LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale



20 octobre 2026

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social

Les intervenantes



Mélanie LECOUR

Responsable Droit social et Paie



Véronique ARGENTIN

Directeur des études sociales , CNOEC

Responsable droit social, Infodoc-experts

(Modérateur)



Alexandra SABIN BRASSET

Expert-comptable

Sommaire

- **Lois et règlements**
  - › Prime transport – trajet domicile-lieu de travail
  - › Prime de partage de la valeur
  - › Fin du régime de conjoint collaborateur
  - › Nouveaux codes NAF
  - › Décrets
    - IJSS AT/MP
    - Régime ALD non exonérante
- **Jurisprudence marquante**

Prime transport

Modalités de mise en place

Bénéficiaires

Rappel de la tolérance

Mise en œuvre

Prime de transport

Un dispositif facultatif de prise en charge des frais domicile-travail

La prime de transport correspond à la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, engagés pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail

≠

Prise en charge obligatoire d'au moins 50 % des abonnements de transports publics

Indemnité carburant dite « grands rouleurs » destinée aux travailleurs aux revenus modestes utilisant leur véhicule personnel pour leurs trajets professionnels ou domicile-travail

Prime de transport

Une limite annuelle, avec un sous-plafond carburant

Plafond d'exonération

- La prise en charge par l'employeur est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite soit 300 € par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 600 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène
- Limite portée à 600 € puis 1000 € pour les frais de carburant
- Précisions BOSS

Salariés éligibles

Une appréciation au regard de la résidence, du lieu de travail et des horaires

Principe

Sont concernés, les salariés

Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L. 1214-3 et L. 1214-24 du Code des transports

Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur

Pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison **d'horaires de travail particuliers** (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance…)

Condition suspendue jusqu'au 31 décembre 2026 + cumul possible avec remboursement des abonnements de transports en commun (PLF)

L'employeur doit être en mesure de **justifier** l'éligibilité et la réalité des frais pris en charge

Salariés exclus

- Les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ou en hydrogène du véhicule
- Les salariés qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur

Cumuls possibles

Abonnement de transport, forfait mobilités durables et prime de transport

Cumul	Prime transport	
Abonnement transport en commun	OUI en 2026	Limite habituelle
forfait mobilités durables (FMD)	OUI en 2026	Limite de 600 € déduction faite de la prime transport
Indemnités kilométriques	OUI	Limite de 700 € (pour les IK, correspondant aux frais réellement engagés)

© RYDGE Conseil

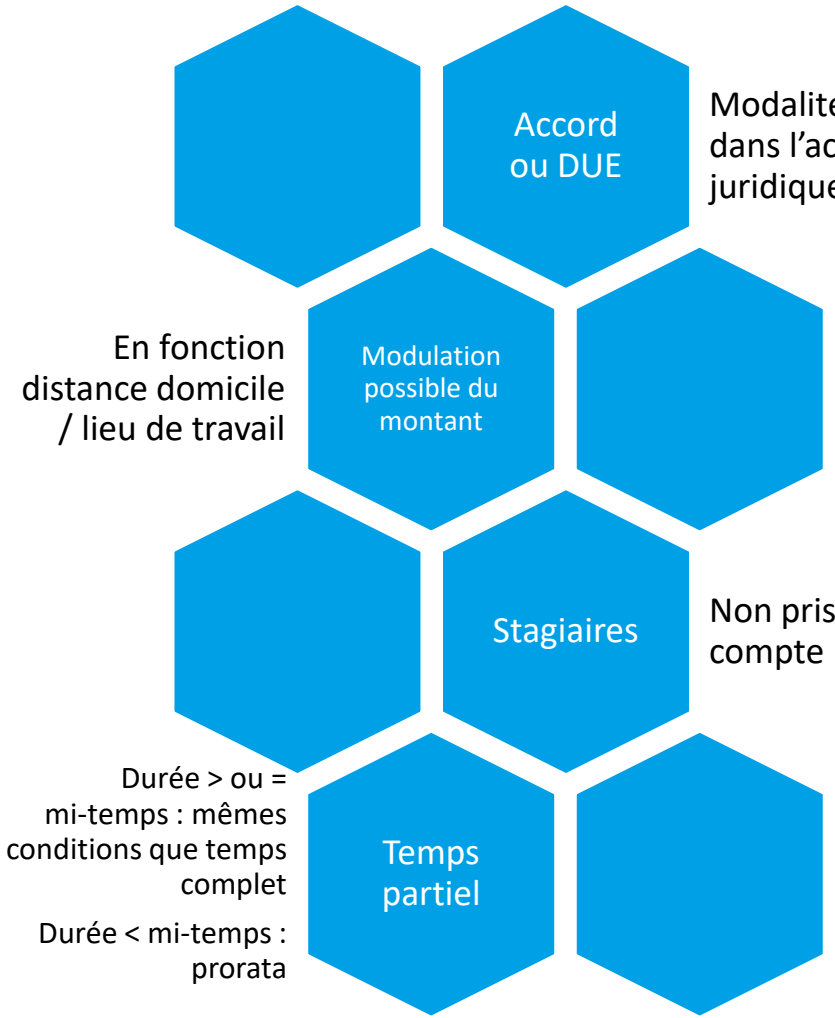
30 ans Club social
ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

Mise en œuvre

Formaliser la décision employeur et l'éligibilité individuelle

Formalisation	Traçabilité
• Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par **accord d'entreprise** ou par accord interentreprises et, à défaut, par accord de branche • Á défaut de tout accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par **décision unilatérale** de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe • Les modalités d'attribution de la prime sont fixées librement par les parties à l'accord d'entreprise ou par l'employeur. En cas de modification de ces modalités, l'employeur doit avertir les salariés au moins un mois avant la date d'effet du changement	• L'employeur conserve les éléments nécessaires qu'il recueille à cette fin auprès des salariés (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule personnel) • L'employeur doit en outre être en mesure de présenter la photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise) du véhicule du salarié • Mention sur le bulletin de salaire

Modalités d'attribution



Quiz

Il faut utiliser son véhicule personnel. Ainsi, un salarié qui n’a pas le permis ou qui se rend au travail en vélo ne peut pas en bénéficier, c’est cela ?

Les personnes qui n’ont pas de permis de conduire ou pas de véhicule ne bénéficient pas de la prime

Quiz

Un apprenti y a-t-il droit ?

Oui, l'apprenti a un contrat de travail, ce qui n'est pas le cas du stagiaire. Par conséquent, si l'apprenti vient en voiture/scooter, il peut en bénéficier

Quiz

La limite d’exonération de la prime transport « carburant » est de 1000 € ?

Le gouvernement a annoncé un relèvement de 600 € à 1000 €, de la limite d’exclusion applicable à la prise en charge des frais de carburant pour les primes versées jusqu’au 31 décembre 2026. A suivre dans le PLF 2027 !

