

Veille & Action – Janvier 2026

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2	postes de direction pour les grandes entreprises.....	7
Un nouveau congé supplémentaire de naissance	2	Contrôle URSSAF : un décret simplifie et précise la procédure sur deux points.....	7
Transposition de la directive sur la transparence des rémunérations : où en sommes-nous ?	4	La charte du cotisant contrôlée est désormais publiée au BOSS.....	8
Rappel : Index égalité professionnelle 2025 à publier le 1 ^{er} mars 2026 au plus tard : ce qu'il faut savoir !	5	Compte personnel de formation : le reste à charge passe à 102,23 € pour l'année 2026	9
Négociation obligatoire sur les seniors : les modalités de diagnostic préalable sont précisées	6	Prolongement du contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2026	9
De nouveaux codes APE dès le 1 ^{er} janvier 2027	6	II. Etat des négociations.....	10
Publication au 1 ^{er} mars 2026 des proportions de femmes et d'hommes aux		CCN des commerces de gros (3044)	10
		CCN de l'Import-Export (3100)	10
		CCN de la distribution des papiers cartons ...	10
		III. Jurisprudence	11

I. Actualités

Un nouveau congé supplémentaire de naissance

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance, d'une durée de 1 ou de 2 mois, doit être pris à la suite du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce nouveau congé s'applique aux salariés qui ont un enfant né ou adopté depuis le 1er janvier 2026 (ou un enfant né avant cette date mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date),

En pratique, la prise de ce congé nécessite toutefois, la publication d'un décret d'application, relatif au délai de prévenance, aux modalités de fractionnement du congé, au délai de prise des jours de congé et au montant de l'indemnité. Or ce décret ne devrait intervenir qu'à la fin du premier semestre 2026.

En effet, le ministère de la santé a annoncé, dans un communiqué de presse du 26 décembre, que le nouveau congé supplémentaire de naissance ne sera accessible qu'à compter du 1er juillet 2026.

Ce report de mise en œuvre est nécessaire pour permettre aux caisses de sécurité sociale d'adapter les systèmes d'information nécessaires à la déclaration, au calcul et au versement des indemnités journalières liées à ce congé et aux employeurs de s'adapter, y compris dans leurs logiciels de gestion des ressources humaines.

Condition d'accès au congé supplémentaire de naissance

Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 1).

Toutefois, cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités journalières afférentes (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 2).

Formalisme lié à la demande de prise du congé supplémentaire de naissance

Le salarié qui souhaite prendre son congé supplémentaire de naissance doit informer l'employeur de la date de prise du congé et de sa durée.

Le délai de prévenance, qui sera fixé par décret, est compris entre 15 jours et 1 mois. Il peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 5).

L'employeur ne peut pas refuser la demande de prise de ce congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions requises : ne pas avoir épuisé, selon le cas de figure, son droit à congé de maternité, de paternité, d'adoption.

Durée du congé supplémentaire de naissance

La durée du congé est, au choix du parent, d'un mois ou de 2 mois. Le congé supplémentaire de naissance peut être fractionné en 2 périodes, d'un mois chacune. Les modalités de fractionnement seront définies par décret (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 4).

Chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre.

Délai de prise du congé supplémentaire de naissance

Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris sera fixé par décret. Selon le communiqué du ministre de la santé, ce délai sera de 9 mois à compter de la naissance ou l'adoption de l'enfant (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 5).

Remarque : pour ne pas être pénalisés par le report de la date de prise de ce congé au 1^{er} juillet 2026, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel de prise du congé (communiqué de presse du ministre de la santé).

En pratique, le congé supplémentaire de naissance peut être, soit accolé au congé de maternité, de paternité ou d'adoption, soit être pris après une période de reprise de travail, après l'extinction des droits à congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Statut du salarié pendant le congé supplémentaire de naissance

Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail est suspendu (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 3).

Pendant cette suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail. En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée (C. trav. art. L 1225-4-5 nouveau).

Le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle pendant la durée du congé (C. trav. art. L 1225-46-4).

Droits acquis pendant le congé supplémentaire de naissance

La durée du congé supplémentaire de naissance :

- est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
- ne fait pas perdre le bénéfice de tous les avantages acquis antérieurement (C. trav. art. L 1225-46-3).
- est assimilée à une période de cotisation pour l'ouverture du droit et le calcul de la retraite du régime général si la période de congé a donné lieu au versement d'indemnités journalières (CSS art. L 351-3 mod).
- est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation des salariés (C. trav. art. L 6323-12 mod. et L 6323-35 mod.).

