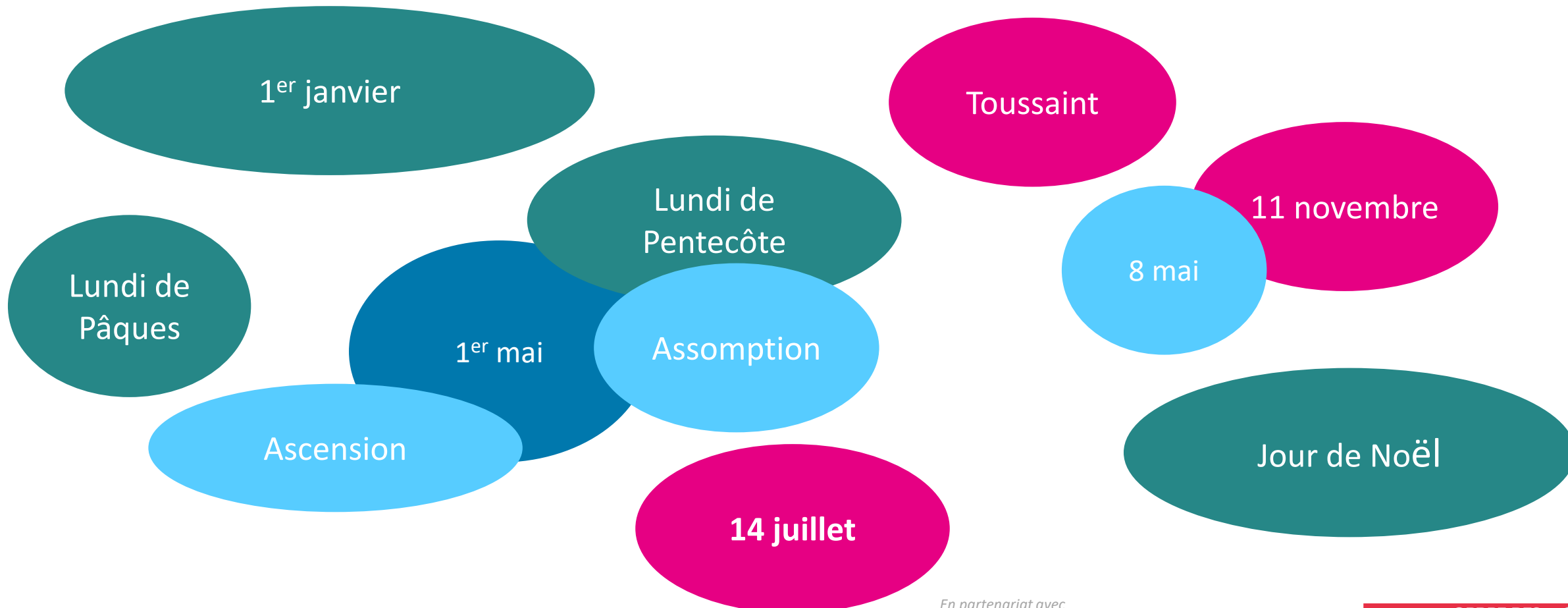
## Jours fériés ordinaires



# Travail les jours fériés

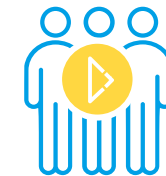


## Rappel des jours fériés légaux nationaux



16

# Travail les jours fériés



## Rappel des jours fériés légaux locaux

### Outre-Mer

- Le 22 mai en Martinique
- Le 27 mai en Guadeloupe
- Le 10 juin en Guyane
- Le 20 décembre à La Réunion
- Le 9 octobre à Saint-Barthélemy
- Le 28 mars à Saint-Martin

### Alsace-Moselle

- Le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte
- Le 26 décembre

### Exploitations minières

- 4 décembre

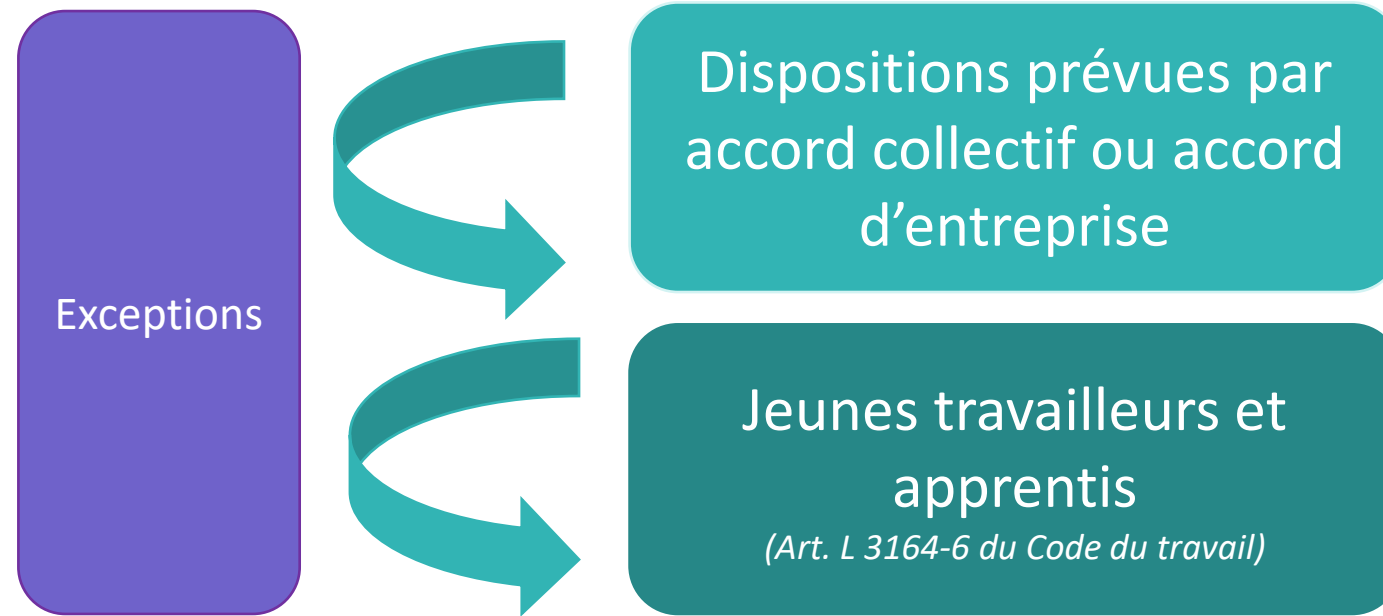
17



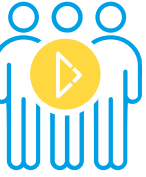
# Travail les jours fériés

## Chômage des jours fériés ordinaires

- Absence d'obligation légale prévoyant le chômage des jours fériés ordinaires



18



# Maintien de rémunération au titre des jours fériés ordinaires chômés (Art. L 3133-3 du Code du travail)

Aucune perte de salaire pour les salariés  
totalisant au moins 3 mois d'ancienneté

