



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale

17 mars 2026



Les intervenants



Véronique ARGENTIN

Directeur des Études sociales du CNOEC

Responsable droit social Infodoc-experts

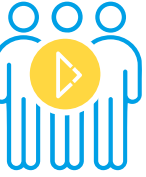


Amélie LEPORT

Avocate en droit du travail et paie

2

Sommaire

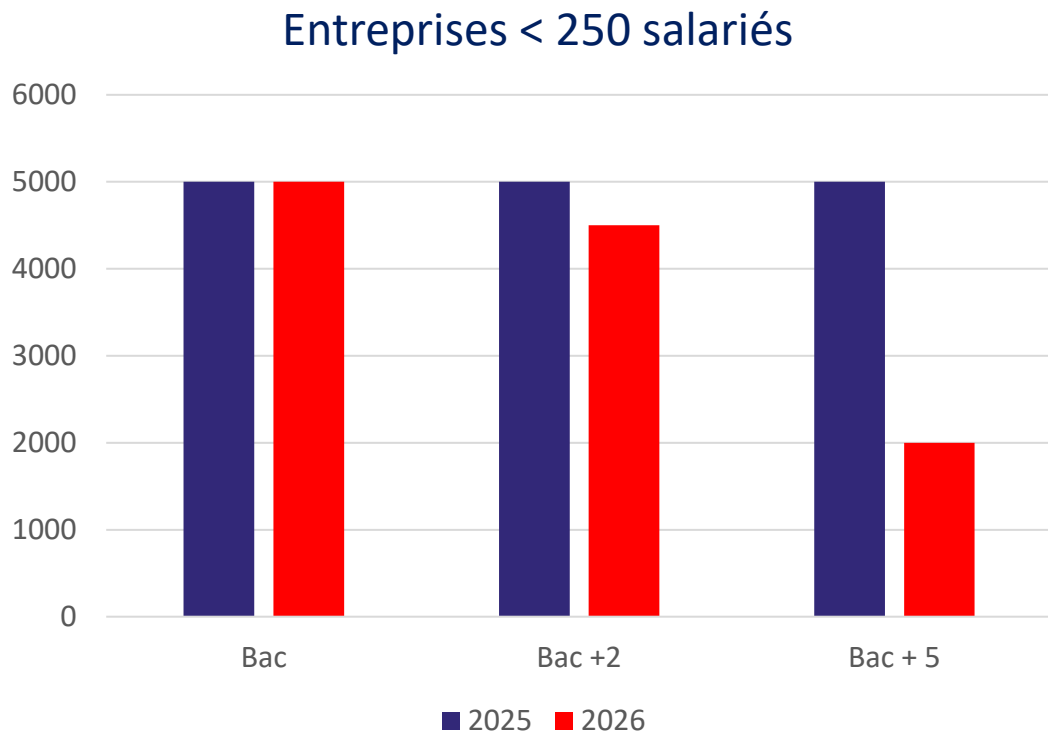
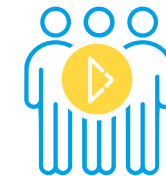


- Aides à l'apprentissage
- DOETH et accord agréé
- Campagne inspection du travail 2026 sur recours abusif aux travailleurs indépendants
- Obligations déclaratives et de vérifications des employeurs en matière de passeport de prévention à compter du 16 mars 2026
- Chômage et rupture conventionnelle
- En bref
- Focus
 - Transparence des rémunérations
 - Entretien de parcours professionnel

3

Jurisprudence marquante

Aides à l'apprentissage



Participation forfaitaire de l'employeur de 750 € pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme de minimum niveau 6 (Bac +3)

Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026

Actualité sociale 17 mars 2026

En partenariat avec

eres.



KLÉSIA

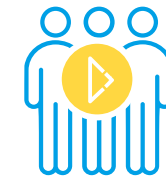
Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANCONS collectif

PRO BTP
GROUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Aides à l'apprentissage



Condition d'effectifs pour les entreprises
≥ 250 salariés



Pourcentage minimal de salariés en
contrat d'apprentissage ou de
professionnalisation au 31/12/2027

Dans les 8 mois
de la conclusion
du contrat

Attestation sur
l'honneur de
respecter cette
condition

Au plus tard le
31/05/2028

Déclaration sur
l'honneur du
respect de cette
condition

Conditions et procédure

1

Transmission du contrat à l'ASP dans les 6
mois de la conclusion du contrat

2

Absence d'aide à l'embauche antérieure
pour le même apprenti pour le même
titre professionnel

Versement
mensuel
de l'aide

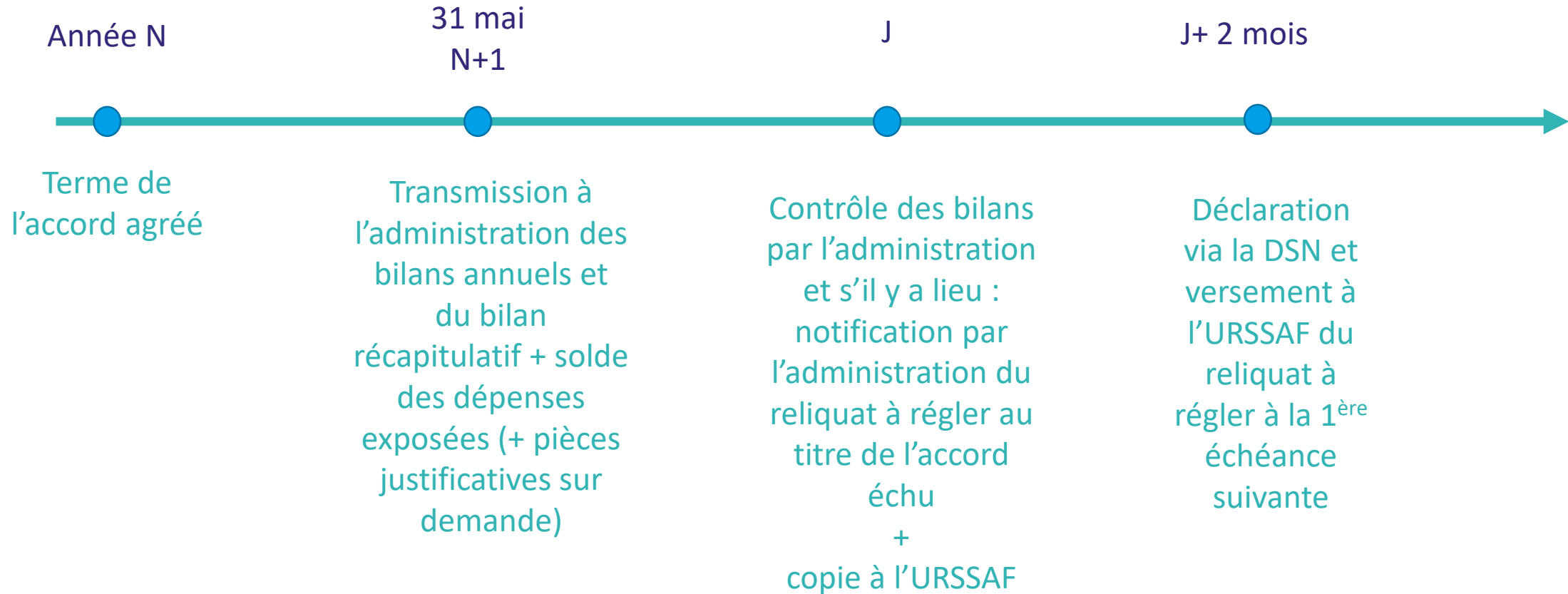
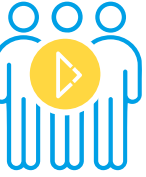