Cessation anticipée du congé

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance (C. trav. art. L 1225-46-5).

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié :

- retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L 1225-46-6) ;
- a droit à un entretien de parcours professionnel, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L 1225-46-7 et L 6315-1).

Versement d'une indemnité journalière

Pendant la durée du congé, une indemnité journalière (IJ) est versée à l'assuré, sous conditions de durée minimale d'affiliation et d'activité minimale requises pour l'assurance maladie (CSS art. L 331-8-1, al. 1).

Le montant de cette indemnité sera déterminé par décret : il devrait être de 70% du salaire net antérieur le premier mois et de 60% le deuxième mois selon le ministère de la santé. Ce montant correspondra à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière (CSS art. L 331-8-1, al. 2).

Régime social et fiscal des IJ

L'indemnité versée pendant le congé de naissance suit le même régime social que les indemnités journalières de maladie, soit des prélèvements de 0,50 % au titre de la CRDS et de 6,20 % au titre de la CSG (CSS art. L 136-8 modifié). En tant que revenu de remplacement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu en application de l'article 80 quinquies du CGI.

Par ailleurs, la CNAM rappelle que cette indemnisation ne pourra pas se cumuler avec :

- le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- l'allocation journalière de présence parentale ;
- l'allocation journalière de proche aidant ;
- les indemnités journalières maladie ;
- les indemnités journalières de maternité, paternité ou d'adoption ;
- les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les allocations chômage.

Elle rappelle également que le congé supplémentaire de naissance ne pourra pas être pris en même temps que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) qui permet notamment d'indemniser pour les salariés la prise d'un congé parental d'éducation. Toutefois, les 2 prestations pourront être prises l'une après l'autre.

www.ameli.fr, information du 9 janvier 2026

Transposition de la directive sur la transparence des rémunérations : où en sommes-nous ?

Le 21 janvier 2026, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou a confirmé l'intention du gouvernement de transposer la directive européenne sur la transparence salariale cette année, mais précise que la date de juin 2026 ne pourra peut-être pas être tenue.

Celui-ci est, en effet, revenu sur le calendrier de transposition de la directive, qui constitue pour lui « *un des grands objectifs parlementaires de l'année* ».

Pour rappel, une concertation sur sa transposition avait été lancée avec les partenaires sociaux au printemps 2025.

Les gouvernements successifs, ont entraîné un décalage des concertations, qui ont repris en janvier 2026.

Sur la concertation en cours, si la solution idéale serait une « *convergence totale* » entre organisations patronales et syndicats de salariés, l'objectif est d'arriver à « *une base de compromis permettant d'asseoir la loi sur quelque chose de concerté* ».

A charge pour le gouvernement de prendre ensuite ses responsabilités, en présentant un projet de loi au Parlement.

L'intention du gouvernement est que « *cette loi ne traîne pas* », même si le ministre n'est « **pas complètement sûr de pouvoir la faire voter complètement avant le 1er juin** » 2026, compte tenu du temps de concertation, mais aussi de « *la pause* » des élections municipales qui pourront ralentir un peu le travail parlementaire.

Le ministre espère néanmoins pouvoir engager le projet de loi avant le mois de juin, avec peut-être déjà un premier passage à l'Assemblée nationale. Avec une capacité à la voter définitivement au plus tard à la rentrée de septembre, sans oublier qu'il y aura peut-être aussi une session extraordinaire en juillet.

Concernant cette temporalité, le MEDEF rappelle que les directives sont des actes juridiques contraignants qui fixent des objectifs aux Etats membres. S'ils sont tenus d'une obligation de résultat (atteindre les objectifs fixés par la directive), chaque Etat membre est libre d'élaborer ses propres mesures pour les atteindre en se confortant au délai de transposition fixé.

Contrairement au règlement, une directive n'est pas un texte directement applicable en droit interne et nécessite des mesures nationales de transposition.

En cas de non-transposition à l'échéance de juin 2026 :

- la France se place en situation de manquement au droit de l'Union ; dans un premier temps la Commission européenne pourra lui adresser une lettre demandant des explications sur son retard, puis émettre un avis motivé lui demandant de se conformer au droit européen, et enfin, si nécessaire saisir la CJUE
- **la directive n'acquiert pas, par elle-même, valeur normative générale à l'égard des employeurs privés et donc rien n'est attendu de la part des entreprises** ; aucune poursuite juridique à leur encontre n'est possible.