Quiz

La modulation du montant peut-elle aboutir à exclure des salariés ?

L'employeur peut moduler le montant en fonction de la distance séparant le domicile du lieu de travail mais ne peut pas exclure les salariés pour lesquels il estimerait la distance trop importante

Quiz

Peut-on prévoir une condition d'ancienneté pour le bénéfice de la prime ?

Non, cela revient à exclure des salariés. De même, mettre une condition de présence qui aboutirait à exclure des salariés (embauchés après la date, par exemple), n'est pas possible

Prime de partage de la valeur

Vers une fin du régime social et fiscal de faveur ?

Prime de partage de la valeur

Prime versée aux salariés exonérée de cotisations sociales

Dans la limite de 3 000 € / an et par bénéficiaire en principe

Exonération portée à 6 000 € / an et / bénéficiaire lorsque l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation volontaire

Régime social de la prime :
Exonération de CSS, de taxe d'apprentissage et participation à l'effort construction, forfait social (pour les moins de 250 salariés uniquement)
La PPV reste soumise à CSG/CRDS et impôt sur le revenu
SAUF : dans les Entreprises de - 50 salariés : **jusqu'au 31.12.2026**

Dans les Entreprises de 50 salariés et +, exonération fiscale uniquement si la prime est placée sur un plan d'épargne entreprise (retraite ou salariale)

Prime de partage de la valeur

LFSS 2025 : intégration de la PPV dans la RGC !

		Prime versée du 01.01.2024 au 31.12.2026		Prime versée à partir de 2027
	Seuils d'effectifs	Salaire < 3 SMIC	Salaire ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € dans certaines entreprises ou si accord d'intéressement			
CSG/CRDS/taxe sur les salaires	**< 50 salariés**	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	Dues	Dues
	≥ 50 salariés	Dues		
Forfait social	**< 250 salariés**	Exonération		
	≥ 250 salariés	Du sur la fraction exonérée de cotisations et soumise à CSG		
Impôt sur le revenu	**< 50 salariés**	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000€ même si pas affectée à un Plan d'épargne	Imposable en principe Mais exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne	Dans tous les cas - Imposable en principe - Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale
	≥ 50 salariés	Imposable en principe Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne		

PLFSS 2027
CSG/CRDS : exonération prolongée 31/12/2027
IR : fin de l'exonération

Prime de partage de la valeur

La PPV

1

Mise en place

Acte fondateur – DUE ou accord avant le versement

Information préalable du CSE, lorsqu'il existe

2

Salariés éligibles

Condition : l'existence d'un contrat de travail

Non éligibles : les stagiaires et mandataires sociaux sans contrat de travail

3

Montant et modulation

Fixé dans l'acte

Modulable selon 5 critères : la durée de présence effective, la rémunération, la classification, le temps de travail et l'ancienneté

4

Versement

Plusieurs versements possibles dans la limite d'une fois par trimestre

Maximum 2 primes par an

RGDU et la PPV

Prise en compte des primes PPV versées ou affectées sur un plan d'épargne salariale à/c du 01/01/2025 (dans la RGDU) : Primes intégrées dans le dénominateur de la formule et également dans l'assiette de calcul de la réduction

Applicable sur les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à partir du 1er janvier 2025

Remarque : Cette règle de détermination de l'assiette de la réduction et de son coefficient ne s'applique pas aux salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1er mars 2025 !

RGDU et la PPV

La PPV est prise en compte

La formule du coefficient C

$$C = T_{min} + \left(T_{delta} \times \left[\tfrac{1}{2} \times \left((3 \times SMIC / Rémunération) - 1 \right) \right]^{P} \right)$$

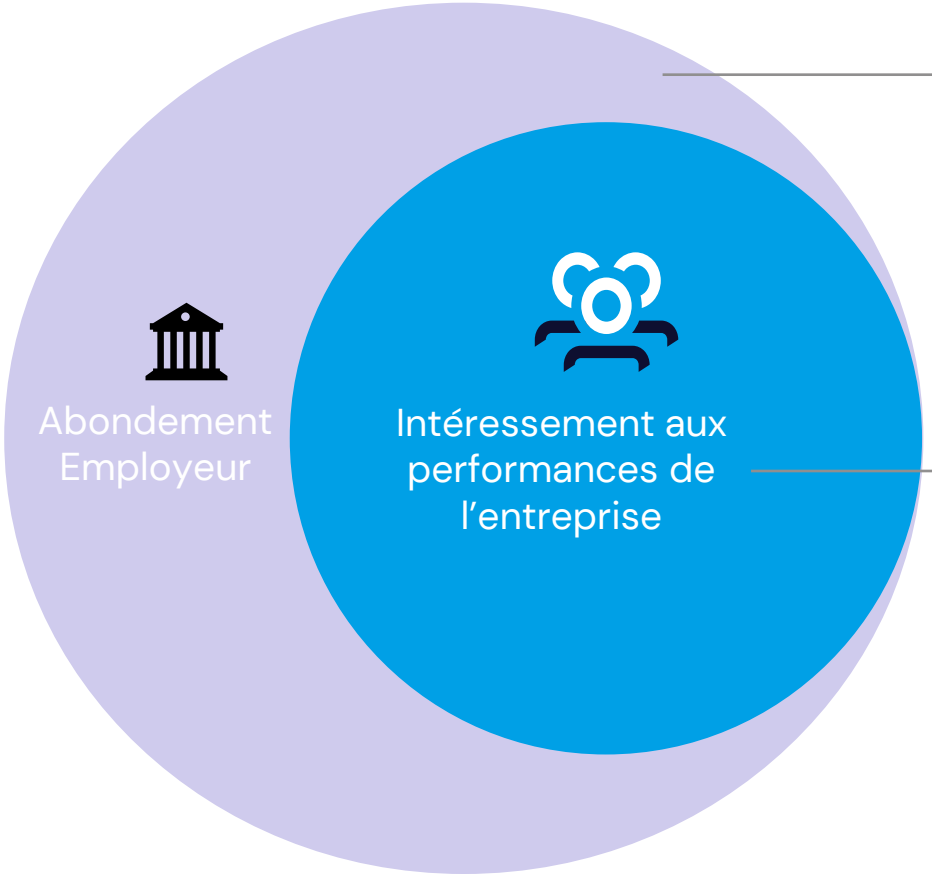
$$RGDU = C \times rémunération\ brute$$

Tmin	Taux minimal garanti, fixé à 0,0200 (soit 2 %)
Tdelta	Complément : 0,3781 (FNAL 0,10 %) ou 0,3821 (FNAL 0,50 %)
SMIC	Annuel : 1 820 × SMIC horaire — Mensuel : 151,67 × SMIC horaire
Rém.	Rémunération brute soumise à cotisations, PPV comprise
P = 1,75	Coefficient de puissance accentuant la dégressivité
C	Coefficient final, arrondi à quatre décimales

Arrondi : le coefficient C est arrêté au dix-millième le plus proche (quatre décimales). Cas général AGIRC-ARRCO 6,01 points, hors taux dérogatoires.