Paiement du
salaire



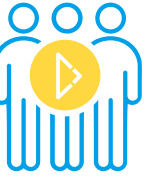
Déclaration
DSN

DOETH et accord agréé

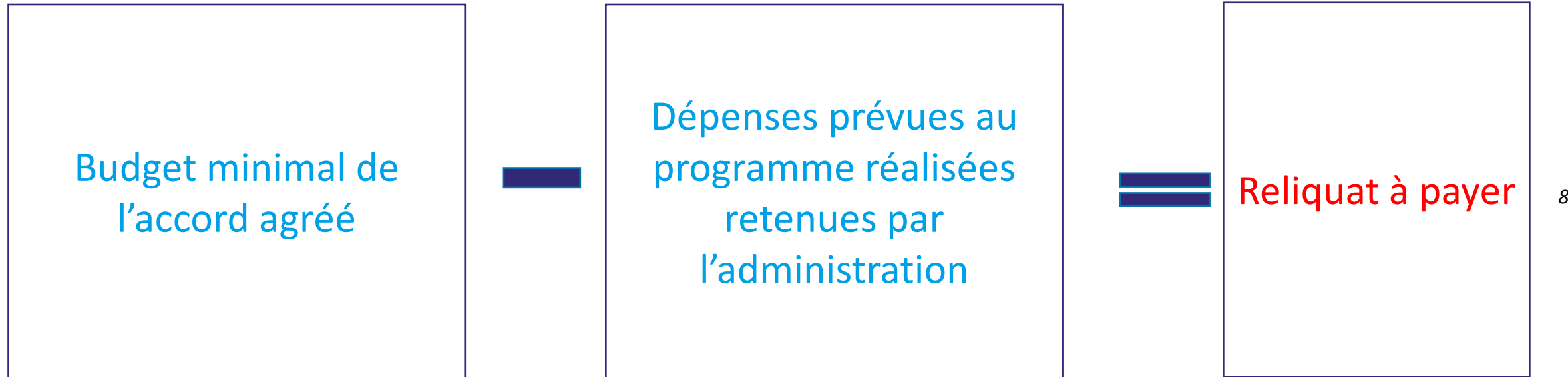


7

DOETH et accord agréé



Calcul du reliquat



Si l'administration accepte la demande de renouvellement de l'agrément, le reliquat éventuel peut être reporté en tout ou partie sur le nouveau programme

Campagne 2026 de l'inspection du travail



Recours abusif
au statut de
travailleurs
indépendants

Phase
d'information

Phase de
contrôle

Phase de
bilan

Mars à août 2026

Ciblage annoncé :

Evènementiel, commerces (grande distribution et de
détail), HCR

R
I
S
Q
U
E
S

Requalification
du contrat en
contrat de
travail

Dommages-
intérêts pour
travail
dissimulé

Redressement
majoré de
charges
sociales + perte
des mesures de
réduction ou
d'exonération
de cotisations

Sanctions
administratives
et pénales
notamment
pour travail
dissimulé

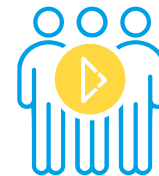
Comm. du Min. du Trav. du 17/02/26

Actualité sociale 17 mars 2026

En partenariat avec

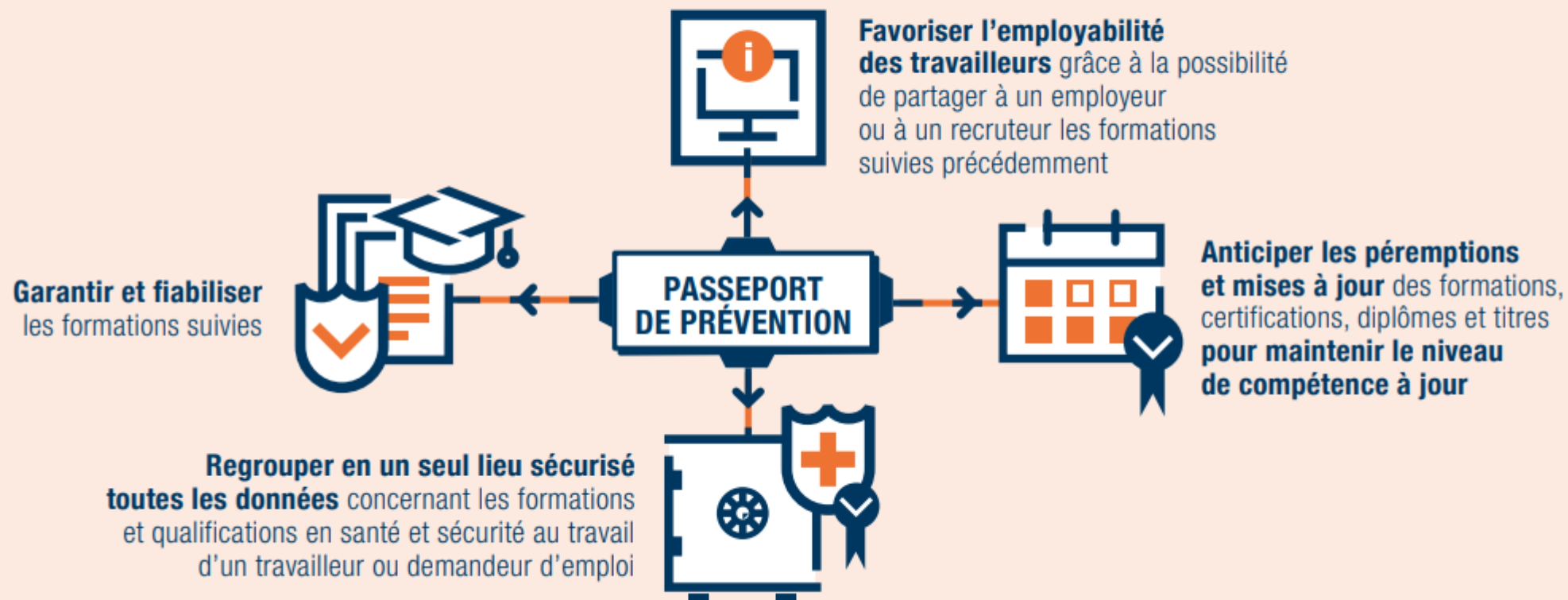


Passeport de prévention



Objectif : amélioration de la prévention des risques

Les bénéfices du Passeport de prévention +



10

Passeport de prévention



Titulaires du compte personnel de formation

- Activation du passeport
- Alimentation avec les formations suivies à leur initiative



Passeport Prévention

Service numérique des formations en santé et sécurité au travail



Organismes de formation

- Alimentation avec les formations dispensées, notamment à l'initiative des employeurs



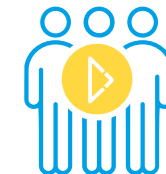
Employeurs

- Déclaration des formations dispensées à leurs salariés,
- Vérification des formations déclarées par les organismes de formation
- Tableau de bord de suivi

11

Passeport de prévention

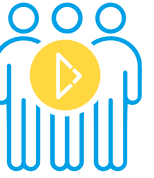
Calendrier général



Passeport de prévention

Obligations des employeurs

— Employeur
— Organisme de formation



Formation dispensée par l'employeur

Fin de la formation ou début de validité du justificatif de réussite

Fin du trimestre de la formation + 6 mois

DÉCLARATION

Entrée en vigueur le 16 mars 2026

Formation dispensée par un organisme de formation à l'initiative de l'employeur

Fin de la formation ou début de validité du justificatif de réussite

Fin du trimestre de la formation + 3 mois

DÉCLARATION

Entrée en vigueur le 16 mars 2026

Fin du trimestre de la formation + 6 mois

VÉRIFICATION + DEMANDE DE CORRECTION

Entrée en vigueur le 9 juillet 2026

A DEFAUT

Fin du trimestre de la formation + 9 mois

DÉCLARATION

Passeport de prévention

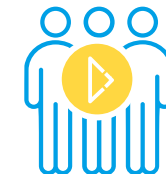
Dispositions transitoires



Employeur

Organisme de formation

Les 2



Jusqu'au 9 juillet 2026

Prorogation des délais de déclaration et de vérification de 3 mois

Fin de formation ou attestation
de réussite entre le 1^{er} et le 30
septembre 2025

Déclaration par l'organisme avant le 1^{er} juillet 2026
Vérification par l'employeur avant le 1^{er} octobre 2026

Du 1^{er} septembre 2025 au 30 juin
2026

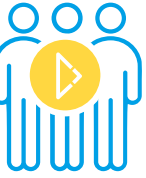
Seules les formations obligatoires encadrées par la réglementation + les formations obligatoires requises pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur doivent être déclarées par les organismes de formation

Du 16 mars 2026 au 30 septembre
2026

Seules les formations obligatoires encadrées par la réglementation + les formations obligatoires requises pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur doivent être déclarées par les organismes de formation

14

Rupture conventionnelle et chômage



Durées d'indemnisations spécifiques en cas de rupture conventionnelle

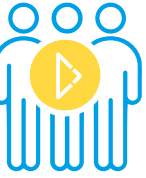
	Durée d'indemnisation de droit commun	Durée d'indemnisation pour la rupture conventionnelle
Salarié < 55 ans	18 mois*	15 mois*
55 ans ≤ salarié < 57 ans	22,5 mois*	20,5 mois*
57 ans ≤ salarié	27 mois*	20,5 mois*