Rappel : Index égalité professionnelle 2025 à publier le 1er mars 2026 au plus tard : ce qu'il faut savoir !

Chaque 1er mars au plus tard, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier leur Index égalité professionnelle. Lorsque la note globale de l'entreprise est insuffisante, des publications complémentaires s'imposent.

Il s'agit de mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, en calculant un Index de l'égalité professionnelle, sur la base de 4 ou 5 critères selon l'effectif de l'entreprise.

Le cas échéant, les résultats obtenus identifient les points de progression sur lesquels l'entreprise doit agir quand les disparités sont injustifiées.

Les entreprises concernées publient donc sur leur site Internet la note globale de l'index (note sur 100) et la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

La publication doit s'effectuer sur la page d'accueil du site ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en 2 ou 3 clics.

Les entreprises doivent également communiquer l'index, avec le détail des différents indicateurs, au CSE ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS) via le site <https://egapro.travail.gouv.fr> du ministère du Travail.

S'il y a lieu, les entreprises doivent également, pour le 1^{er} mars 2026 au plus tard :

- lorsqu'elles ont obtenu une note globale inférieure à 85/100, fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs auxquels elles n'ont pas atteint la note maximale ;
- lorsqu'elles ont obtenu une note inférieure à 75/100, définir en plus des mesures adéquates et pertinentes de correction et de rattrapage par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale, et les publier.

Ces mesures de correction et les objectifs de progression sont publiés sur la même page que l'index et ses indicateurs.

En l'absence de site Internet, l'employeur porte à la connaissance des salariés, « *par tout moyen* » (courrier, e-mail, publication sur l'intranet, etc.) :

- la note globale de l'index égalité (c. trav. art. D. 1142-4) ;
- le résultat de chacun des indicateurs (c. trav. art. D. 1142-4) ;
- en cas de note globale inférieure à 85 points, les objectifs de progression fixés pour les indicateurs auxquels la note maximale n'a pas été atteinte (c. trav. art. D. 1142-6-1).

La note globale et les indicateurs restent accessibles jusqu'à la publication du nouvel Index, l'année suivante (c. trav. art. D. 1142-4).

Les mesures de correction et les objectifs de progression restent visibles jusqu'à ce que l'index égalité revienne respectivement à 75 et 85 points (c. trav. art. D. 1142-6 et D. 1142-6-1).

La non-publication des résultats de manière visible et lisible expose l'entreprise à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Il en va de même en l'absence de mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci.

Les entreprises peuvent s'adresser à des référents, joignables au sein des DREETS, pour obtenir un appui sur la réglementation applicable. La liste des référents est consultable sur le site du ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses>).

Pour calculer leur Index, les entreprises peuvent s'appuyer sur un simulateur-calculateur en ligne, accessible sur le site Index Egapro, qui intègre toutes les formules de calcul nécessaires (<https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro>). Il permet ainsi, après avoir saisi les données de l'entreprise, d'obtenir le résultat de chacun des indicateurs et de l'Index.

Ce site permet aussi aux entreprises de déclarer à l'inspection du travail, suite aux calculs, leur Index, leurs indicateurs ainsi que toutes les informations nécessaires.

Négociation obligatoire sur les seniors : les modalités de diagnostic préalable sont précisées

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 a créé un nouveau thème de négociation périodique obligatoire non seulement dans les branches mais aussi dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Pour rappel, les entreprises d'au moins 300 salariés (ou groupes d'entreprises de même taille) où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont soumises à une obligation de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors, au moins une fois tous les 4 ans (C. trav., art. L. 2242-2-1).

Un accord d'adaptation peut aménager les modalités de cette négociation obligatoire (C. trav., art. L. 2242-12) et, à défaut d'un tel accord, l'employeur doit engager cette négociation tous les 3 ans (C. trav., art. L. 2242-13, 4°).

Les négociations triennales supplétives doivent être précédées d'un diagnostic dont les contours viennent d'être précisés par un décret du 26 décembre 2025, publié au Journal officiel du 28 décembre. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 29 décembre 2025.

Dans les entreprises, le diagnostic préalable à la négociation triennale sur la situation des salariés seniors porte notamment sur les thèmes imposés de négociation, c'est-à-dire :

- leur recrutement ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Remarque : l'emploi de l'adverbe « notamment » laisse supposer que d'autres thèmes peuvent être abordés dans ce diagnostic.