Intéressement + abondement

L'intéressement et l'abondement



Abondement

L'employeur peut abonder les versements faits par les salariés sur les plan d'épargne ouverts dans l'entreprise

Ces abondements bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur

Intéressement aux performances de l'entreprise

- Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- Mise en place par Accord ou DUE
- Tous les salariés de l'entreprise (limite 3 mois d'ancienneté)
- Critères non financiers : performance, résultats
- Dispositif ouvert aux dirigeants dans les entreprises qui comportent entre 1 et moins de 250 salariés

Traduit la volonté de partager entre l'entreprise et le personnel, les gains qui peuvent être réalisés du fait de son développement et de l'amélioration des performances de l'entreprise

Régime social et fiscal

- Déduction des sommes versées de l'IS
- Exonéré d'IR uniquement en cas de versement des sommes sur un plan d'épargne avec blocage des sommes pendants au moins 5 ans (sauf déblocage anticipé*)
- Exonéré de cotisations sociales
- Paiement de la CSG/CRDS
- Exonération du forfait social uniquement pour -250 salariés

Intéressement

Durée de la DUE

Valable pour une durée de 1 an, 3 ans ou 5 ans,
Renouvellement tacitement possible

Rythme de versement de la prime

Annuellement une fois la clôture de l'exercice comptable acquise

Seuil de déclenchement de l'enveloppe globale d'intéressement

Définir en amont un seuil de déclenchement : libre choix (Résultat Exploitation, RCAI, Résultat net comptable, Résultat net fiscal, Valeur ajoutée …)

Calcul

La formule de calcul de l'intéressement peut reposer uniquement sur des critères de performances, ce qui offre à l'employeur une grande souplesse dans la fixation de cette formule (qualitatifs, quantitatifs…)

Plafonds

- **Individuel** : le montant global annuel de l'intéressement est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du Personnel de la société
- **Global :** le montant maximum pouvant être octroyé à un même salarié, au titre d'un même exercice, est plafonné à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale

Abondement

Règle d'abondement définie au niveau du plan d'épargne salariale

Pour une année civile mais renouvelable par tacite reconduction

Principe de non-substitution à respecter

Modulation possible mais l'abondement versé au participant ne doit pas croitre en fonction de la rémunération – art. L. 3332-12 Code du travail

Modulation possible en fonction de
- ✓ L'origine des sommes ou leur affectation
- ✓ L'ancienneté
- ✓ La catégorie professionnelle

Modulation en fonction de
- ✓ Performance individuelle / temps de présence

Fin du régime conjoint collaborateur déclaré avant 2022

le début de nouveaux choix

Tournant : la limite de 5 ans

Le conjoint collaborateur est le conjoint ou partenaire pacsé d'un dirigeant qui participe régulièrement à l'activité sans être rémunéré ni détenir de parts sociales

Mécanisme clé

Il bénéficie d'une protection sociale "de transition" — retraite, invalidité-décès — adossée à des cotisations minimales calculées sur la base du revenu du chef d'entreprise.

Un statut conçu comme temporaire, pas comme une solution pérenne

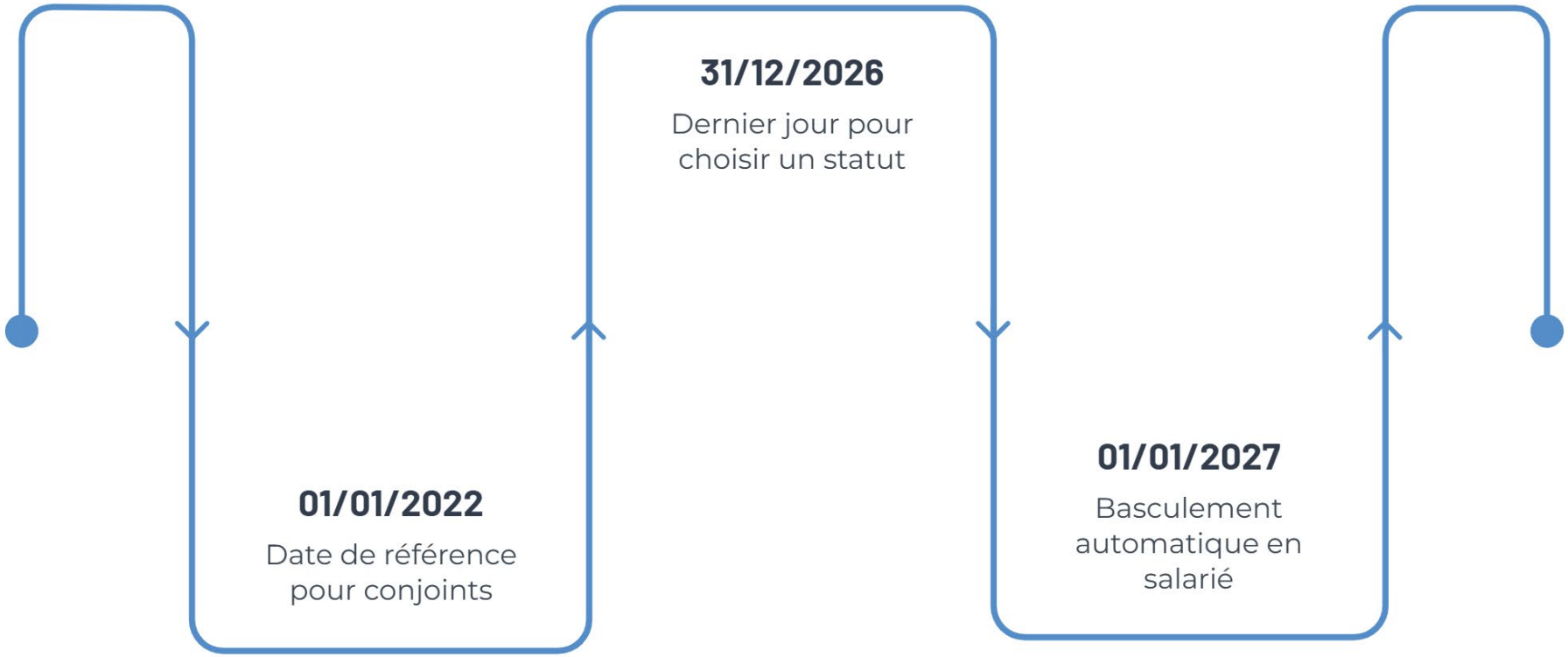
Réforme introduite par la LFSS 2022

Avant 2022
Le statut pouvait être conservé indéfiniment, sans obligation d'évoluer vers un statut plus protecteur