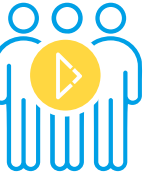
Sauf travailleurs à domicile, salariés  
intermittents et salariés temporaires

Y compris salariés saisonniers totalisant au  
moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

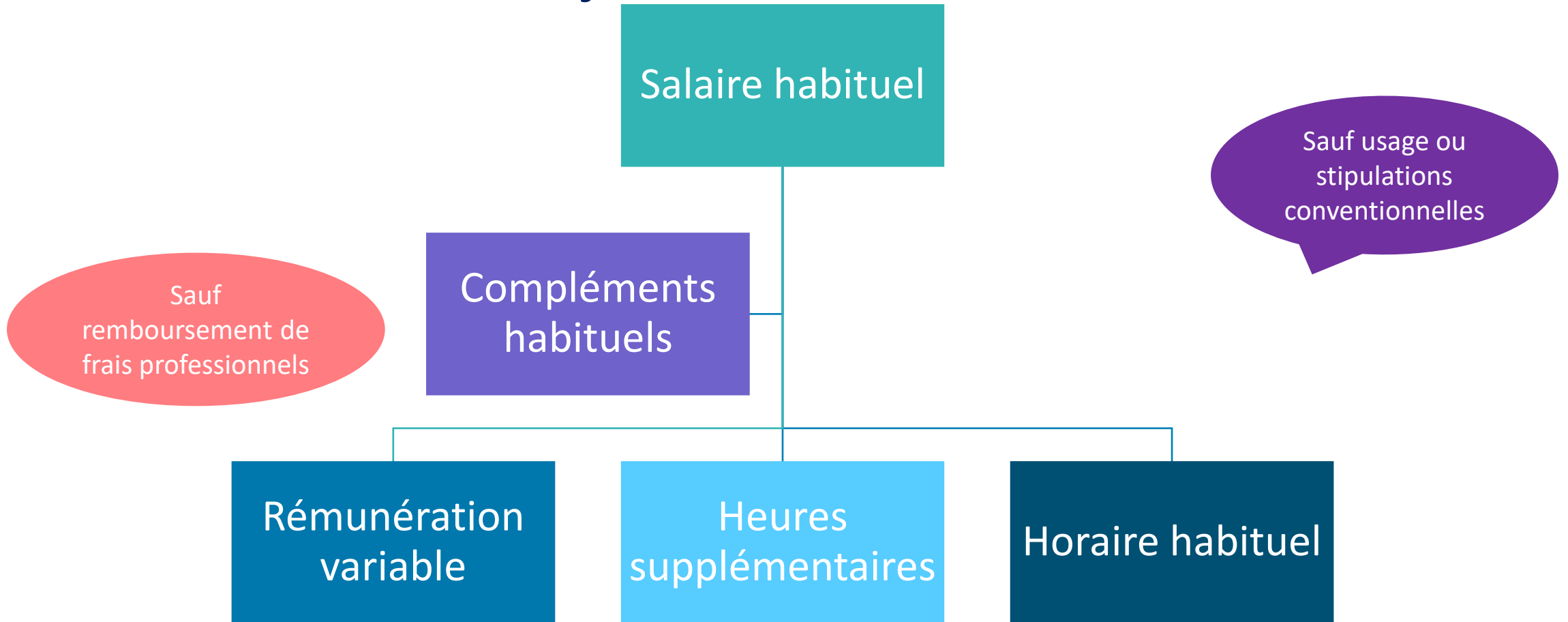
Attention aux  
stipulations  
conventionnelles  
plus favorables

19

# Travail les jours fériés



## Quel salaire maintenir les jours fériés chômés ordinaires ?

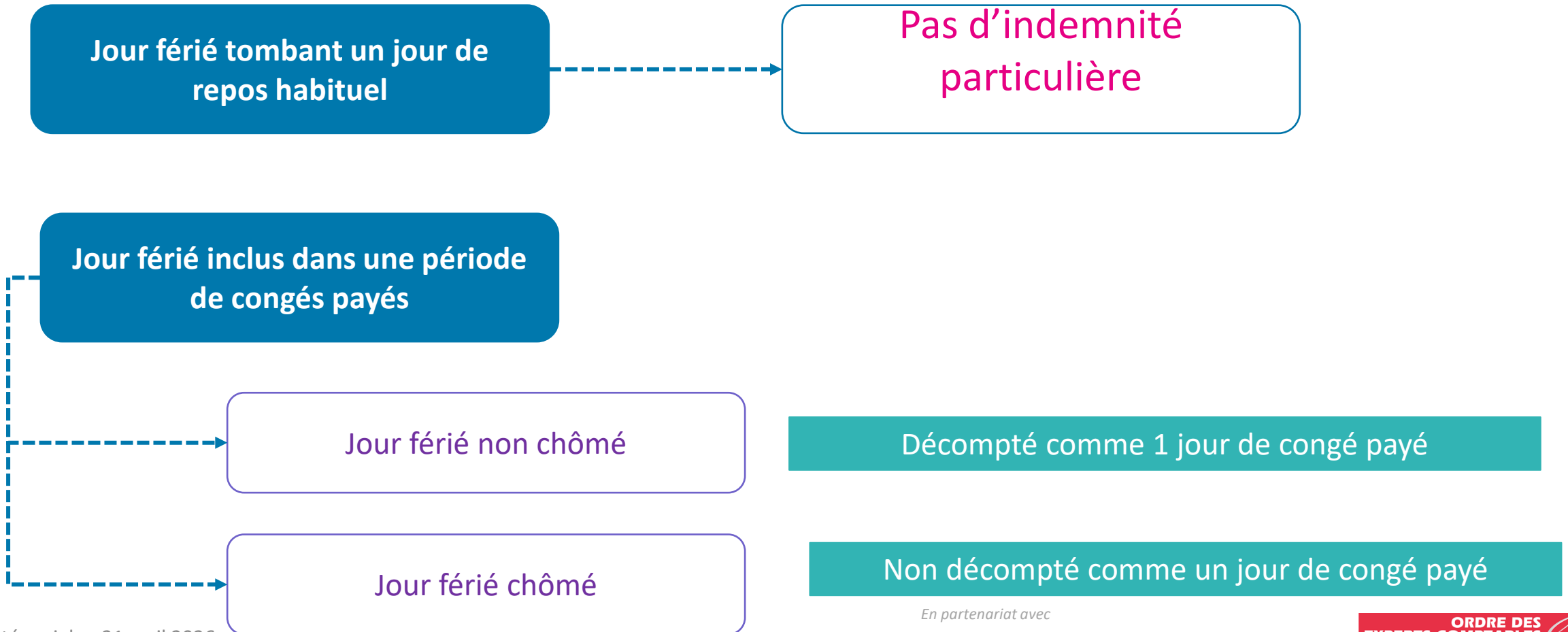


20

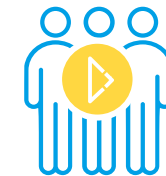
# Travail les jours fériés



## Incidence du jour férié tombant un jour de repos



# Travail du 1<sup>er</sup> mai



## Réglementation actuelle

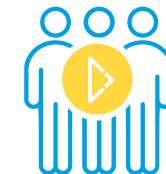
Peuvent travailler les salariés occupés dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail

Pas de liste exhaustive et expresse des activités concernées

Contravention de 4<sup>ème</sup> classe : 750 € pour une personne physique et 3 750 € pour une personne morale

22

# Travail du 1<sup>er</sup> mai

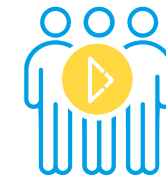


**Vers une extension des établissements, dont la nature du travail ne permet pas d'interrompre l'activité ?**

- **Proposition de loi visant à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1<sup>er</sup> mai**
  - Texte visait
    - Établissements assurant, à titre principal, la fabrication ou la préparation de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate
    - Autres établissements dont l'activité exclusive est la vente de produits alimentaires au détail
    - Établissements exerçant, à titre principal, une activité de vente de fleurs naturelles qui permet de répondre à un besoin du public lié à un usage traditionnel propre au 1<sup>er</sup> mai
    - Établissements exerçant, à titre principal, une activité culturelle
- **Abandon provisoire de la proposition de loi et passage, selon le Gouvernement, par le dialogue social pour adapter la loi**

23

# Travail du 1<sup>er</sup> mai

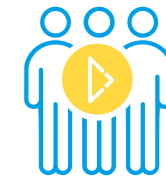


## Réglementation actuelle



24

# Travail du 1<sup>er</sup> mai



## Obligation de conseil

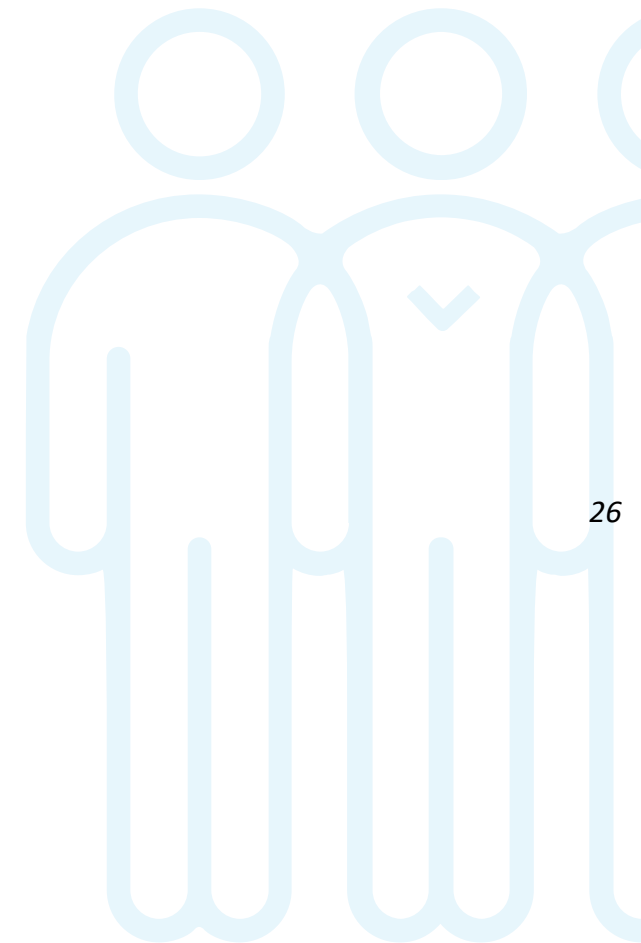


Vos clients  
peuvent-ils  
travailler le  
1<sup>er</sup> mai ?

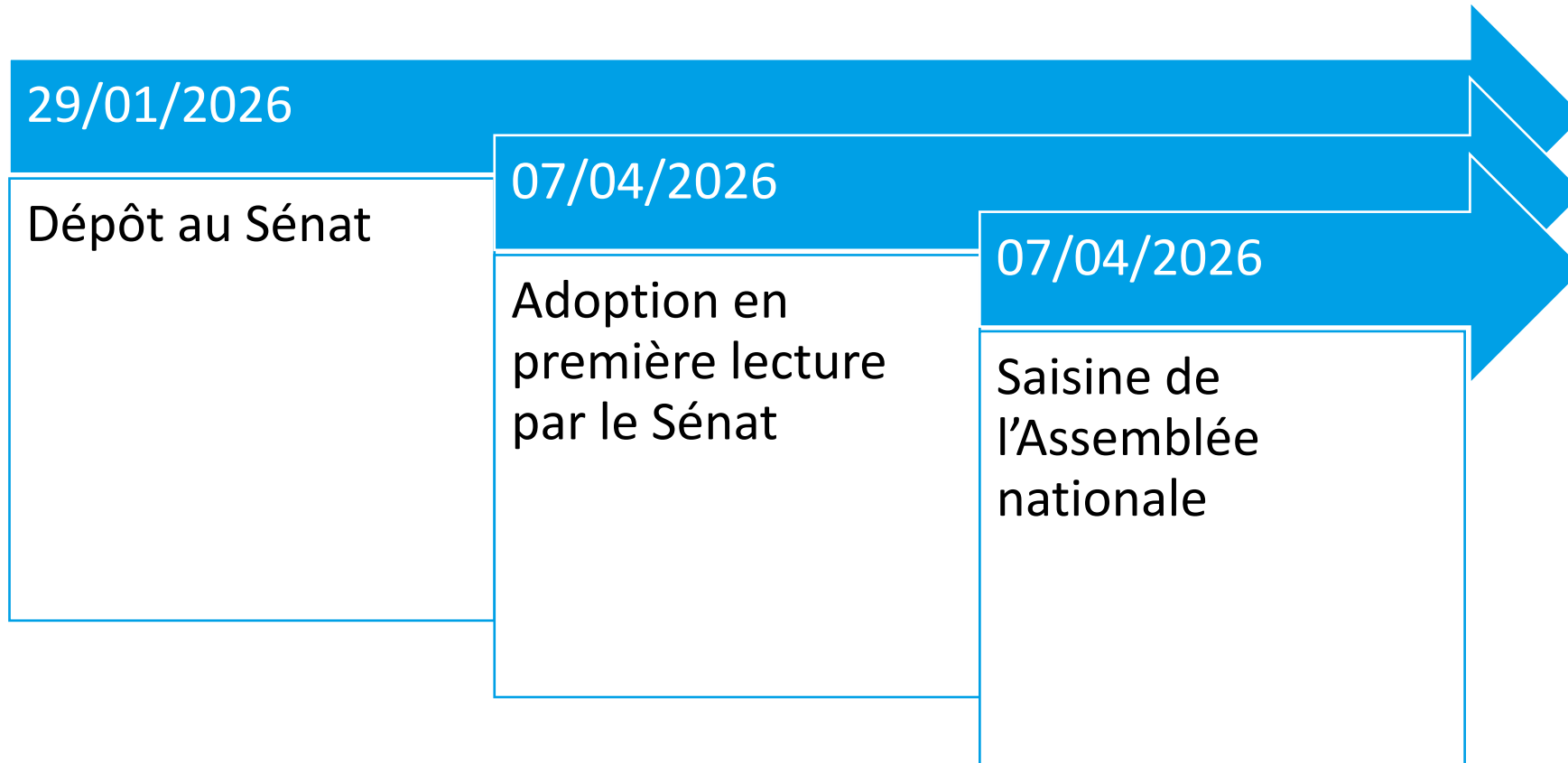
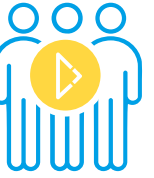
25