Le décret précise également les indicateurs sur lesquels s'appuie ce diagnostic. Ainsi dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce diagnostic peut être fondé sur les indicateurs de la BDSE et du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais d'autres indicateurs peuvent être pris en compte (C. trav., art. D. 2242-17 nouv.).

De nouveaux codes APE dès le 1^{er} janvier 2027

Les codes APE (activité principale exercée) changeront au 1^{er} janvier 2027.

Pour permettre aux entreprises d'anticiper cette évolution, les futurs codes sont déjà consultables en ligne.

Pour rappel, le code APE permet d'identifier la branche d'activité principale d'une entreprise. Il est attribué par l'INSEE sur la base de la nomenclature d'activités française (NAF), laquelle changera le 1^{er} janvier 2027.

A compter de cette date, toutes les entreprises se verront donc attribuer un nouveau code APE.

Cette nouvelle codification ne crée ni droit ni obligation supplémentaire par rapport à l'ancienne. Néanmoins, le code APE doit figurer sur les bulletins de salaire et est utilisé par de nombreux organismes, tels que les administrations sociales et fiscales. Il constitue donc un référentiel incontournable dans la gestion administrative d'une entreprise et, à ce titre, son changement doit être anticipé.

Il est désormais **possible de consulter son futur code APE en renseignant son numéro SIREN sur le site** : <https://sirene.gouv.fr/>

Si besoin, il est également possible de demander en ligne une modification de son futur code.

Pour ce faire, un compte ProConnect est nécessaire et si l'entreprise n'en dispose pas, un formulaire à remplir manuellement est proposé.

Enfin, rappelons que si les nouveaux codes sont d'ores et déjà disponibles, **ils n'entreront en vigueur qu'en 2027 et ne doivent donc pas être utilisés avant.**

Publication au 1^{er} mars 2026 des proportions de femmes et d'hommes aux postes de direction pour les grandes entreprises

Comme chaque année, **les entreprises d'au moins 1 000 salariés** devront avoir publié, au plus tard le 1^{er} mars, les proportions de femmes et d'hommes au sein, d'une part, des cadres dirigeants et, d'autre part, des membres des instances dirigeantes.

Cependant, 2026 marque une étape importante dans la montée en puissance de ce dispositif, **avec l'obligation de mettre désormais en place des mesures de correction si l'un des deux sexes est sous-représenté.**

Nota : le 1^{er} mars 2026 correspondant à un dimanche, les employeurs prendront la précaution de publier les écarts avant le week-end, donc le vendredi 27 février au plus tard.

En effet, à compter du 1^{er} mars 2026, dès lors que, au sein des cadres dirigeants ou des instances dirigeantes, la proportion de l'un des deux sexes est inférieure à 30 %, la négociation périodique sur l'égalité professionnelle devra porter sur « *les mesures adéquates et pertinentes de correction* » à mettre en œuvre pour remonter à au moins 30 %.

A défaut d'accord, l'employeur définira ces mesures par voie unilatérale, après consultation du CSE.

L'entreprise devra par ailleurs communiquer au ministère du Travail « *les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre* ». Elle transmettra ces informations de la même manière qu'elle communique déjà les écarts éventuels de représentation, donc par l'intermédiaire du site internet « index égapro ». Elle les communiquera également au CSE.

Le fait de ne pas communiquer ces mesures de correction n'est, à ce stade, pas sanctionné par une pénalité.

Contrôle URSSAF : un décret simplifie et précise la procédure sur deux points

Un décret du 26 décembre 2025 prévoit que, désormais, la lettre d'observations adressée par l'URSSAF au cotisant à l'issue d'un contrôle n'a plus à être signée par tous les agents ayant procédé au contrôle. Par ailleurs, il toilette et précise les dispositions réglementaires du code de la sécurité sociale relatives à la procédure d'abus de droit pour tenir compte de la réforme intervenue au 1^{er} janvier 2024.

Signature de la lettre d'observations en cas de pluralité d'agents de contrôle

Au terme d'un contrôle URSSAF, ou lorsqu'un constat d'infraction de travail dissimulé a été transmis à l'URSSAF afin qu'il soit procédé à un redressement des cotisations et contributions dues, les agents URSSAF adressent à la personne contrôlée une lettre d'observations mentionnant, s'il y a lieu, les observations faites au cours du contrôle et engageant la période contradictoire préalable à l'envoi de toute mise en demeure ou avertissement.