15

*Dans les DROM-COM, indemnisation de droit commun respectivement de 24 mois, 30 mois et 36 mois

*Dans les DROM-COM, indemnisation respectivement de 20 mois, 30 mois et 30 mois

Rupture conventionnelle et chômage



Points de vigilance

Extension possible de la durée maximale d'indemnisation des allocataires de 55 ans et plus

- Sous condition de démarches effectives pour retrouver un emploi
- Examen au 12^{ème} mois d'indemnisation
- Appréciation par France Travail
- Appel possible devant l'instance paritaire territoriale compétente

Pas d'application automatique du complément de fin de droits

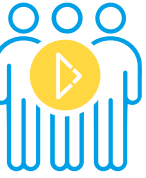
- Principe : augmentation automatique de la durée maximale d'indemnisation en cas de hausse du chômage
- Non application au cas de la rupture conventionnelle (nouvelle négociation des partenaires sociaux)

A priori, maintien du bénéfice de l'extension de la durée d'indemnisation des seniors jusqu'à la retraite

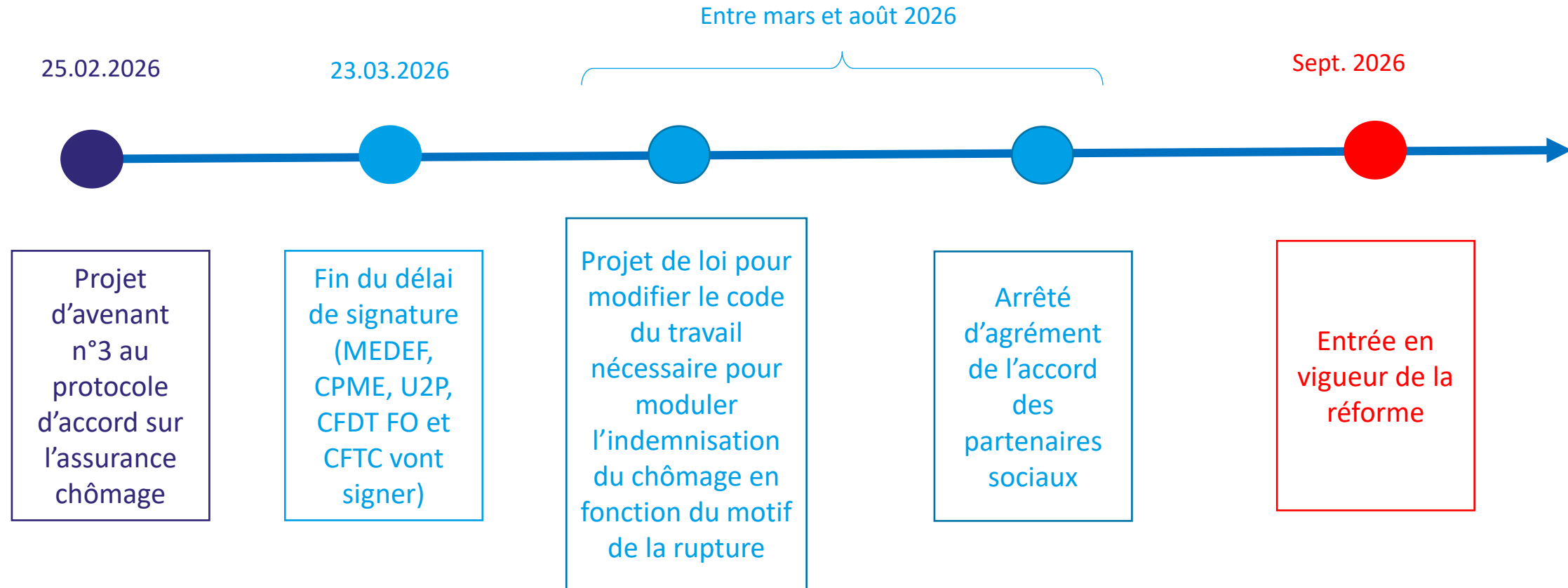
- Principe : allocataires d'un certain âge peuvent continuer à être indemnisés jusqu'à la retraite
- Non exclusion de ce dispositif au cas de la rupture conventionnelle

16

Rupture conventionnelle et chômage



Calendrier de la réforme

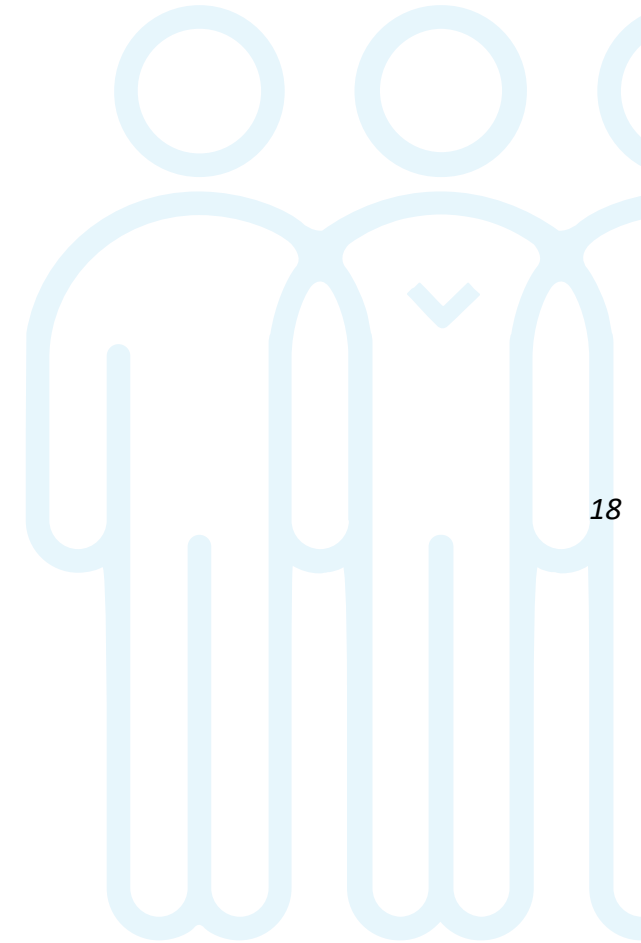


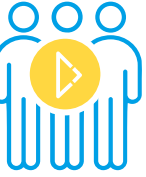
17



En bref

18





Bonus-malus - Paramètres de calcul

Nouveau cycle de bonus-malus à compter du 1^{er} mars 2026

Notification aux entreprises de leur taux modulé

01/03/2026

28/02/2027

Secteurs d'activités

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (taux de 236 %)
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (taux de 236 %)
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (taux de 204 %)
- transports et entreposages (taux de 178 %)
- Hébergement et restauration (taux de 169 %)
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique et d'autres produits minéraux non métalliques (taux de 167 %)

Fin de contrats prises en compte

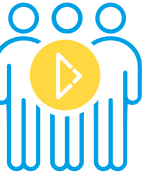
- Seulement les fins de contrats d'une durée effective < 3 mois
- Exclusion des licenciements pour faute grave ou lourde ou des licenciements pour inaptitude non professionnelle
- Exclusion des contrats saisonniers