Depuis 2022
La durée est désormais plafonnée à 5 ans. Au-delà, le conjoint doit opter pour un nouveau statut

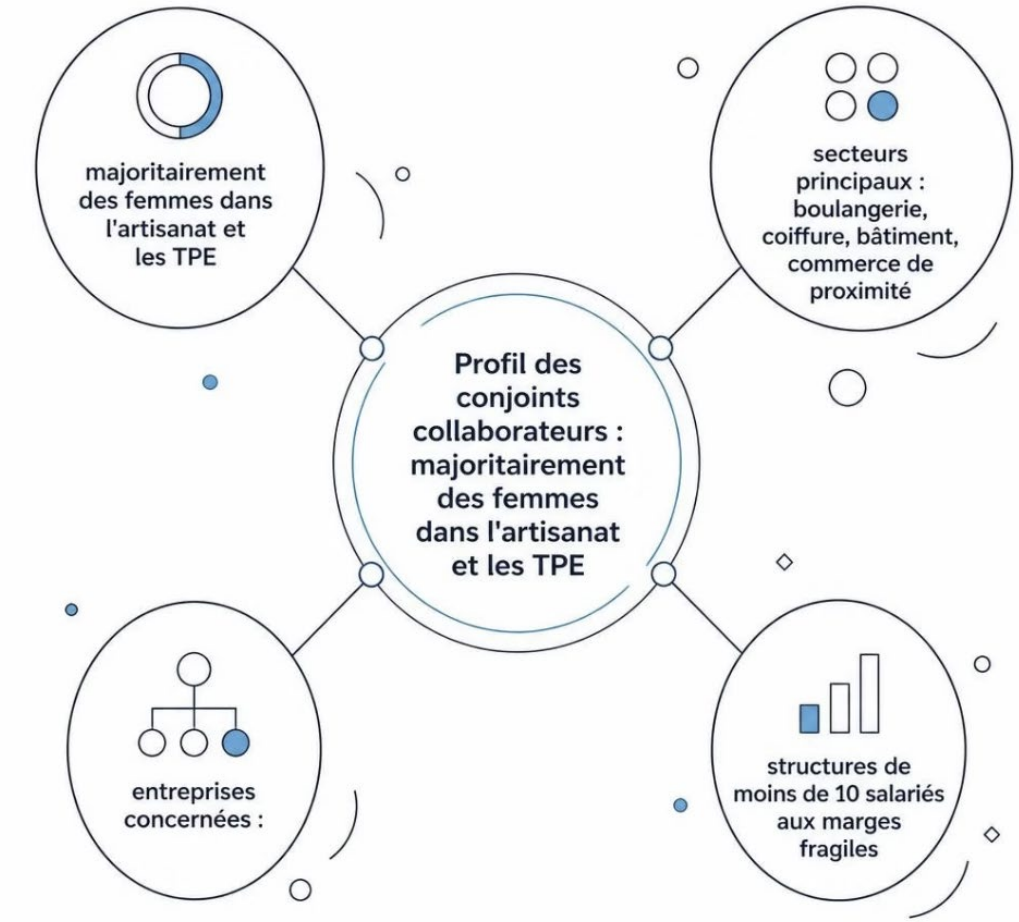
Objectif du législateur
Réduire la dépendance économique et orienter vers des statuts offrant une protection sociale renforcée

Calendrier qui déclenche l'alerte



Tout conjoint collaborateur enregistré **avant ou au 01/01/2022** doit impérativement avoir fait son choix **avant le 31 décembre 2026.** À défaut, la loi prévoit un **basculement automatique** en statut de conjoint **salarié dès le 1er janvier 2027**

Qui ? Pourquoi est-ce sensible ? Quels enjeux



Un enjeu humain et économique

Le statut concerne majoritairement des conjointes dans l'artisanat et les très petites entreprises, souvent piliers invisibles de la gestion quotidienne

Double risque
Social : perte de protection si aucun choix n'est anticipé

Économique : déstabilisation de structures dont les marges sont très étroites

Protection sociale : les droits en jeu

Ce que couvre le statut actuel

Retraite de base
Cotisations calculées sur assiette forfaitaire ou réelle

Invalidité-Décès
Couverture minimale adossée au régime du chef d'entreprise

IJ maternité
Indemnités journalières sous conditions de cotisation

Ce que le nouveau statut doit apporter

Après 5 ans, le passage à un statut de **conjoint salarié ou associé** doit offrir une protection mieux calibrée : droits chômage (salarié), retraite complémentaire, prévoyance étendue

C'est aussi l'occasion d'un **audit social complet** du dossier : vérifier les trimestres validés, les droits acquis et les lacunes éventuelles

Trois options après le conjoint collaborateur

Conjoint Salarié	Conjoint Associé	Activité Distincte
Rémunération fixe, bulletins de paye, couverture sociale complète (y compris chômage). Implique une gestion RH rigoureuse et un coût patronal à intégrer dans le prévisionnel	Entrée au capital de l'entreprise, implication dans la gouvernance. Droits liés au statut d'indépendant. Nécessite une réflexion patrimoniale et juridique approfondie	Le conjoint exerce une activité propre, indépendante de l'entreprise. Implique une séparation claire des rôles et la création d'un statut autonome (micro-entrepreneur, salarié tiers…)

Le "basculement automatique" en l'absence de choix = conjoint salarié

Création d'un contrat de travail
Le conjoint devient salarié de droit : un contrat doit être rédigé, avec fiche de paye mensuelle et gestion RH associée

Charges patronales et salariales
L'entreprise supporte désormais l'intégralité des cotisations sociales, souvent sous-estimées dans les TPE

NAF 2025 : Vigilance, Impacts Paie & Enjeux Juridiques

30 ans Club social
ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

Pourquoi ce changement n'est pas "cosmétique"

Le code NAF (Nomenclature des Activités Françaises)

- N'est pas un simple identifiant administratif. C'est un référentiel structurant, directement contraint par la norme européenne NACE Rev. 2.1, harmonisée à l'échelle de l'UE

Ce basculement vers NAF 2025 répond à une double nécessité :

- Refléter les transformations profondes du tissu économique (numérique, transition écologique, nouvelles mobilités)

- Améliorer la qualité de l'information statistique pour les décideurs publics et privés

Contrainte européenne

La NACE impose le cadre commun : la France adapte, elle n'improvise pas.