Jusqu'à présent, le code de la sécurité sociale prévoyait que la lettre d'observations devait être datée et signée par les agents chargés du contrôle URSSAF (c. séc. soc. art. R. 243-59, III au 27.12.2025). Adoptant une interprétation stricte de cette disposition, la jurisprudence avait précisé qu'elle devait donc être signée par chacun des inspecteurs ayant procédé au contrôle, sous peine de nullité (cass. civ., 2e ch., 6 novembre 2014, n° 13-23990, BC II n° 220), sauf si l'un des inspecteurs n'avait plus la qualité ou n'était plus compétent pour intervenir (cass. civ., 2e ch., 1er février 2024, n° 22-13420 FD).

Pour limiter les contentieux, le décret du 26 décembre 2025 modifie la règle en prévoyant que, **désormais, la lettre d'observations doit être signée par « au moins l'un des agents chargés du contrôle URSSAF »** (décret art. 1, 4°, b ; c. séc. soc. art. R. 243-59, III modifié). La signature de tous les agents URSSAF ayant procédé au contrôle n'est donc plus requise.

Cette modification est entrée en vigueur le 28 décembre 2025 (lendemain de la publication du décret au JO) (décret art. 4).

Mise en œuvre de la réforme de la procédure d'abus de droit

Dans le cadre d'un contrôle, les URSSAF peuvent écarter, comme ne leur étant pas opposables, les actes constitutifs d'un abus de droit afin d'en restituer le véritable caractère. Une fois ces actes requalifiés, l'URSSAF procède au redressement des sommes normalement dues. Sont des actes constitutifs d'un abus de droit les actes qui (c. séc. soc. art. L. 243-7-2) :

- soit ont un caractère fictif ;
- soit visent à rechercher l'application littérale de textes, à l'encontre des objectifs poursuivis par leur auteur, dans le seul but pour le cotisant d'éviter de payer ou de minorer le paiement des cotisations et contributions dont il est redevable ou qu'il aurait dû acquitter, au regard de sa situation ou de ses activités réelles, s'il n'avait pas réalisé ces actes.

L'abus de droit entraîne l'application d'une pénalité, égale à 20 % des cotisations et contributions dues (c. séc. soc. art. L. 243-7-2).

La procédure d'abus de droit a été simplifiée au 1^{er} janvier 2024. Avant cette date, en cas de désaccord sur les rectifications notifiées sur le fondement de l'abus de droit, le cotisant contrôlé pouvait soumettre le litige au comité des abus de droit, selon des règles procédurales strictes. Ce comité a été supprimé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (loi 2023-1250 du 26 décembre 2023, art. 5, I, 9° et 12°).

Si le cotisant contrôlé veut contester les rectifications notifiées par l'URSSAF sur le fondement de l'abus de droit, il dispose dorénavant des voies de recours de droit commun : il doit donc saisir la commission de recours amiable (CRA) de l'URSSAF, puis éventuellement engager un recours contentieux devant le tribunal judiciaire.

Un décret était attendu pour tirer les conséquences de la suppression du comité des abus de droit dans la partie réglementaire du code de la sécurité sociale. Ainsi, le décret du 26 décembre 2025 abroge les articles R. 243-60-2 et R. 243-60-3 du code de la sécurité sociale, qui détaillaient le fonctionnement du comité des abus de droit et la procédure à suivre par le cotisant pour le saisir (décret art. 1, 8°).

Le décret maintient la règle selon laquelle, lorsqu'il est envisagé d'appliquer la pénalité de 20 % pour abus de droit, le directeur de l'URSSAF dont relève la personne contrôlée contresigne la lettre d'observations adressée à cette dernière. Mais il transfère cette règle de l'article R. 243-60-3 du code de la sécurité sociale à l'article R. 243-59, III, qui détaille notamment le contenu de la lettre d'observations adressée par l'URSSAF au cotisant à l'issue des opérations de contrôle (décret art. 1, 4°, c ; c. séc. soc. art. R. 243-59, III modifié).

En outre, le décret précise que la pénalité de 20 % est appliquée aux seules cotisations et contributions redressées sur la base de constats relevant d'un abus de droit (décret art. 1, 7° ; c. séc. soc. art. R. 243-60-1 modifié).

Cf. [Décret 2025-1338 du 26 décembre 2025, JO du 27](#) (art. 1 et 4)

La charte du cotisant contrôlée est désormais publiée au BOSS

Le décret précité a également prévu qu'à partir du 1^{er} janvier 2026, la charte du cotisant contrôlé ne sera plus fixée par arrêté, mais publiée au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS). Dans un communiqué du 6 janvier 2026 publié sur le site du BOSS, la Direction de la sécurité sociale annonce que c'est désormais chose faite, sans qu'aucune modification n'ait été apportée au modèle de charte en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024.