# Épargne salariale : Proposition de loi visant au renforcement de l'attractivité de l'épargne salariale et à la mise en œuvre d'une procédure de déblocage exceptionnelle



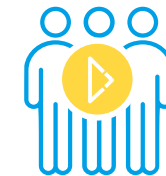
# Calendrier législatif



27

Procédure accélérée

# Modalités du déblocage



## Sommes affectées à un PES ou à un compte courant au titre de la participation ou de l'intéressement

- Relance de la consommation et niveau d'encours très élevé
- Sommes affectées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026

## Financement de l'achat de biens ou la fourniture d'une prestation de services

## Déblocage partiel ou total dans l'année qui suit la promulgation de la loi

- Déblocage en 1 seule fois

## Plafond global de 5 000 € net de prélèvements sociaux

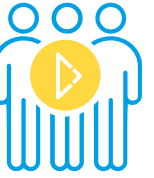
- Maintien des exonérations fiscales et sociales

## Déclaration par l'organisme gestionnaire ou par l'employeur à l'administration fiscale des sommes débloquées

- Adaptation des modalités de transmission des DSN aux organismes gestionnaires dans le cadre de l'épargne salariale (limitée actuellement à l'épargne retraite)

28

# Modalités spécifiques



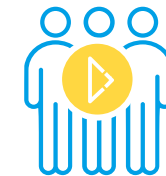
Sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée

Sommes affectées à l'acquisition de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif

Sommes affectées au titre de la participation dans les SCOP

29

# Modalités spécifiques

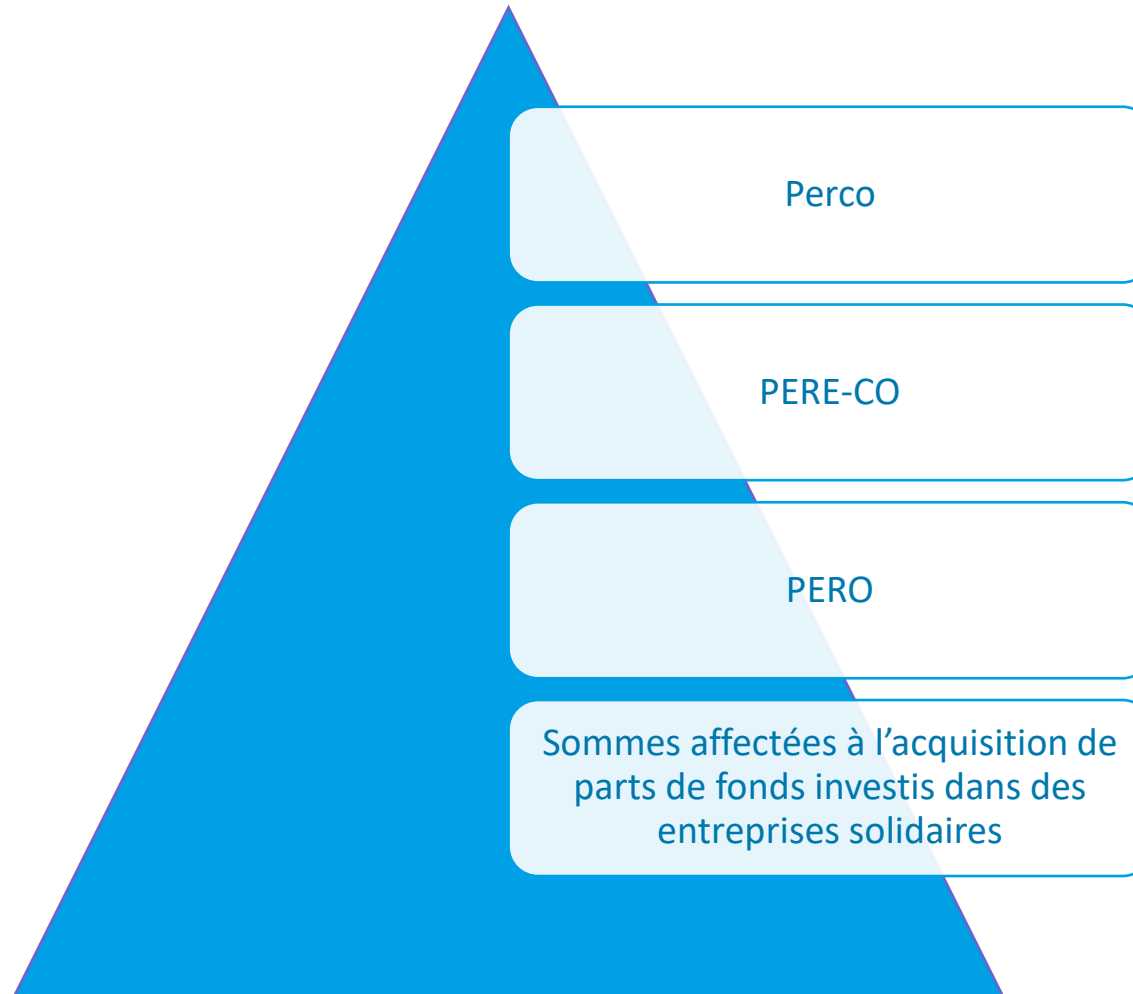
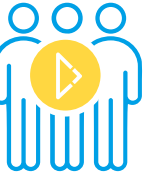


Accord collectif  
conclu selon les  
modalités  
dérogatoires de  
l'épargne  
salariale