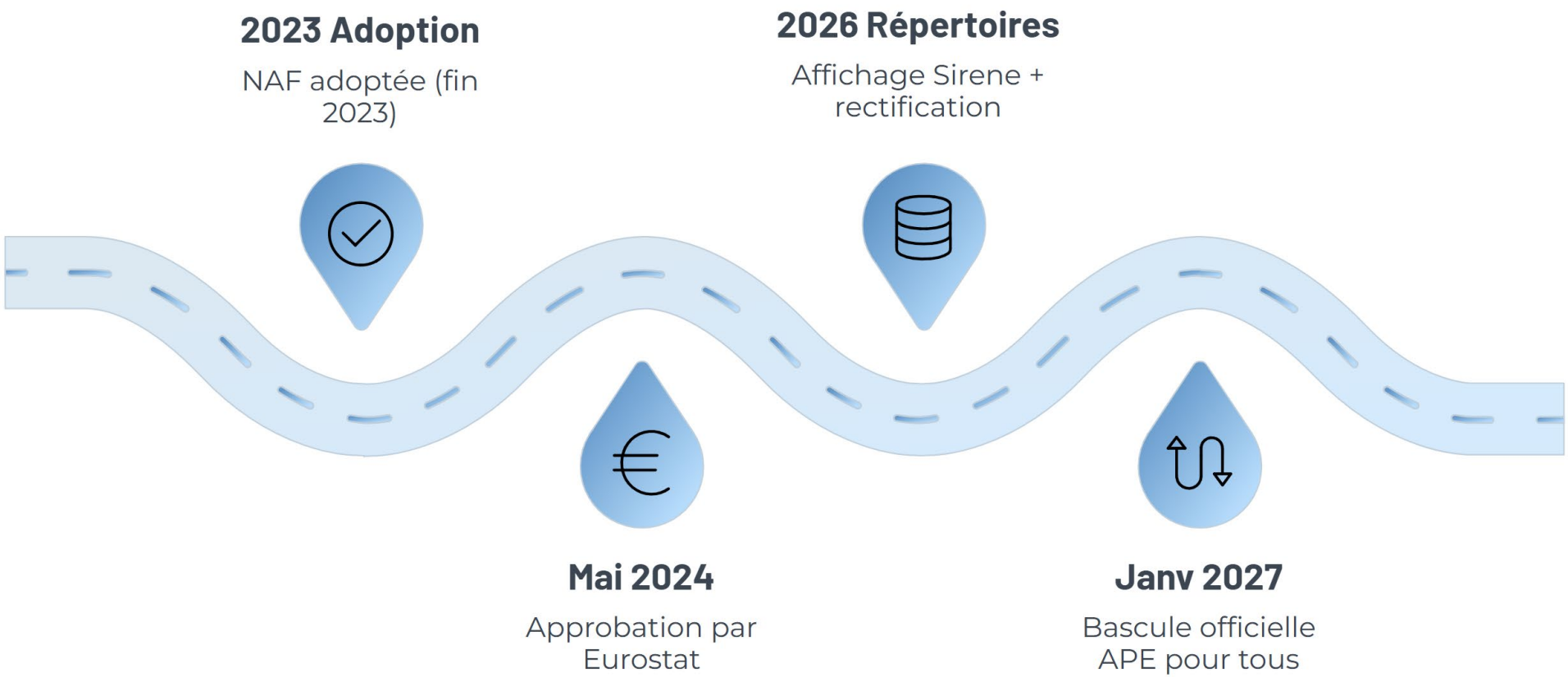
Portée systémique

Chaque code APE irrigue administrations, logiciels, conventions et aides.

Signal d'alerte

Ignorer ce changement expose à des paramétrages erronés dès 2027.

Dates à retenir



L'intégration progressive s'étend jusqu'à fin 2029 : une fenêtre de préparation opérationnelle à ne pas négliger, notamment pour les recodifications dans les flux échanges inter-systèmes

Volume et ampleur : une vigilance immédiate

17 M
Unités Sirene dans le périmètre de recodification
établissements, entrepreneurs individuels, associations et organismes publics

≈ 3 % Entreprises signalées comme changeant de code

La répercussion est systémique : administrations, entreprises, éditeurs de logiciels et cabinets d'experts-comptables doivent tous mettre à jour leurs bases et programmes. Aucun acteur de l'écosystème n'est exempt de cette mise à niveau

NAF, APE, IDCC : ne pas confondre

- NAF : nomenclature de classement des activités économiques
- APE : code attribué par l'Insee à une entreprise ou un établissement
- IDCC : identifiant d'une convention collective
- Le code APE est un indice

  ↪ il ne détermine pas automatiquement la convention collective

Ce que vous verrez côté entreprises dès 2026

Affichage anticipé dans Sirene

Dès 2026, le répertoire Sirene affichera le futur code APE en NAF 2025 — en parallèle du code actuel — permettant aux entreprises **de contrôler et rectifier leur affectation avant qu'elle ne devienne définitive**

Points de vigilance 2026

- **Comparer** le code projeté NAF 2025 avec l'activité réelle de l'établissement
- **Contrôler** la cohérence avec les libellés et notes explicatives de la nomenclature
- **Initier** une demande de rectification en cas de discordance, dans la fenêtre ouverte par l'INSEE
- **Anticiper** les enjeux d'explicabilité liés aux codifications automatisées (algorithmes)

L'objectif est de vérifier l'affectation **avant** l'année de référence APE, pour éviter toute discordance administrative