Rappels

La charte du cotisant contrôlé, dont les dispositions sont opposables à l'URSSAF, présente à la personne contrôlée la procédure de contrôle et les droits dont elle dispose pendant son déroulement et à son issue. L'avis de contrôle, adressé au cotisant avant le contrôle, doit faire mention de l'existence de ce document, préciser l'adresse électronique où il est consultable et indiquer qu'il est adressé au cotisant sur sa demande (c. séc. soc. art. R. 243-59, I).

Jusqu'à présent, le modèle de charte du cotisant contrôlé était fixé par arrêté. La dernière version de la charte est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (arrêté du 30 janvier 2024, JO 6 février, texte 3, modifié par arrêté du 22 juillet 2024, JO du 23, texte 1). Elle était accessible sur les sites [urssaf.fr](#) et [msa.fr](#).

Publication de la charte du cotisant contrôlé au BOSS

Elle est ainsi publiée dans un nouveau bloc « Contrôle », accessible depuis la page d'accueil du portail [boss.gouv.fr](#).

L'administration précise qu'aucune évolution n'a été apportée à la charte au moment de sa publication au BOSS.

Il est en outre possible de télécharger une version imprimable de la charte.

La charte du cotisant contrôlé - Boss.gouv.fr

Compte personnel de formation : le reste à charge passe à 102,23 € pour l'année 2026

Les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) qui mobilisent leur compte pour financer une formation doivent s'acquitter d'un reste à charge. Son montant est revalorisé au 1^{er} janvier 2026. Il passe ainsi de 102,23 à 103,20 €. Mais certaines personnes en sont exonérées.

Ainsi, en 2026, tout titulaire d'un CPF qui voudra mobiliser son compte pour financer une formation devra s'acquitter d'une participation obligatoire de 103,20 €. Cette participation est automatiquement appliquée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme du CPF.

Sont exonérées de la participation prévue (c. trav., art. L. 6323-7 et R. 6323-3) les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi ;
- les titulaires de CPF qui bénéficient d'un abondement de leur employeur ;
- les titulaires de CPF qui bénéficient d'un abondement en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou de la part de leur OPCO ;
- les titulaires de CPF qui mobilisent les points inscrits sur leur compte professionnel de prévention (C2P, ex-compte pénibilité) pour financer une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P (c. trav. art. L. 4163-8) ;
- les titulaires de CPF, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteints d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %, qui bénéficient d'un abondement au titre de la reconversion professionnelle (c. séc. soc. art. L. 432-12 et D. 432-15).

Prolongement du contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2026

Les avenants qui visent à prolonger le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) jusqu'au 31 décembre 2026 ont été agréés par deux arrêtés parus au Journal officiel du 28 décembre 2025.

Pour rappel, le CSP est un dispositif que les entreprises de moins de 1 000 salariés, et quel que soit leur effectif, les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, sont tenues de proposer aux salariés dont le licenciement économique est envisagé.

En pratique, il s'agit d'un parcours de retour à l'emploi du salarié comportant des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) (c. trav. art. L. 1233-65 à L. 1233-70).

Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par deux conventions interprofessionnelles du 26 janvier 2015 et du 17 juillet 2018 (cette dernière spécifique à Mayotte), qui font régulièrement l'objet d'avenants de prolongation.

Les conventions sur le CSP avaient en dernier lieu été prolongées jusqu'au 31 décembre 2025.

Deux avenants signés par les partenaires sociaux, qui viennent d'être agréés par le Premier ministre, prolongent le CSP jusqu'au 31 décembre 2026 :

- l'avenant n° 11 du 25 novembre 2025 à la convention du 26 janvier 2015 ;
- l'avenant n° 7 du 25 novembre 2025 à la convention du 17 juillet 2018 (Mayotte).