Décision  
unilatérale

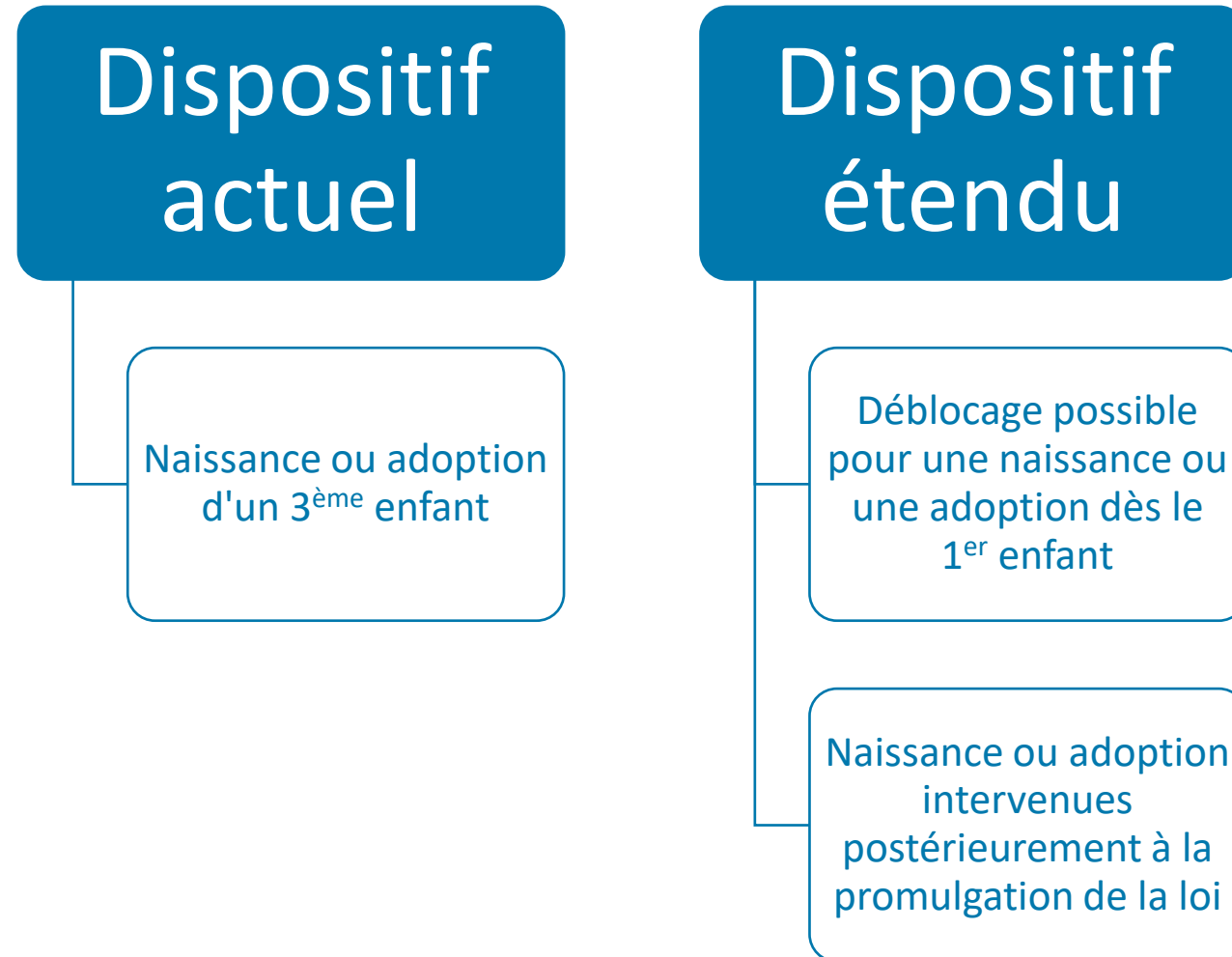
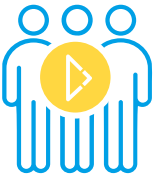
Possibilité de  
limiter les  
avoirs  
déblocables

# Sommes exclues du débloccage



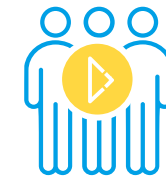
31

# Nouveau cas pérenne de déblocage anticipé (participation)



32

# Faciliter les FCPE de transmission



Extension aux opérations de transmission

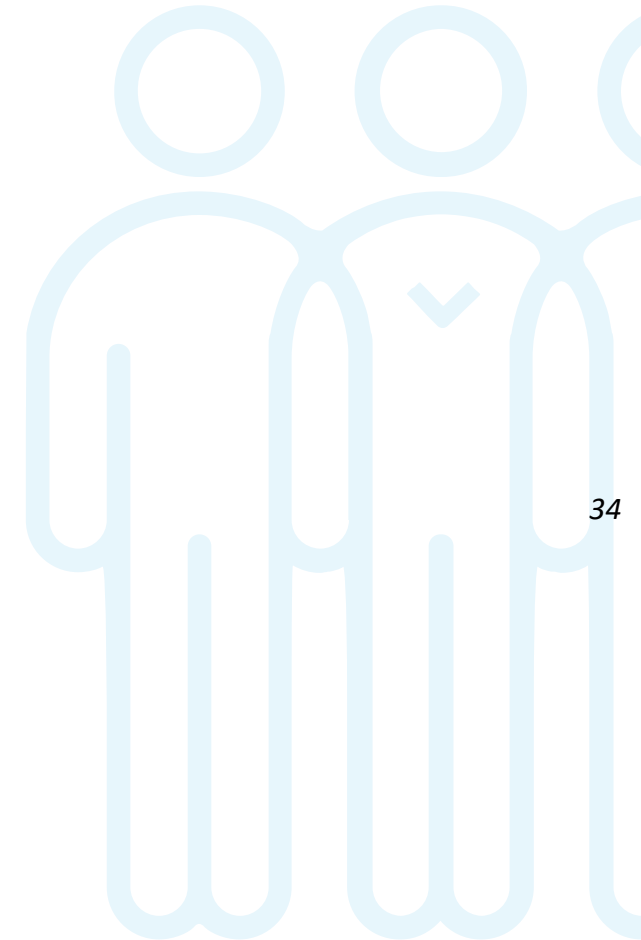
Extension aux mandataires sociaux

Réaffectation des sommes du PEE investies par les salariés-épargnants dans le FCPE de reprise