Taux de séparation médian

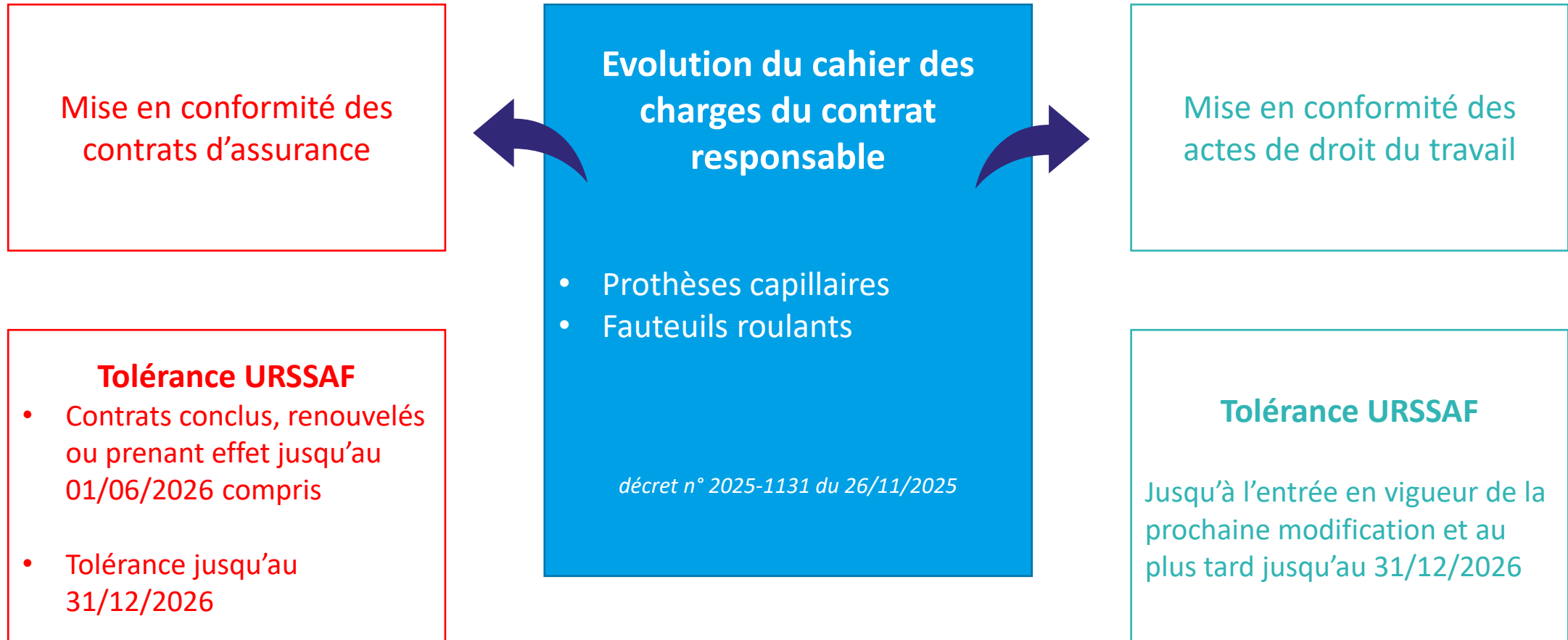
Rapport entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation de son **sous-secteur d'activité**

19

Frais de santé - contrats responsables



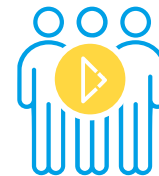
Tolérance administrative publiée au BOSS



20

AT/MP - Enquête CPAM

Simplification de la procédure



Simplification
des démarches
en cas de
contestation
d'un AT/MP

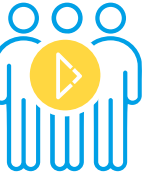
Questionnaire disponible sur le compte net-entreprises.fr

Habilitation au service Déclaration Accident du Travail à solliciter en ligne – accès fourni dans les 2 jours