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels 2026
 - Définition des minima conventionnels
 - Révision des classifications
- **Accords signés et en voie d'extension :**
 - L'accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres dans la CCN 3044 a été signé par la CFTC, FO et la CFE CGC AGRO
- **Accords signés et étendus :**
 - L'avenant n°4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit « Pro-A ») a été étendu par arrêté publié au JO du 22 novembre
 - L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 25 septembre

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 17 février 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Minimas conventionnels 2026
 - Révision du régime frais de santé
- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'Avenant du 13 novembre 2025 à l'accord du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance collective.
- **Accords étendus :**
 - L'accord du 27 mars 2025 qui révisé les dispositions de la CCN relatives à l'exercice du droit syndical et au CSE a été étendu par un arrêté publié au JO du 9 juillet

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 10 février 2026

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels 2026
 - Formation professionnelle
- **Accord étendu :**
 - L'accord salaires du 6 mars 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} août 2025

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 5 mars 2026

III. Jurisprudence

Consultation du CSE en matière d'IA

Dans une ordonnance de référé rendue le 29 janvier, le tribunal judiciaire de Nanterre suspend le déploiement de deux logiciels et ordonne à l'entreprise de consulter son CSE central sur ces outils de gestion du personnel qui utilisent l'intelligence artificielle (IA), sous astreinte de 500 euros par jour de retard.

L'affaire concerne une société spécialisée dans les systèmes d'information et de logiciels, qui emploie 2 241 salariés dans le monde dont près de 2 000 en France. Le contentieux a surgi à l'occasion du renouvellement d'un outil qui permettait aux salariés de saisir leurs compétences et de générer des CV.

L'entreprise a informé le CSE du remplacement de l'ancien outil (le logiciel « Whoz ») par deux nouveaux logiciels (« Cornestone Skills » et « Napta »). Pour les élus, cette simple information n'était pas suffisante. Via le CSE central, ils sollicitent l'ouverture d'une véritable procédure d'information-consultation sur l'introduction de ces outils et leurs conséquences. Devant le refus de l'entreprise, ils votent néanmoins une expertise et ils assignent la société devant le tribunal judiciaire de Nanterre.

Une astreinte de 500 € par jour de retard

Dans l'ordonnance rendue le jeudi 29 janvier, le tribunal judiciaire de Nanterre donne raison au CSE.

D'une part, le déploiement des deux outils est suspendu dans l'attente de la consultation du CSE central, et sous astreinte de 500 euros par jour de retard dans l'application de cette décision.

D'autre part, le juge contraint l'entreprise à ouvrir une procédure d'information consultation sur ces deux outils, là aussi avec une astreinte de 500 euros par jour de retard.

Pour fonder sa demande, le CSE central invoquait le trouble manifestement illicite causé par l'absence de consultation du CSEC préalablement au déploiement des logiciels et demandait une astreinte de 1 000 euros par jour. Le CSE soutenait que l'introduction de ces logiciels constituait une modification significative de la gestion des compétences et de suivi des parcours et que cela représentait l'introduction d'une nouvelle technologie affectant les conditions de travail, les opportunités de formation, la gestion des carrières et la rémunération des salariés.

A l'inverse l'employeur estimait que l'entreprise utilisait déjà, dans l'ancien outil, des fonctionnalités similaires d'assistance mécanisée (génération des CV, suggestion de compétence) et que les nouveaux outils, qui reprenaient ces fonctions, n'avaient donc pas d'impact significatif sur les conditions de travail, les salariés restant libres d'user de ces outils. Pour l'entreprise, il ne s'agissait donc pas de l'introduction d'une nouvelle technologie, mais d'une simple assistance à la prise de décisions.

Ce qui caractérise le trouble manifeste

Sur ce point, le tribunal donne raison au CSE. Oui, le trouble manifeste, qui « s'entend de toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit », est caractérisé.

Il résulte de la violation par l'entreprise de l'article L. 2312-8 du code du travail qui impose la consultation du CSE sur « *l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ».

Pour parvenir à cette décision, le juge analyse l'apport des nouveaux logiciels :

- il est avéré qu'ils utilisent bel et bien l'IA ;
- contrairement à ce que soutient l'entreprise, il paraît évident que ces outils sont destinés à tous les salariés (leur adoption est qualifiée « d'inévitable » en interne, et les managers poussent les équipes à s'en saisir. D'autre part, l'ancien outil ne couvrait que deux entités alors que les nouveaux seront déployés dans tout le groupe) ;
- les données sont destinées à être utilisées dans le cadre des entretiens annuels (ce qui n'était le cas du précédent outil), pour l'évaluation des salariés, l'adéquation entre le profil des salariés et les missions qui leur sont confiées, ce qui paraît central dans une société dont l'activité consiste à placer des équipes chez les clients.

Il résulte de ces éléments, écrit le juge, que le déploiement des nouveaux logiciels « *implique l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés et qu'une consultation du CSEC s'impose en conséquence* ». La violation de l'article L. 2312-8 est donc établie.