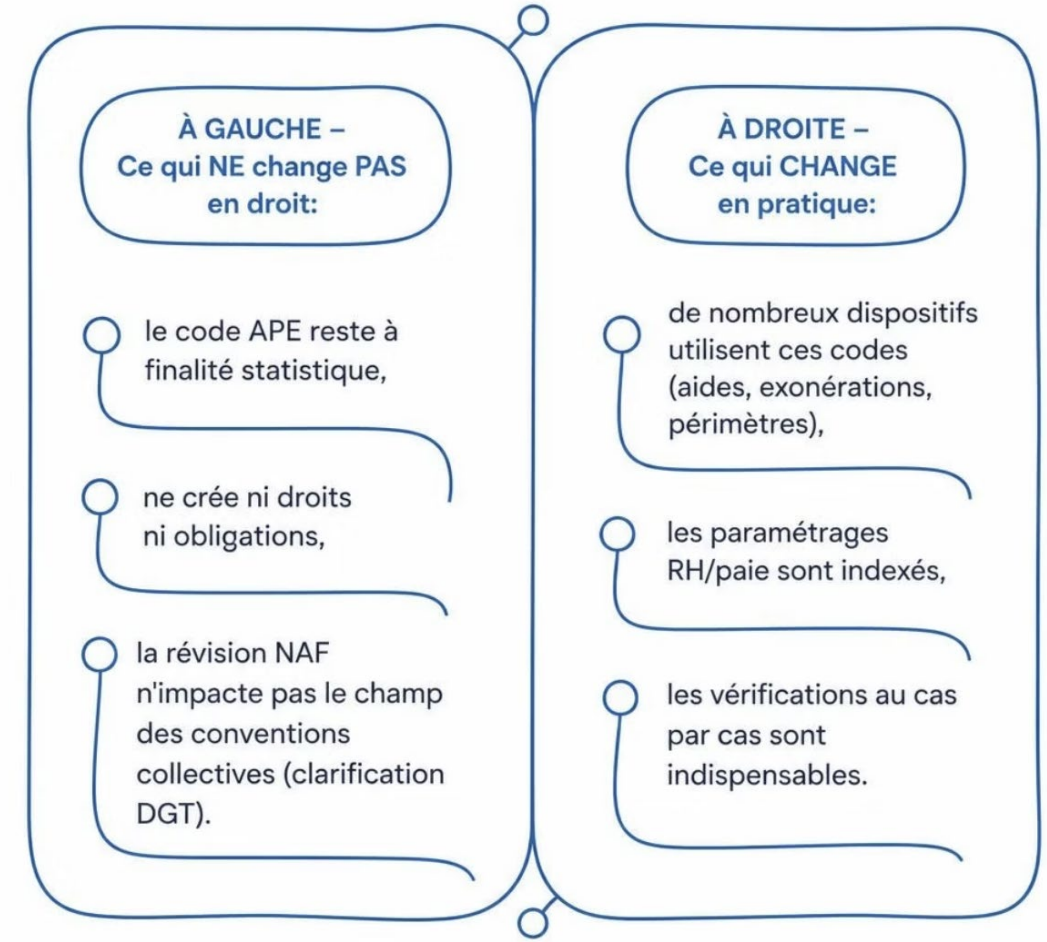
1er janvier 2027 : le moment juridique, social et informatique

Date d'entrée en vigueur officielle du NAF 2025. À cette date, le code APE est **réattribué pour toutes les unités légales et établissements**

Ce que cela implique concrètement

- Tous les systèmes d'information (ERP, logiciels de paie, bases clients) doivent afficher le **nouveau code APE**
- Les documents officiels (Kbis, attestations) reflèteront la **nouvelle codification**
- Les paramétrages sectoriels dans les logiciels RH/paie doivent être **mis à jour avant cette date**
- Les conventions collectives et dispositifs d'aides liés aux codes devront être **revérifiés**

Impacts juridiques : ce qui change… et ce qui ne change pas



Position de la DGT

La Direction Générale du Travail a confirmé que la **révision NAF n'impacte pas le champ des conventions collectives** en droit. Le code APE, à finalité statistique, *« ne saurait suffire à créer des droits ou obligations »*

Mais en pratique…

De nombreux dispositifs réglementaires, contractuels ou conventionnels **utilisent ces codes comme critère de périmètre**. Chaque situation doit faire l'objet d'une **vérification au cas par cas** avant 2027

Impacts juridiques et sociaux : ce qui change… et ce qui ne change pas

Ce qui ne doit pas changer automatiquement

- ✓ Convention collective / IDCC sans analyse juridique préalable
- ✓ Grilles de salaires, primes et classifications conventionnelles
- ✓ Règles de durée du travail, prévoyance, frais de santé et autres garanties
- ✓ Taux ou dispositifs liés à des règles distinctes du seul code APE

Vigilance paie : les zones de contrôle

- ✓ Bulletins de paie : cohérence du code APE affiché à la date applicable
- ✓ Logiciels de paie, SIRH, référentiels établissements et interfaces
- ✓ Flux déclaratifs et DSN : contrôler les consignes techniques applicables
- ✓ Détermination du taux AT
- ✓ Assujettissement à certaines contributions sociales

Cas de situations

Le code change, pas l'activité

Activité réelle et organisation demeurent inchangées.

Faut-il modifier immédiatement l'IDCC et les minima ?

NON, pas sur la seule base du reclassement statistique

Activité Mixte

Société combine conseil, développement logiciel et formation

Le futur code APE paraît incohérent avec l'activité principale

Vérifier les faits économiques, les activités exercées et le champ conventionnel. Faire une expertise et rectification à l'Insee si nécessaire

Matrice de qualification juridique : 3 scénarios

A — Recodification pure : activité inchangée ; mettre à jour le référentiel APE à la date d'effet, sans changement automatique d'IDCC

B — Code attribué incohérent : documenter l'activité réelle et solliciter l'expertise/rectification auprès de l'Insee

C — Activité principale réellement modifiée : conduire une analyse juridique autonome des champs conventionnels et des effets sociaux

Le vrai levier de vigilance : vérifier, documenter, tracer

Contrôler l'activité principale

Confronter l'activité réelle de chaque établissement aux **libellés et notes explicatives** de la NAF 2025. Certaines activités se subdivisent (ex : rechargement VE, livraison à domicile, mobilité douce)

Confronter et arbitrer

Comparer le code projeté par Sirene avec le code actuel. En cas de doute, utiliser la **table de correspondance NAF 2008 → NAF 2025** publiée par l'INSEE pour identifier les glissements

Tracer la décision

Documenter la **justification du code retenu** (référence NAF 2025, notes d'activité) et conserver la preuve de toute demande de rectification adressée à l'INSEE

Décrets récents

LFSS 2026 à l'œuvre

🎯 Objectif

- ✓ Encadrer les durées d'indemnisation,
- ✓ Maîtriser les dépenses de l'Assurance maladie et,
- ✓ Pour l'AT/MP : Rééquilibrant la charge entre la Sécurité sociale et l'employeur

📋 Les textes clés

Décrets **2026-866** et **2026-867** (ALD non exonérante, 15 octobre 2026)

Et surtout le décret **n° 2026-909** du 30 septembre 2026 (JO du 1er octobre) qui abaisse le plafond de calcul des IJSS AT/MP au 1er novembre 2026

LFSS 2026 à l'œuvre

🗓️ Calendrier échelonné

15 octobre 2026 : ALD non exonérante, 1 an (en vigueur)

1er novembre 2026 : nouveau plafond de calcul IJSS AT/MP

1er janvier 2027 : durée maxaximale de 4 ans des IJSS AT/MP de date à date, sans possibilité de dépassement. À l'échéance des 4 ans, l'incapacité est **réputée permanente** de plein droit — bascule automatique vers la rente

IJSS AT/MP au 1er novembre 2026 : Tour de vis

Nouveau plafond (art. R. 433-2 CSS)

Salaire de référence plafonné à **0,226 % du PASS**, contre 0,834 % jusqu'au 31 octobre 2026, soit environ **1,8 SMIC** (≈ 3 304 € brut/mois)

Sur la base du PASS 2026 (48 060 €) : salaire journalier maximum de **108,62 €** contre 400,82 € (division par plus de 3,7)