33



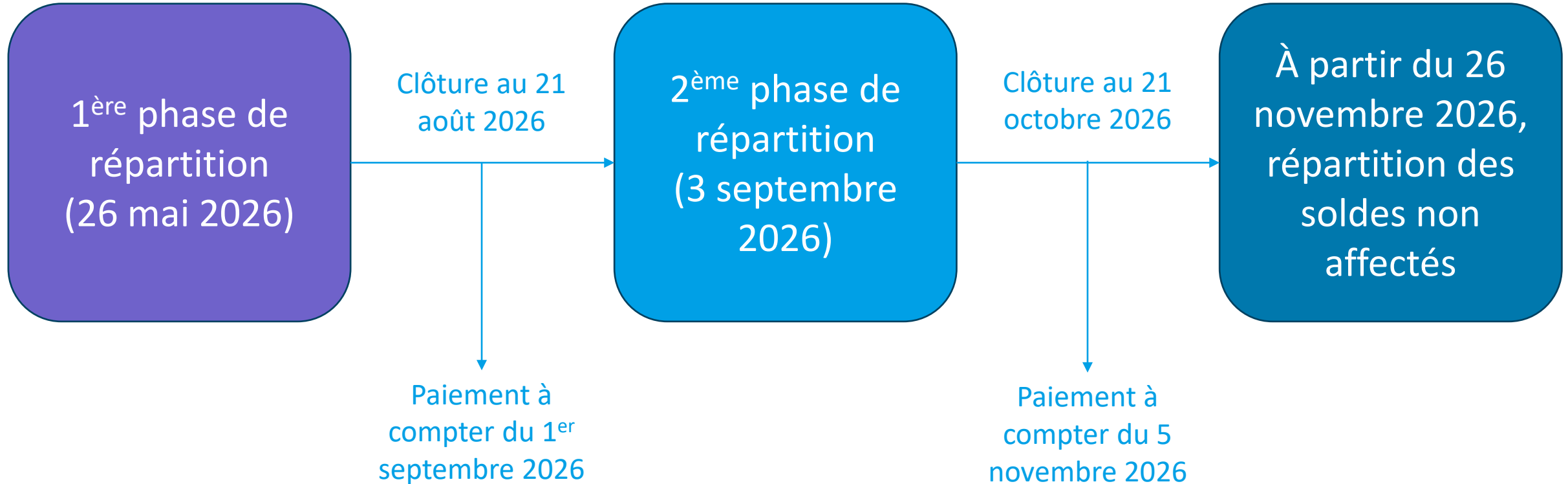
# En bref



# Solde de la taxe d'apprentissage : calendrier de répartition

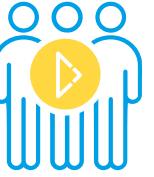


## Campagne de répartition du solde de la taxe d'apprentissage



35

# Plan de réduction de l'absentéisme au travail



France : 5<sup>ème</sup> rang des pays de l'OCDE

21 jours d'absence par an en 2024

- Divers mesures adoptées (encadrement des arrêts de travail, formulaire Cerfa sécurisé, limitation des arrêts prescrits en téléconsultation, mobilisation pour la santé mentale, accompagnement et suivi des médecins en proposant des durées indicatives d'arrêt par pathologie...)

36

Plan santé travail 2026-2030

- Développement de la QVT
- Prévention des risques professionnels...

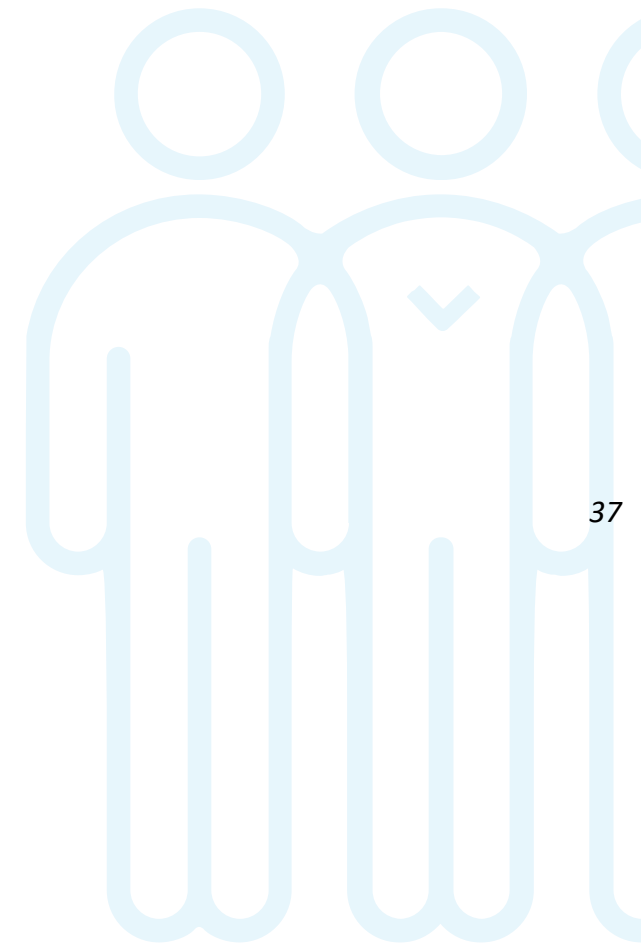
Conférence TER (mai 2026)

- Favoriser la reprise du travail anticipée (télétravail, TPT...)
- Indemnisation des arrêts de travail : modification des garanties en fonction des risques ?



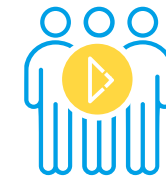
# *Jurisprudence marquante*

Sous-titre de la slide de section



37

# Maintien de salaire maladie



**Cass. soc. 25 mars 2026, n° 24-22717**

Embauche le 23 février 2015

Arrêt de travail du 6 avril au 7 novembre 2016



38

Arrêt de travail du 17 novembre 2015 au 31 janvier 2016



Condition d'ancienneté satisfaite (régime légal), malgré la suspension du contrat de travail

# Rupture conventionnelle



Cass. soc. 18 mars 2026, n° 24-22713

Salarié titulaire d'un mandat de conseiller du salarié

- Mandat extérieur à l'entreprise

Salarié protégé ?