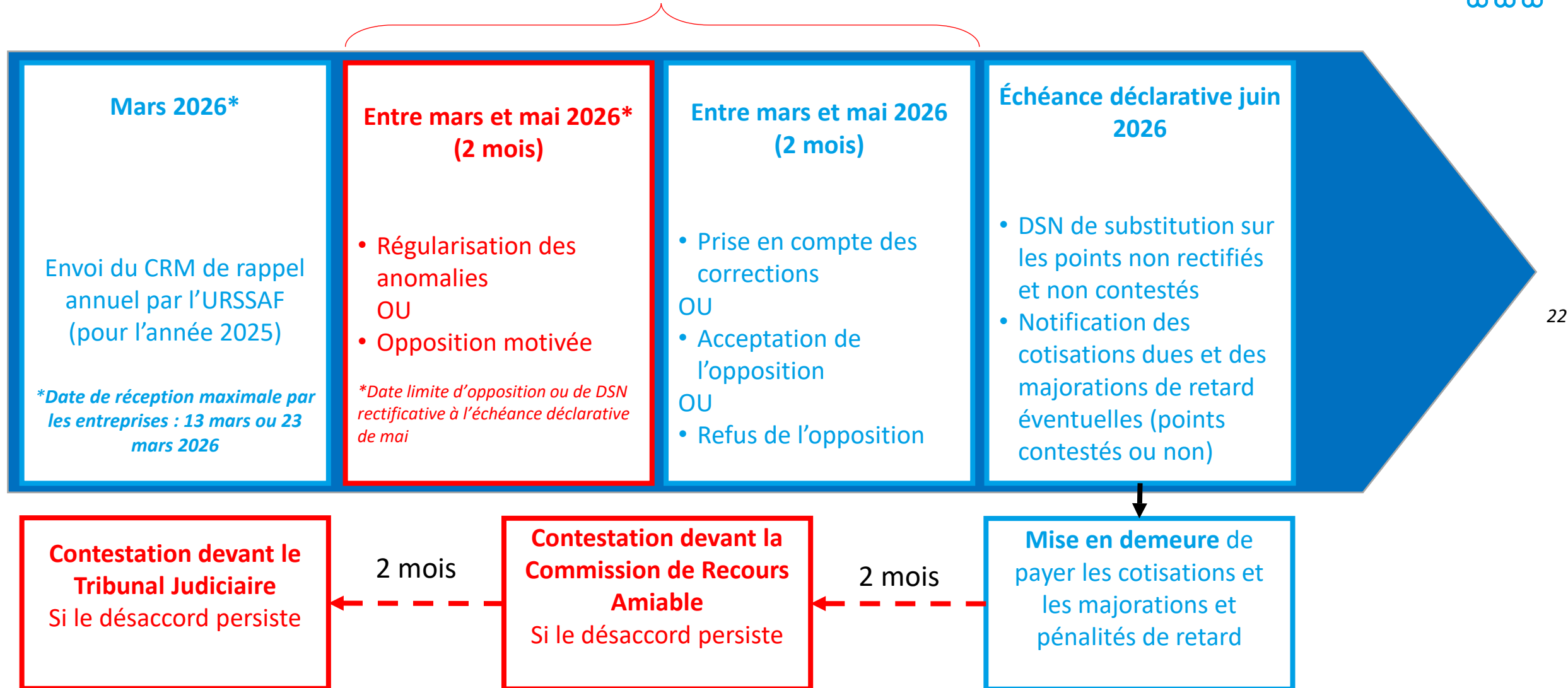
Entrée en vigueur le 31 mars 2026

21

DSN de substitution - Calendrier

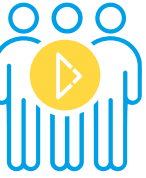


Phase contradictoire

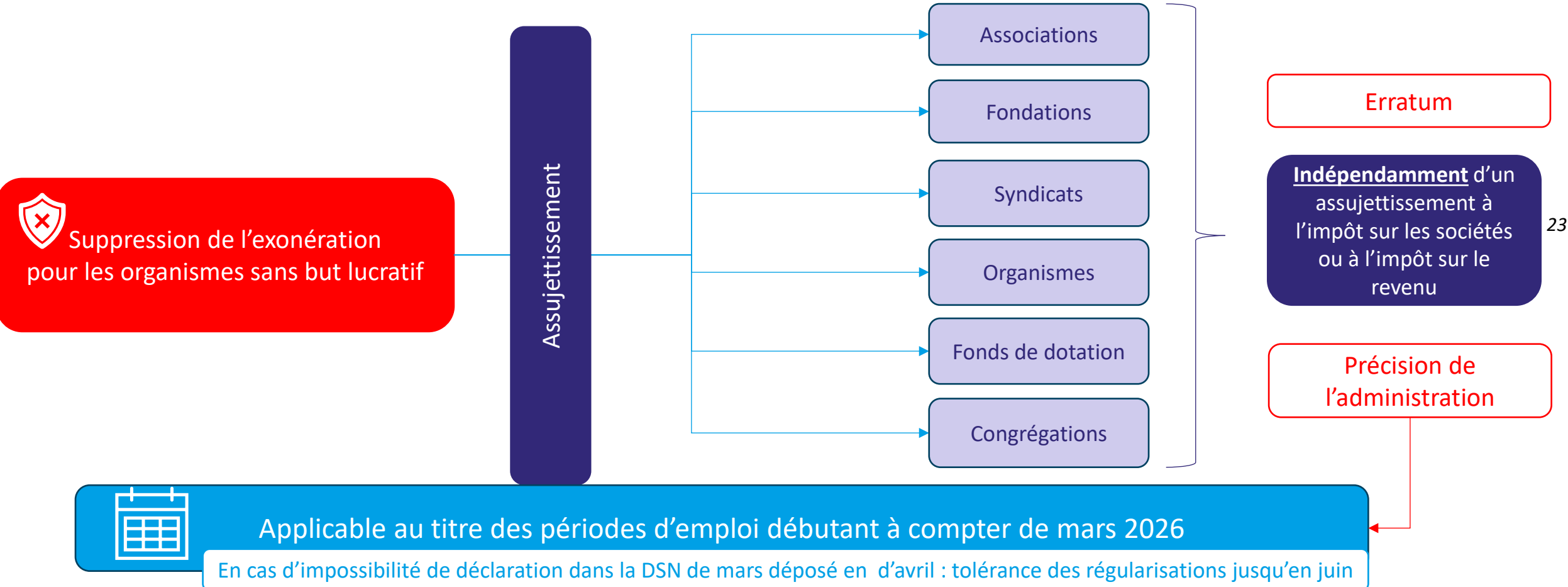


22

Mesures sociales de la loi de finances pour 2026



Extension du champ d'application de la taxe d'apprentissage

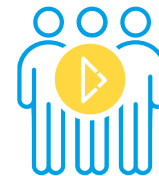




Focus

24

Transparence des rémunérations



- **Calendrier de la réforme**

10/05/2023

07/06/2026



Adoption de
la Directive

Date butoir de
transposition

06/03/2026

19/03/2026

J

J + 1 an



Présentation du
projet de loi aux
partenaires
sociaux

Fin de la
concertation avec
les partenaires
sociaux

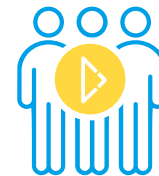
Adoption du
projet de loi

Date
d'entrée en
vigueur de
la plupart
des mesures

25

Transparence des rémunérations

- Principales mesures



Nouvelle déclaration à la place de l'index égalité



Mise en place de mesures en cas d'écart hommes-femmes



Droit d'information du salarié sur son niveau de rémunération



Définition de la notion de travail de valeur égale

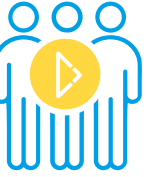


Elaboration de catégories de salarié



Information des salariés sur le calcul de la rémunération

26



Transparence des rémunérations

- **Nouvelle obligation déclarative**

Entreprises ≥ 50 salariés

6 indicateurs sur la rémunération
qui seront définis par décret

Déclaration annuelle

Publication obligatoire sur
le site du Ministère du
travail

1 indicateur sur l'écart de
rémunération entre les femmes
et les hommes par catégories de
salariés effectuant un travail
égal ou de valeur égale

Entr. < 250 sal. :
déclaration tous les 3 ans
(*dispense par accord
collectif possible dans les
entr. de 50 à < 100 sal.*)

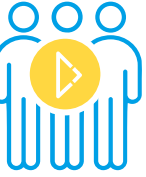
Entr. ≥ 250 sal:
déclaration annuelle

Pas de publication
obligatoire

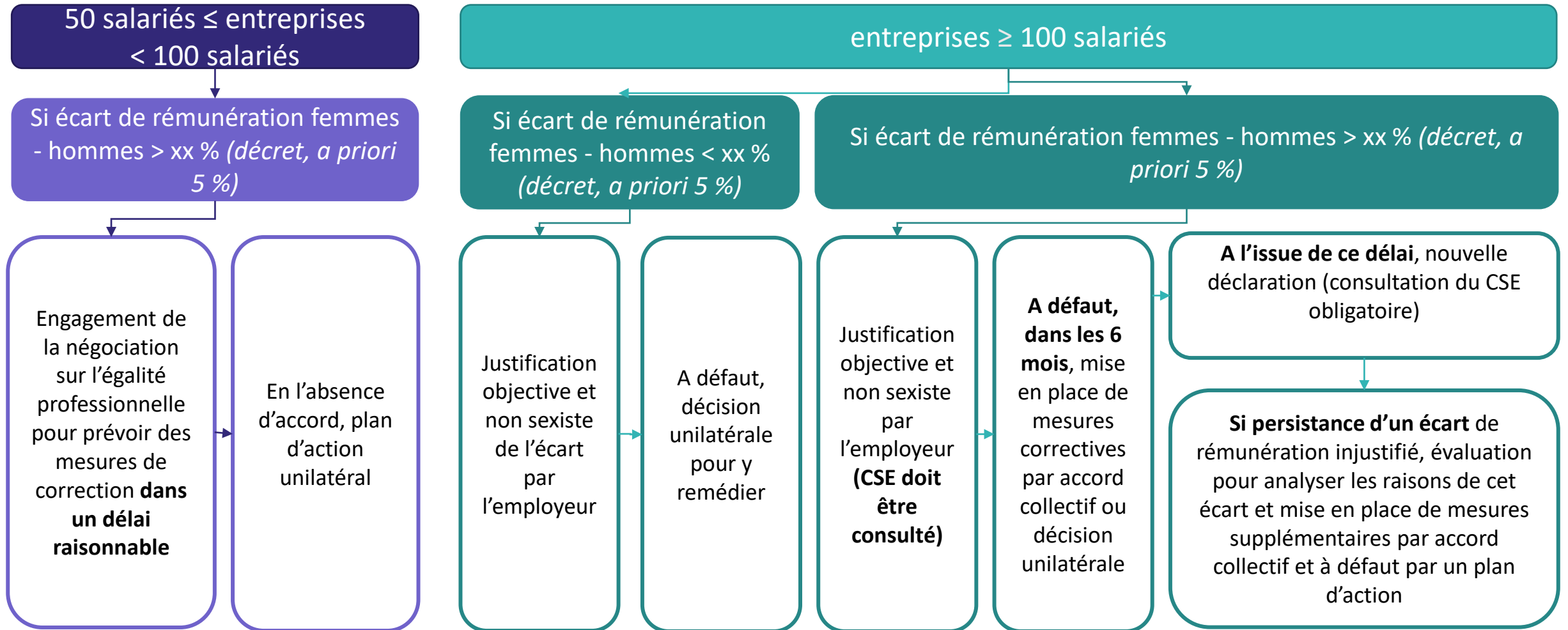
Sanction

Pénalité
financière
=
1% de la
masse
salariale

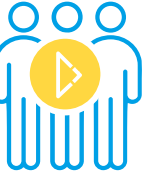
Transparence des rémunérations



• Ecart de rémunération femmes – hommes – actions correctives



28



Transparence des rémunérations

- **Droit d'information du salarié**

Demande d'information du salarié sur :

- Son niveau de rémunération
- Les niveaux de rémunération moyens par sexe de sa catégorie

Délai qui sera défini par décret



Réponse obligatoire de l'employeur

SAUF

Si le salarié appartient à une catégorie dont l'effectif < seuil défini par décret

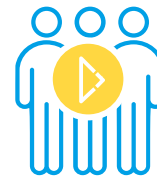
Mise à disposition par l'employeur aux salariés des éléments de calcul de la rémunération

Catégories, critères de classification et de promotion, modes d'évaluations des emplois...

Information annuelle par l'employeur aux salariés sur la possibilité d'exercer ce droit

Droit qui peut être exercé directement par le salarié ou indirectement par les DS ou le CSE