IJSS maximales par jour

65,17 €/jour (60 %) pendant les 28 premiers jours et **86,90 €/jour** (80 %) à partir du 29e jour,

contre 240,49 € et 320,66 € auparavant

Date d'application
S'applique aux arrêts résultant d'un AT/MP survenu à compter du **1er novembre 2026** : **c'est la date de survenance du sinistre qui compte, pas la date de paiement**

Risque employeur : pour les salariés rémunérés au-delà de 1,8 SMIC, la baisse des IJSS alourdit le complément de salaire (maintien de salaire) à la charge de l'employeur ; en l'absence de maintien, la perte est supportée par le salarié

ATTENTION : Les sinistres antérieurs restent soumis à l'ancien plafond

IJSS AT/MP au 1er novembre 2026 : ce qui change… et ce qui ne change pas

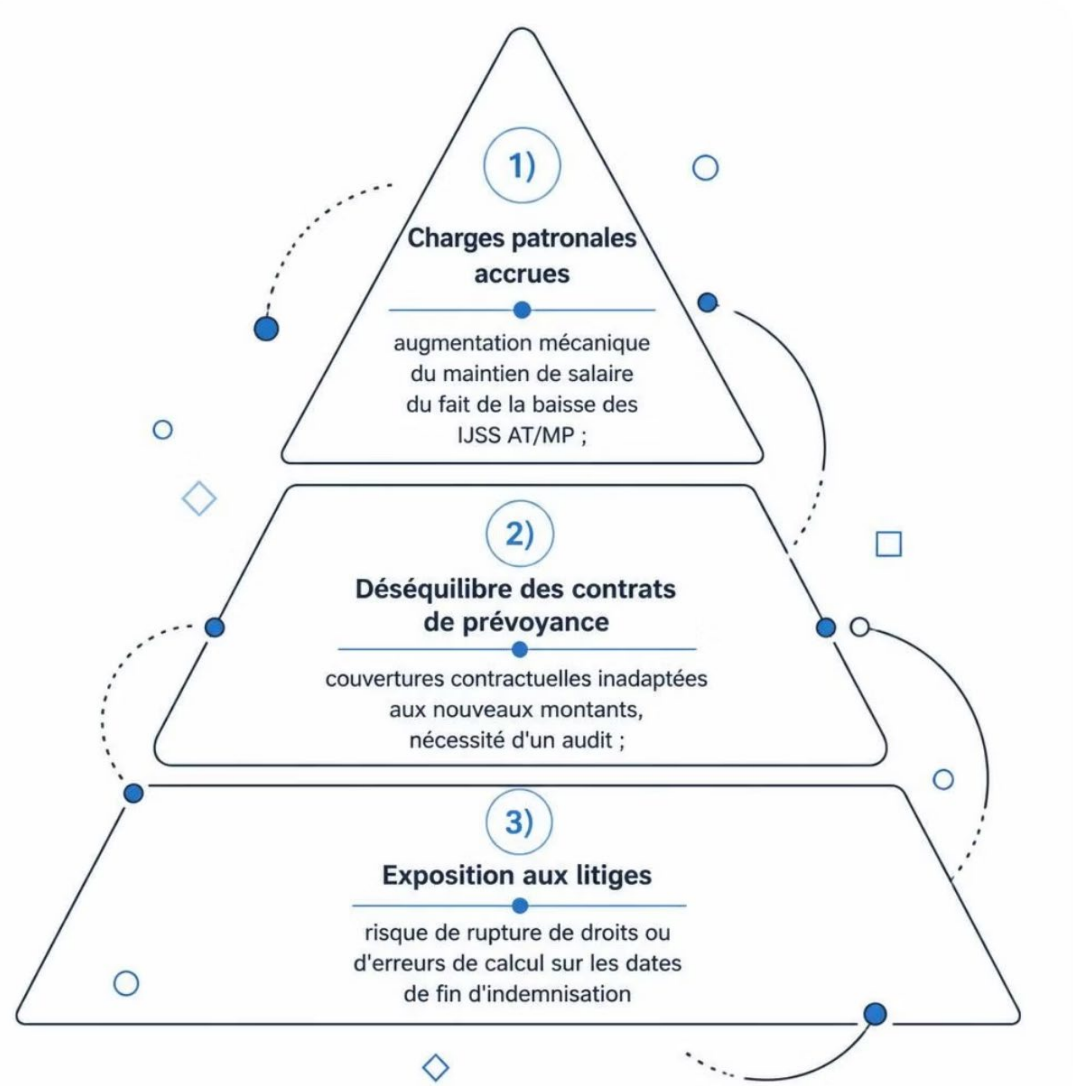
Ce qui ne change pas

- ✓ Taux d'indemnisation : 60 % jusqu'au 28e jour, puis 80 %
- ✓ Régime spécifique des arrêts AT/MP distinct de la maladie ordinaire
- ✓ Les règles de complément employeur restent à examiner selon le Code du travail et la convention collective
- ✓ Les plafonds sont des maxima : ils ne sont pas versés automatiquement

Les salaries les plus exposés

- ✓ Les rémunérations dont le salaire de référence dépasse le nouveau plafond
- ✓ Sans maintien de salaire : possible diminution des sommes perçues
- ✓ Avec maintien de salaire : transfert de charge vers l'employeur
- ✓ Détermination du taux AT
- ✓ Évaluer les garanties conventionnelles, contractuelles et de prévoyance

IJSS AT/MP au 1er novembre 2026 : analyse des risques



⚖️ Litiges potentiels

Coexistence de deux régimes :
sinistres avant le 1er novembre 2026 (plafond de 0,834 %) et sinistres à compter de cette date (0,226 %)

Le risque d'erreurs de calcul expose à des contentieux ou redressements

Synthèse

- Un arrêt payé en novembre mais lié à un AT survenu en octobre : nouveau plafond ? NON
- Le taux d'IJSS de 60 % / 80 % change-t-il ? NON
- Le complément employeur augmente-t-il systématiquement ? NON : cela dépend du maintien applicable.
- Quels sont les premiers contrôles à faire ? Date du fait générateur et paramétrage paie

=> Recenser les dossiers AT/MP et dates de survenance

=> Auditer conventions collectives et engagements de maintien

=> Mettre à jour les paramétrages et réaliser des paies tests

=> Informer les clients des effets budgétaires possibles

Régime ALD non exonérante : la durée d'indemnisation passe de 3 ans à 1 an

3 ans → 1 an	Reprise de travail	3 ans
Nouvelle durée maximale Pour les affections relevant de la procédure ALD dont la participation de l'assuré n'est pas limitée ou supprimée, les IJSS ne sont plus versées que pendant 1 an maximum => Concernent soins remboursés aux taux habituels	Pour ouvrir une nouvelle période d'indemnisation d'un an au titre de la même maladie, le salarié doit avoir repris son travail pendant au moins 1 an	Pour les ALD prises en charge à 100 % (liste D. 160-4 CSS, affection grave hors liste, polypathologie invalidante), la durée maximale reste de 3 ans

Il s'agit d'IJ maladie, pas d'une modification du régime IJSS AT/MP

Régime ALD non exonérante : calendrier

1 — 15 octobre 2026

Arrêts prescrits à compter de cette date : plafond d'indemnisation de 1 an pour les ALD non exonérantes.