- Information nécessaire de l'employeur
- Preuve de la connaissance de l'information par l'employeur

39

# Maternité



## Cass. soc. 25 mars 2026, n° 24-14788

27 octobre 2017

- Renouvellement de la période d'essai jusqu'au 23 janvier 2018 inclus

28 novembre 2017

- Déclaration de l'état de grossesse

16 janvier 2018

- Rupture de la période d'essai

**Preuve  
nécessaire de  
l'absence de  
lien entre la  
décision de  
rupture et l'état  
de grossesse**

40



# Statut de conjoint salarié

Cass. soc. 25 mars 2026, n° 24-22660

Option pour  
le statut de  
conjoint  
salarié



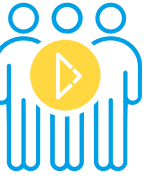
Lien de  
subordination



Option  
possible  
(règles du  
Code du  
commerce)

41

# Droit à la déconnexion



**Cass. soc. 25 mars 2026, n° 24-21098**

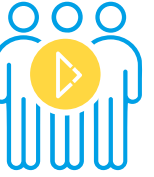
Salarié en arrêt de travail

Connexion spontanée aux outils professionnels

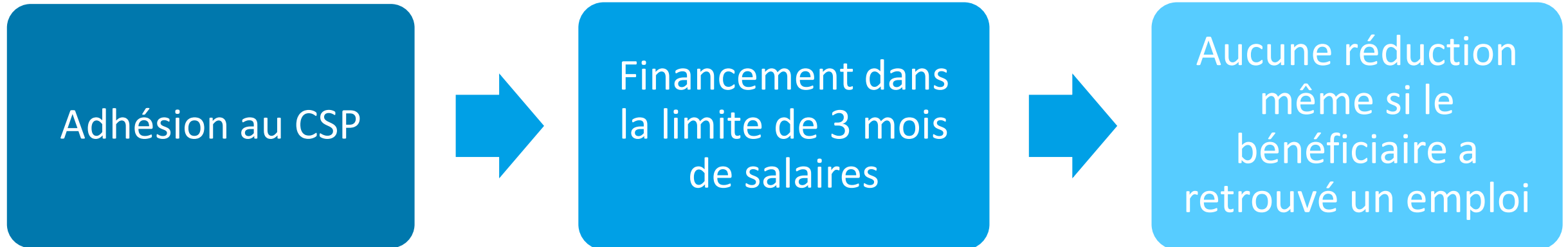
Respect du droit à la déconnexion

42

# Financement du CSP

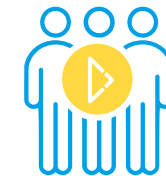


**Cass. soc. 18 mars 2026, n° 24-21643**

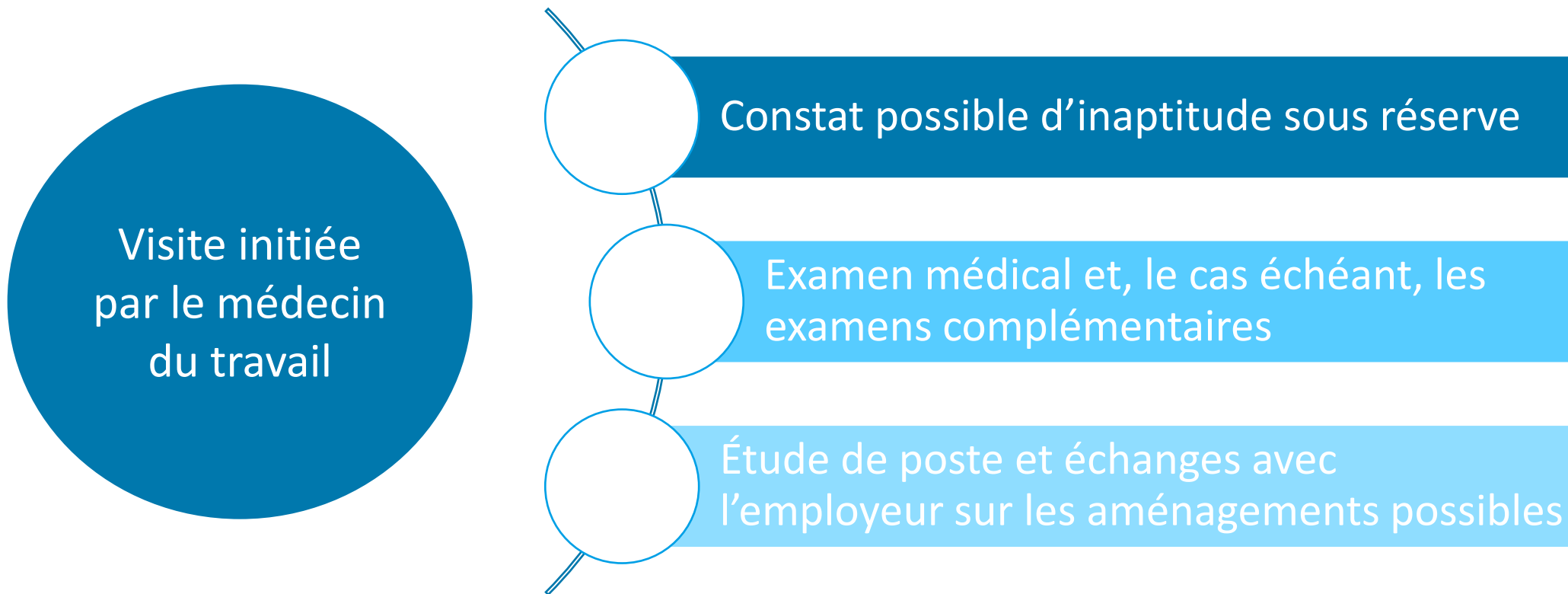


43

# Constatation de l'inaptitude



**Cass. soc. 11 mars 2026, n° 24-21030**



44



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

# Restez avec nous pour la suite de votre webinar !



Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants



Harmonie  
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

# Santé & Sécurité au travail

Harmonie Mutuelle accompagne  
la profession comptable !



Harmonie  
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social

# Les intervenants



**Marie KAROUN-VIDAL**

Directrice des Relations  
Experts-Comptables et Apporteurs  
d'affaires  
Harmonie Mutuelle



**Nicolas GALLISSOT**

Conseil RH / DRH externalisé  
Cabinet RHunning

# Sommaire

- ✓ Des nombreuses obligations à respecter en matière de santé / sécurité
- ✓ Des obligations à appréhender
- ✓ Des enjeux QVTC à maîtriser
- ✓ Des condamnations régulières
- ✓ Accompagnements Experts-comptables Harmonie Mutuelle

48

# Des nombreuses obligations à respecter en matière de santé / sécurité

## Documents obligatoires

- DUERP, affichages, registres obligatoires...

## Déclarations obligatoires

- Pénibilité, DOETH, passeport prévention...

## Spécificités sectorielles

- EPI, normes de sécurité, obligations CCN...

## Formations obligatoires

- Sécurité, SST, CACES...