Transparence des rémunérations



- Définitions

Travail de valeur égale

Nouvelle définition à venir qui sera prévue dans le code du travail

Cf art. L.3221-4 CT : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse

+ Compétences non techniques + Conditions de travail

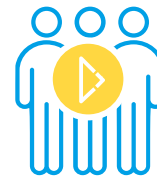
Catégories de salariés

Définition des catégories de salariés réalisant un travail de valeur égal

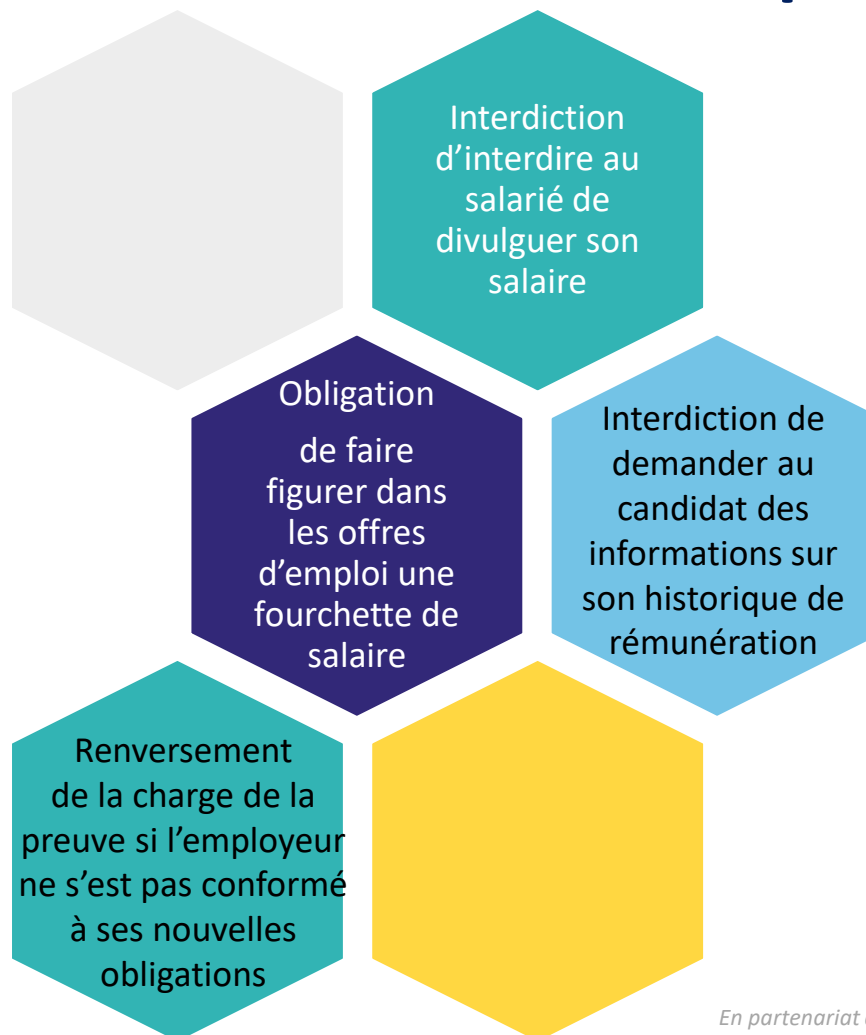
- Par accord d'entreprise ou à défaut de branche
- En l'absence d'accord, par DUE après consultation du CSE

30

Transparence des rémunérations



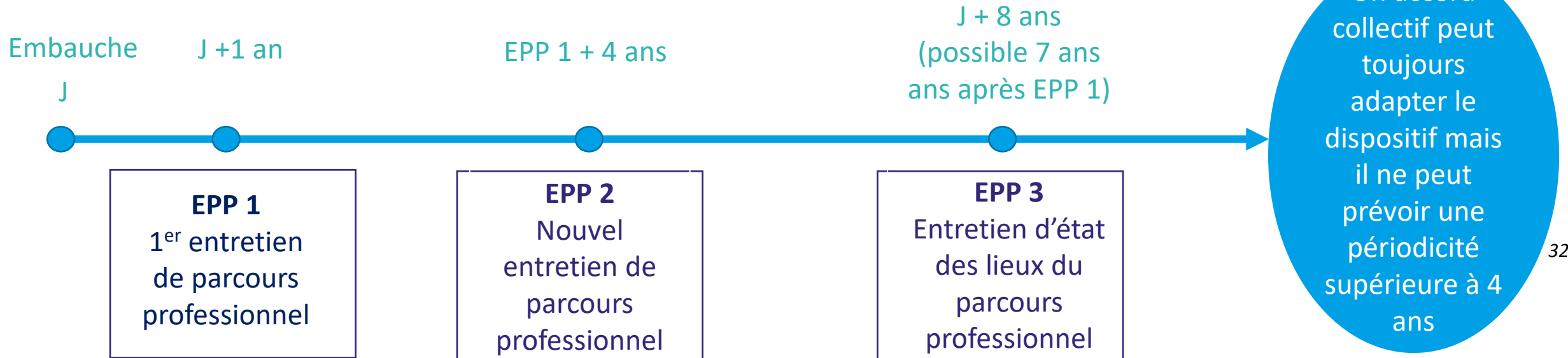
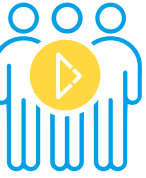
- **Autres mesures pour renforcer la transparence**



31

Entretien de parcours professionnel

Nouvelle périodicité des entretiens



32

+ entretien après certaines absences
(congé de maternité, congé sabbatique,
...)

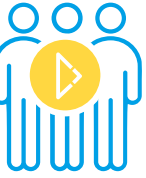
Non obligatoire si un EPP au cours des 12
mois précédant la reprise d'activité

+ Entretien de mi-carrière
(dans les 2 mois de la visite
médicale de mi-carrière)

+ Entretien de fin de parcours
professionnel au cours des 2
années précédant le 60^{ème}
anniversaire du salarié

Entretien de parcours professionnel

Nouvelle périodicité et transition



Principe : le nouveau délai plus long prend sa course depuis le même point de départ que l'ancien



Les délais non expirés au 26/10/2025 sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir

33

Exemple 1

Bilan devant être organisé en 2026



Il pourra être organisé jusqu'en 2028

Exemple 2

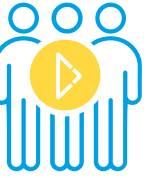
1^{er} entretien réalisé en décembre
2023



Le prochain EPP pourra être réalisé
jusqu'en décembre 2027

Entretien de parcours professionnel

Contenu élargi de l'entretien (hors état des lieux)



Entretien qui
ne porte pas
sur
l'évaluation du
travail

Compétences du salarié et qualifications dans l'emploi et évolution possible

Situation et parcours professionnel au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise

Besoins en formation

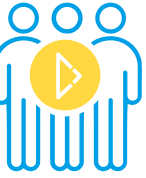
Souhaits d'évolution professionnelle

Activation du Compte Personnel de Formation, abondement et conseil en évolution professionnelle

Le contenu de l'état des lieux récapitulatif reste le même

34

Entretien de parcours professionnel



Sanction – Abondement du Compte Personnel de Formation

Le texte

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 8 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel est abondé à hauteur de 3.000 €

Interprétation 1

Absence des entretiens

OU

Absence d'une formation
obligatoire



SANCTION



Interprétation 2

Absence des entretiens

ET

Absence d'une formation
obligatoire



SANCTION

Cass. soc. 21/01/26, n° 24-12972

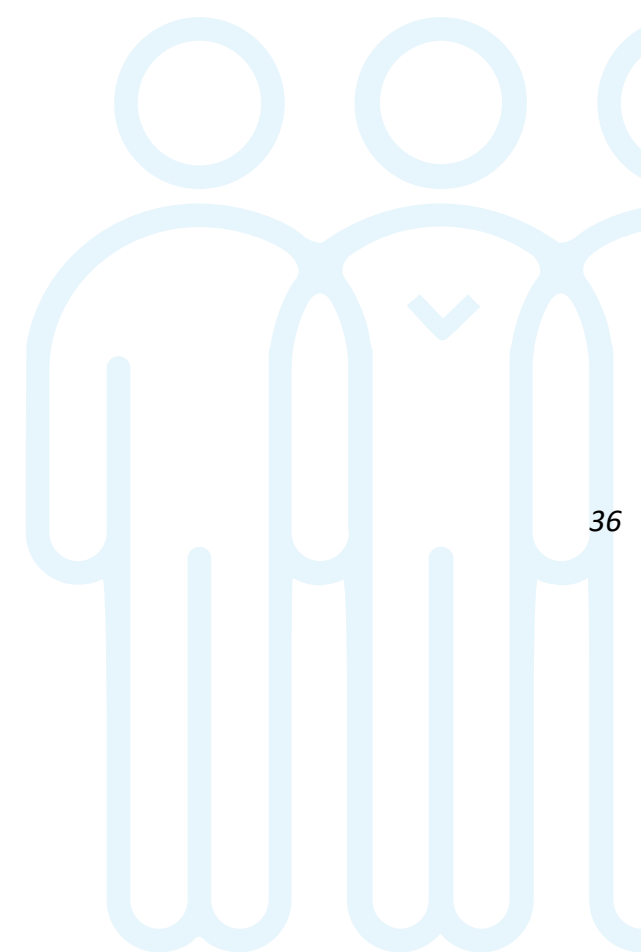
En partenariat avec


**Les nouveaux
entretiens (mi-carrière
et de fin de carrière)
sont également visés**

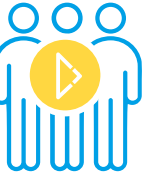


Jurisprudence marquante

36



Négociation sur les salaires



- **Sanction du défaut d'organisation des élections**
 - Cass. 2^{ème} civ. 19 février 2026, n° 23-20103



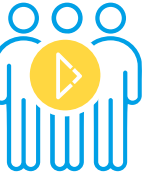
37

L'employeur est fautif et il ne peut pas se prévaloir de sa propre faute pour justifier l'absence de négociation obligatoire sur les salaires