2 — Arrêts en cours

Les arrêts en cours au 15 octobre 2026 sont concernés lorsque l'incapacité de travail atteint 6 mois à compter de cette date (soit à partir du 15 avril 2027).

3 — Droits acquis

Les assurés déjà en arrêt depuis plus de 6 mois au 15 octobre 2026 restent soumis à l'ancienne règle : jusqu'à 3 ans d'indemnisation.

À retenir : c'est la date de prescription de l'arrêt et la durée déjà écoulée au 15 octobre 2026 qui déterminent la règle applicable — Deux régimes vont donc coexister pendant plusieurs mois

Régime ALD non exonérante : points de vigilance

	ALD exonérante	ALD non exonérante
Prise en charge	100 %	participation de l'assuré non supprimée
Durée max des IJSS	3 ans	1 an depuis le 15/10/2026
Nouvelle période	Après 1 an de reprise : 3 ans	Après 1 an de reprise : 1 an

Paie et subrogation

Anticiper la fin des IJSS à 1 an : **suivre les dates de prescription et la bascule à 6 mois** pour les arrêts en cours, et adapter la subrogation et le maintien de salaire

Prévoyance

Vérifier les contrats de prévoyance et le relais invalidité : la durée de couverture contractuelle peut dépasser celle des IJSS

Cas pratiques : dates charnières



• **Cas A** — Arrêt débuté le 1er septembre 2026 : seuil des 6 mois atteint après le 15 octobre => nouveau régime, sous réserve des conditions applicables

• **Cas B** — Arrêt débuté le 1er janvier 2026 : plus de 6 mois au 15 octobre ; ancien régime de durée jusqu'à 3 ans si conditions réunies

Dans chaque cas : vérifier le statut ALD reconnu par la CPAM et la situation individuelle

=> Identifier les arrêts maladie longs et les échéances de droits aux IJSS

=> Contrôler les décomptes CPAM en cas de subrogation et anticiper les régularisations

=> Distinguer fin des IJSS, obligations légales/conventionnelles de maintien de salaire et garanties de prévoyance

Deux réformes, deux calendriers

=> **15 OCTOBRE 2026 — ALD non exonérante** : durée maximale dérogatoire des IJ maladie ramenée de 3 ans à 1 an

=> **1er NOVEMBRE 2026 — AT/MP** : baisse du plafond de rémunération servant au calcul des IJSS AT/MP

Deux risques différents, deux mécanismes différents, deux vérifications à effectuer

Contentieux : cartographie des risques

Salarié / Employeur : rappel de salaire, maintien légal ou conventionnel, contestation des déductions d'IJSS

Assuré / CPAM : date du fait générateur, durée des droits, qualification de l'arrêt, notification d'indu

Employeur / Prévoyance : conditions de garantie, franchise, coordination avec les IJSS et exclusions

Client / Cabinet : défaut de paramétrage ou de conseil, sous réserve de la mission et d'un préjudice démontré

Jurisprudence marquante

Congés payés et maladie : règles de prescription

- Cass. soc. 16 septembre 2026, n° 25-12609, n ° 25-15456, n° 25-14826

Quel est le délai de prescription des anciens salariés pour saisir le juge d'une ICP au titre de la loi DDADUE ?

Contexte

Les trois affaires concernaient des salariés dont le contrat de travail était rompu à la date d'entrée en vigueur de la loi DDADUE et qui réclamaient à leur ancien employeur, en vertu de la rétroactivité de la loi, le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés pour des périodes d'arrêt maladie

Ce que dit la Cour de cassation

L'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail se prescrit par trois ans à compter de la rupture du contrat de travail

Congés payés et maladie : règles de prescription

- Cass. soc. 16 septembre 2026, n° 25-14826

Le salarié peut-il réclamer des sommes dues au titre d'ICCP en application de la loi DDADUE sur une période remontant au 1er décembre 2009 ?

Contexte

Dans cette affaire, la salariée demandait à se prévaloir de la loi DDADUE du 22 avril 2024 au soutien de sa demande, afin de réclamer une indemnité compensatrice de congés payés allant au-delà de la prescription triennale

Ce que dit la Cour de cassation

La Cour de cassation estime que le salarié, qui a acquis des congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel ou qui a été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés acquis pour cette raison, a droit à une indemnité compensatrice de congé payé au titre des congés payés acquis depuis le 1er décembre 2009 et reportés dans les conditions prévues par le code du travail, sous réserve de l'expiration de la période de report

Le salarié était en droit d'obtenir une **ICCP acquis à partir du 1er décembre 2009 en application des dispositions rétroactives prévues par la loi DDADUE**, sous réserve de l'application des règles encadrant le report des CP non pris du fait d'un arrêt de travail pour accident ou maladie

Non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail

- Cass. soc. 9 septembre 2026, n° 25-11901

Le salarié a-t-il automatiquement droit à dommages et intérêts en cas de non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ?

Contexte

Dans cette affaire, une salariée faisait valoir que l'employeur l'avait laissée travailler sur la piste (en station service), malgré l'avis du médecin du travail contre-indiquant une affectation en extérieur

Ce que dit la Cour de cassation

La Cour de cassation considère désormais que le seul constat du non-respect de l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ouvre droit à réparation, car il engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné

Reclassement salarié inapte et Consultation CSE

- Cass. soc. 9 septembre 2026, n° 25-10985

En l'absence du titulaire, faut-il l'avis du suppléant lors de la consultation du CSE sur une inaptitude ?

Contexte

Un salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, après consultation du CSE. Sur les deux membres titulaires du CSE, seul l'un d'entre eux était présent à la réunion. Le second titulaire, temporairement absent pour congé, n'avait pas été remplacé par son suppléant

Pour le salarié, cette absence de convocation du suppléant à la réunion rendait la consultation du CSE irrégulière et privait le licenciement de cause réelle et sérieuse

Ce que dit la Cour de cassation

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un délégué titulaire du CSE est momentanément absent, pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire, la priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace

Ici, seul l'avis du membre présent, soit celui du membre titulaire du deuxième collège, avait été recueilli. La consultation du CSE était donc irrégulière, ce qui rendait le licenciement pour inaptitude était sans cause réelle et sérieuse

LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre attention



ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social