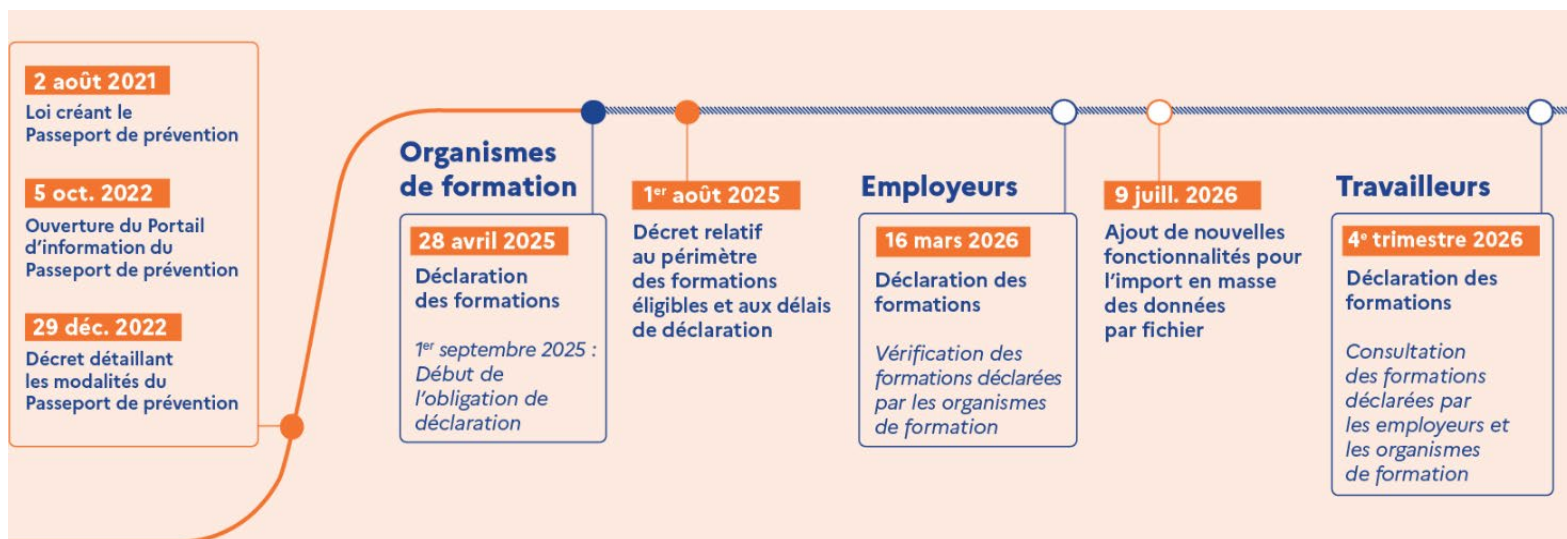
# De nouvelles obligations à appréhender

## Passeport de compétences

- Mon parcours : données professionnelles et de formation
- Mes compétences: cartographie des compétences acquises
- Mes CV : CV à valeur probante
- Mon avenir : orientations professionnelles

## Passeport de prévention

- Formations et reconnaissances (certifications, certificats, diplômes, habilitations, etc.) dans le domaine de la prévention des risques au travail



# De nouveaux enjeux QVTC à maîtriser

## Risques psycho-sociaux

- Stress et charge de travail
- Hyper-connexion
- Burn-out
- Télétravail, travail hybride, digitalisation ...

## Evolution des métiers

- Gestion du changement
- Désinsertion professionnelle
- Impacts de l'IA...

## Quête de sens des salariés

- Equilibre vie privée / vie professionnelle
- Désengagement professionnel
- Perspectives d'évolution
- Valeurs de l'entreprise...

- 7 salariés sur 10 ont déjà ressenti au moins un trouble de santé mentale à cause du travail
- 1 salarié sur 2 déclare avoir déjà mal dormi à cause du travail (Source : Enquête IFOP 2026)

# Des condamnations régulières

## Cass. crim. 3 février 2026, n° 23-84650

- **L'employeur a une « obligation de sécurité objective »**
- Un salarié qui n'avait pas revêtu les vêtements de protection imposés avait été brûlé par l'explosion d'un chaudron en ouvrant une vanne qui avait gelé en raison de circonstances météorologiques exceptionnelles
- Les juges du fond auraient du rechercher si l'employeur, en ne prenant aucune initiative au regard des circonstances particulières, n'avait pas commis une violation manifestement délibérée de l'obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée le Code du travail

52

# Accompagnements Experts-comptables Harmonie Mutuelle

- Check-list de conformité

Structure contrôlée :  
Période contrôlée :  
Auditeur :

OBLIGATIONS

### CHECK-LIST SANTÉ/SECURITE AU TRAVAIL

POINTS DE CONTRÔLE	Réglementation applicable	Vérifié conforme	Vérifié non conforme	Non vérifié	Non concerné	Sanction encourue	Préconisations
Les affichages obligatoires santé/ sécurité sont-ils effectués ?	Code du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Le registre des demandes CSE est-il mis en place ? (Ent. < 50 salariés)	C. tr. Art. L2315-22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Les visites médicales obligatoires sont-elles organisées ?	C. tr. Art. L4624-1 s.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Les visites de reprise ont-elles été organisées pour les salariés bénéficiaires ?	C. tr. Art. R4624-31 à R4624-33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
La visite de mi-carrière a-t-elle été organisée pour les salariés > 45 ans (ou autre âge défini par accord) ?	C. tr. Art. L4624-2-2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est-il mis en place dans la structure ?	C. tr. Articles R4121-1 à R4121-4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Le DUERP est-il mis à jour a minima annuellement ?	C. tr. Article R4121-2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
La liste des actions de prévention des risques est-elle consignée dans le DUERP ?	C. tr. Article L4121-3-1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
L'évaluation des risques liés aux épisodes de chaleur intense est-elle intégrée au DUERP ?	C. tr. Art. R. 4463-2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Le CSE a-t-il été consulté sur la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés ?	C. tr. Article L2312-27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Un registre des contrôles en matière de santé / sécurité est-il mis en place dans la structure ?	C. tr. Articles L 4711-1 à L 4711-55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Date contrôle :

# Accompagnements Experts-comptables Harmonie Mutuelle



## Offres dédiées Cabinets Experts-Comptables

### Espace Conseil

- **Conseillers dédiés et spécialisés en protection sociale**
- **Outils**
  - Suivi du contrat santé 100 % en ligne pour le compte de vos clients
  - Solutions CCN / Mémo CCN
  - Check-list conformité catégories objectives
    - Mise en conformité actes juridiques – Harmonie Mutuelle
- **Informations : base documentaire, articles, vidéos, webinars , zooms prévention**
  - **[expertscomptables@harmonie-mutuelle.fr](mailto:expertscomptables@harmonie-mutuelle.fr)**

54

# Accompagnements Harmonie Mutuelle



## — RENDEZ-VOUS PRÉVENTION SANTÉ EN ENTREPRISE

Rendre vos salariés plus forts  
en préservant leur capital santé.



ENCORE UNE PREUVE *du pouvoir du collectif*

# Accompagnements Experts-comptables Harmonie Mutuelle



## Nouvelle thématique conférence Club Social 2026

- **Diagnostic Santé & Sécurité au travail : transformez un enjeu légal en mission de conseil**
  - Identifier les principales obligations
  - Réaliser le diagnostic et identifier des accompagnements
  - Orienter vers les outils disponibles

56



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre  
attention