Si l'absence de CSE résulte d'une carence aux élections, ce fait n'aurait pu être reproché à l'employeur et il n'aurait pu être sanctionné pour l'absence de négociation

Gratification par usage



- **Défaut du critère de fixité**
 - Cass. soc. 4 février 2026, n° 24-21317

Une gratification devient un usage si elle est

Générale

Accordée à tout le personnel ou une catégorie homogène de personnel

Constante

Versée un certain nombre de fois

Fixe

Attribuée selon un mode de calcul déterminé : même montant, ou critères de fixation connus

38

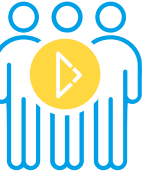
- Prime de bilan au **montant variable**
- **Aucun critère de calcul** fixé par l'employeur
- **PV de CSE** faisant mention de critères comme la **présence, la performance, l'investissement et le savoir-faire** et la répartition de l'enveloppe devant être réalisée en fonction de la **direction générale, des résultats de l'entreprise, du taux d'endettement et des besoins des investissements**

Critère de fixité non rempli

Absence d'usage

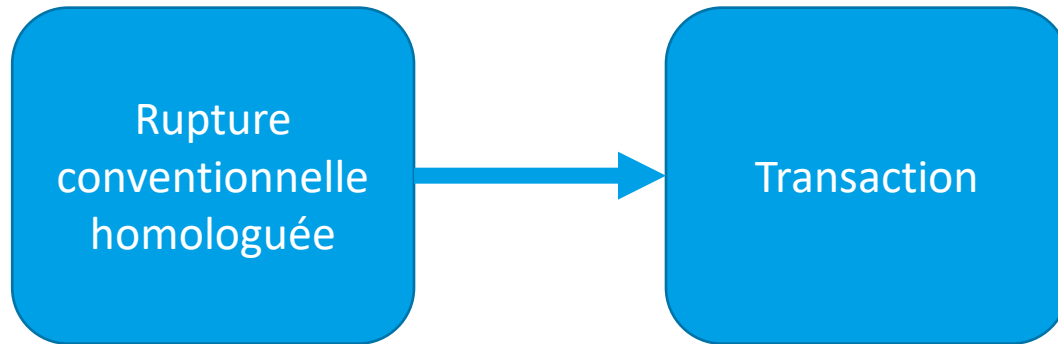
Prime pas obligatoirement due

Transaction post-rupture conventionnelle



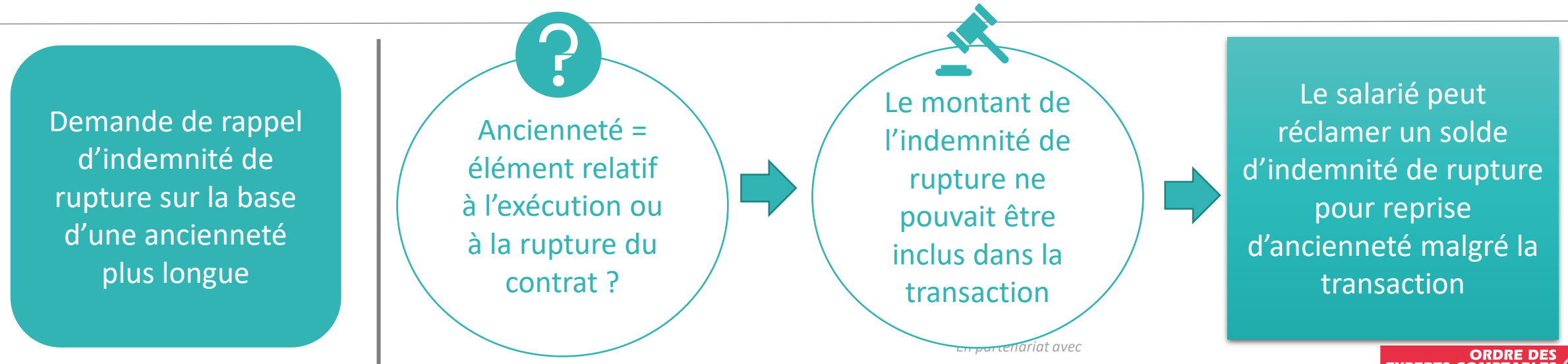
- **Possible demande d'une indemnité complémentaire**

- Cass. soc. 4 février 2026, n° 24-19433

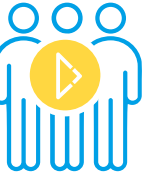


Elle n'est valable que si elle a pour objet de régler un différend relatif non à la rupture du contrat mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture

39

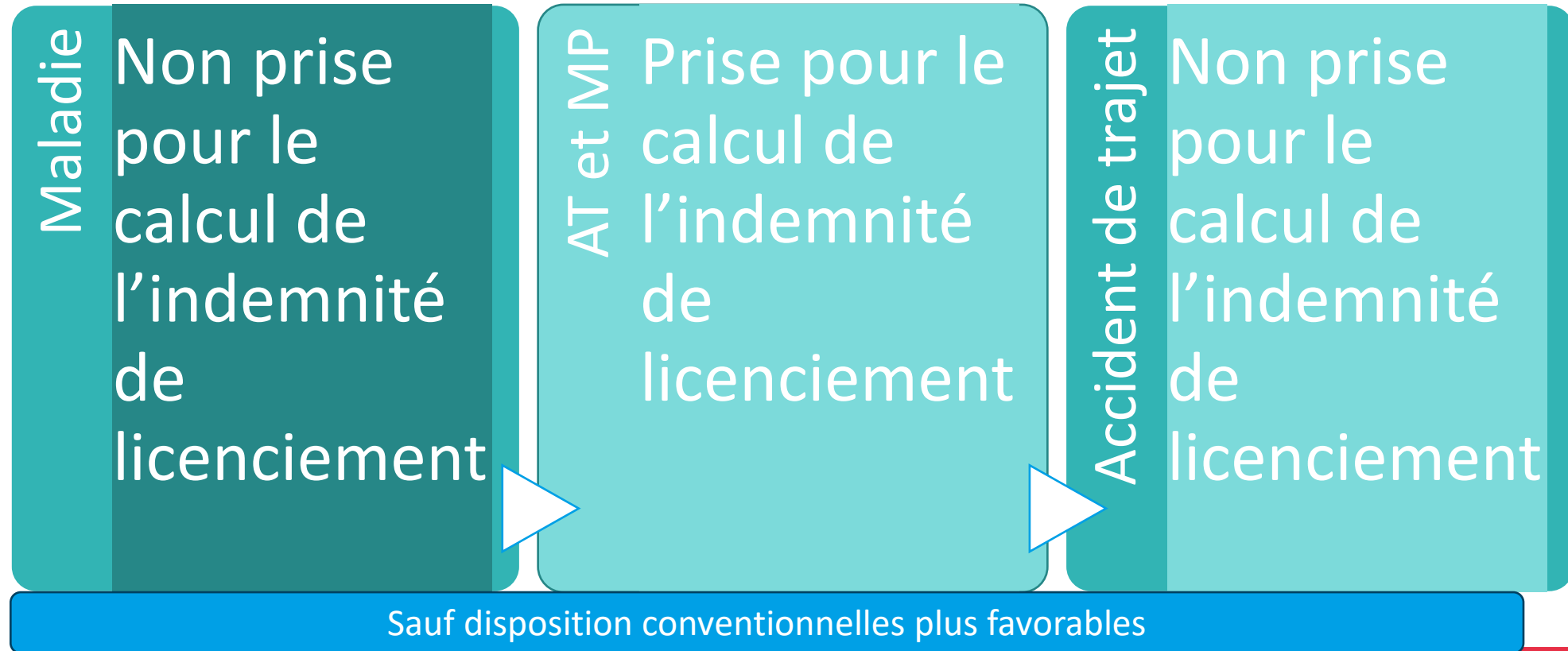


Accident de trajet et indemnité de licenciement



Ancienneté à prendre en compte

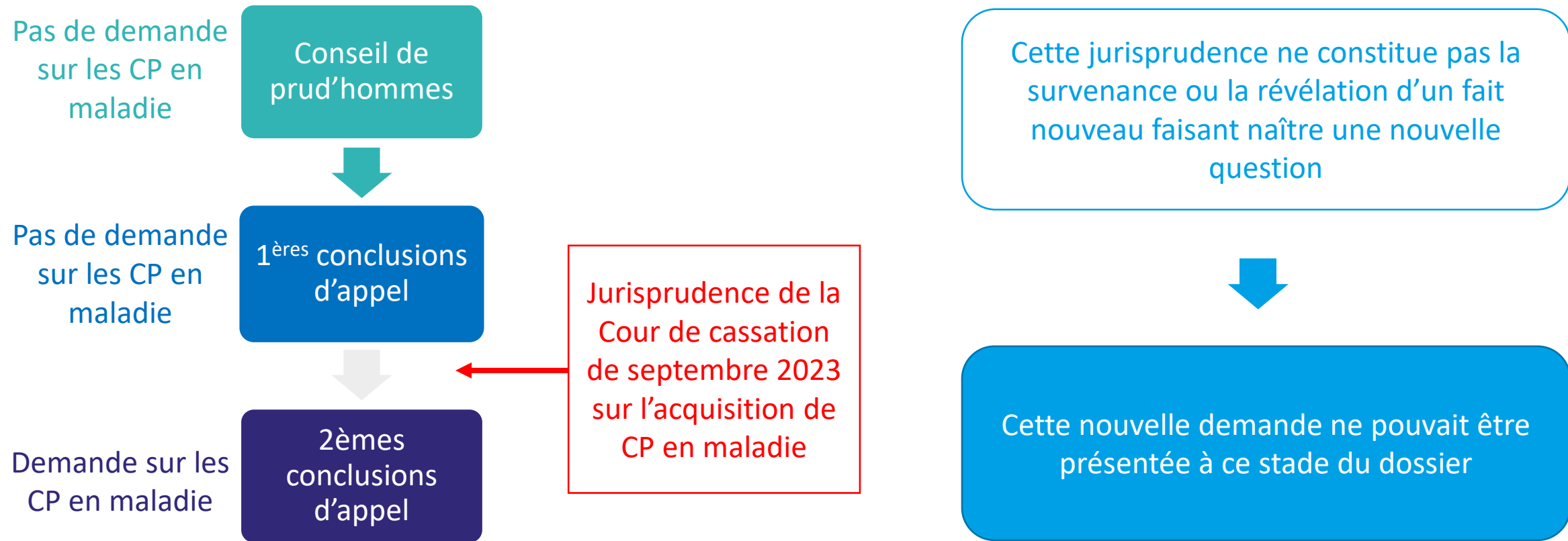
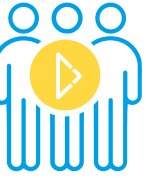
- Cass. soc. 11 mars 2026, n° 24-13123



40

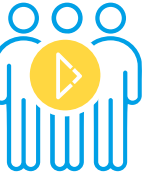
Congés payés et maladie

- **Nouvelle demande en appel**
 - Cass. soc. 11 février 2026, n° 24-13061



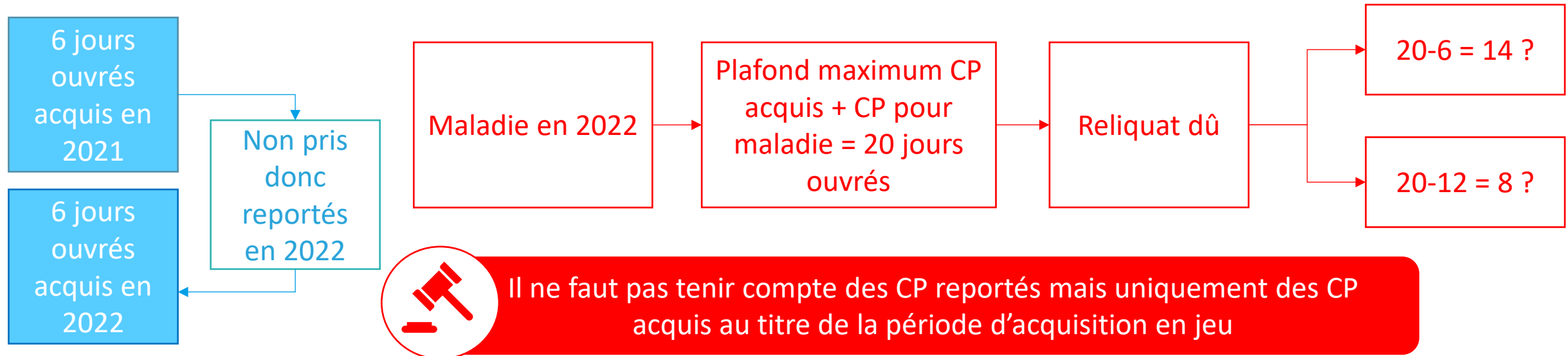
41

Congés payés et maladie

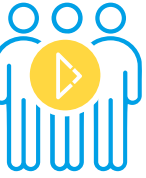


- **Application rétroactive de la loi et plafond de 24 jours**
 - Cass. soc. 21 janvier 2026, n° 24-22228

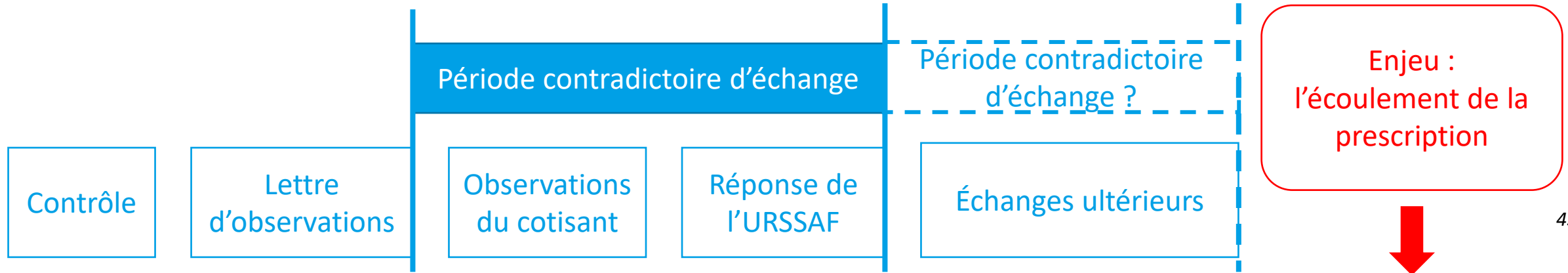
Principe	Application rétroactive de la loi permettant d'acquérir des congés pendant la maladie
Limite	<u>Par période d'acquisition</u> , CP acquis avant + CP acquis du fait de la nouvelle loi = maximum 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés)



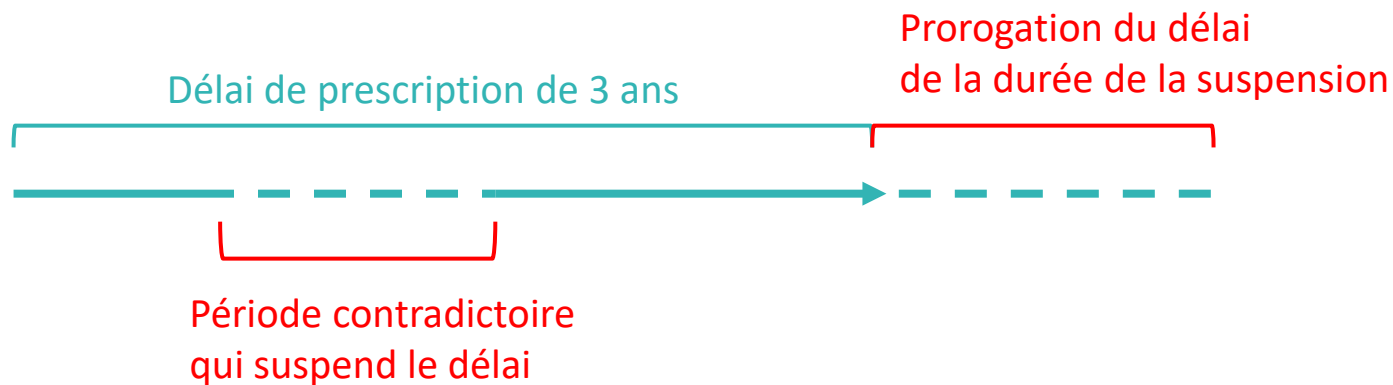
Redressement URSSAF



- **Date de fin de la période contradictoire**
 - Cass. 2^{ème} civ. 29 janvier 2026, n° 23-14671



43



La période contradictoire se termine à la date de la réponse de l'URSSAF



Les échanges ultérieurs ne prolongent pas la période contradictoire (et donc n'augmentent pas la durée de la suspension de la prescription)



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre attention