Le CSE demandait aussi que soient ordonnées la désignation et l'intervention d'un expert judiciaire pour faire remettre par la société au CSE tous documents utiles sur les logiciels visant notamment à déterminer si les logiciels recourent à des procédés d'intelligence artificielle. Il réclamait également que soit entériné le vote d'une expertise sur le sujet auquel le CSE avait déjà procédé. Sur ces deux points, le CSE est mis en échec. La demande ne relève pas de la procédure de référé mais de la procédure accélérée au fond, tranche le tribunal.

TJ Nanterre réf., 29 janv. 2026, n° 25/02856

Barème Macron : sans nullité du licenciement, un contexte de harcèlement moral ne suffit pas à l'écarter

Pour tout licenciement prononcé depuis le 24 septembre 2017, le juge qui estime qu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse doit respecter un barème légal d'indemnisation dit « barème Macron ».

Ce barème impose des planchers et plafonds d'indemnisation, variant en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, en années complètes (c. trav. art. L. 1235-3 ; cass. soc. 3 avril 2024, n° 23-13452 D).

En revanche, il ne s'applique pas aux indemnités versées à la suite d'un licenciement nul, consécutif notamment à des faits de harcèlement moral ou sexuel (c. trav. art. L. 1152-3 et L. 1153-4).

Dans cette hypothèse, en l'absence de réintégration (le salarié ne l'a pas demandée ou sa réintégration est impossible), le juge condamne l'employeur à une indemnité au moins égale aux 6 derniers mois de salaire sans aucun plafond (c. trav. art. L. 1235-3-1).

Un employeur est condamné à verser 10 227,56 € alors que le barème fixait 8 050 € de plafond

Dans cette affaire, une salariée employée en qualité de responsable des ressources humaines avait été licenciée pour faute grave par lettre du 8 février 2019.

Son employeur lui reprochait d'avoir dissimulé une relation amoureuse avec un élu du CSE, ce qui constituait un manquement à son obligation de loyauté, et d'avoir transmis à celui-ci des informations confidentielles, en violation de son obligation de confidentialité.

La salariée avait alors saisi la justice pour, notamment, faire juger que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et qu'elle avait été victime de harcèlement moral (CA Toulouse 7 juillet 2023, n° RG 21/01834).

La cour d'appel avait alors :

- reconnu l'existence d'un harcèlement moral subi par la salariée ;

- jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse car aucun des griefs de la lettre de licenciement n'était matériellement établi ;

- mais aussi, condamné l'employeur à payer 10 227,56 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au-delà du plafond prévu le barème légal, fixé à 8 050 € au regard de l'ancienneté de la salariée et de son salaire mensuel brut (2 ans et 2 300 €).

Pour la cour d'appel, le fait que la salariée ait été licenciée alors qu'elle était victime de harcèlement moral permettait de s'affranchir du barème légal.

Dans le cadre d'un pourvoi de l'employeur, **la Cour de cassation censure cette analyse.**

Le barème ne peut être écarté que si le juge fait droit à une demande de nullité du licenciement

La Cour de cassation rappelle le caractère impératif du barème Macron en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ci-avant).

Elle relève ensuite que la cour d'appel a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'a été saisie d'aucune demande tendant à la nullité du licenciement.

Dès lors, la Cour de cassation censure la cour d'appel d'avoir écarté le barème Macron, même si elle avait constaté l'existence d'un contexte de harcèlement moral de la salariée au moment de la rupture.

En effet, si le licenciement d'un salarié en lien avec des agissements de harcèlement moral dont il a été victime ou qu'il a relatés de bonne foi est nul (c. trav. art. L. 1152-1 à L. 1152-3 ; cass. soc. 12 janvier 2022, n° 20-14024 D), le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé mais seulement sur ce qui est demandé (c. proc. civ. art. 5).

La Cour de cassation condamne alors l'employeur, en application du barème, à verser 8 050 € bruts à la salariée, à titre de dommages-intérêts pour licenciement injustifié.

Cass. soc. 17 décembre 2025, n° 24-17295 D

Congés payés acquis pendant un arrêt maladie : précisions sur le plafond de 24 jours ouvrables

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul du plafond de 24 jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour maladie non professionnelle pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise.

Depuis la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel (C. trav., art. L. 3141-5, 7°).

Toutefois, le calcul du droit à congés payés auquel le salarié a droit au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle est particulier : le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition (C. trav., art. L. 3141-5-1).

La loi précitée, dans son article 37, prévoit, en outre, une application rétroactive de ces dispositions pour les arrêts maladie intervenus entre le 1^{er} décembre 2009 et le 24 avril 2024 (date d'entrée en vigueur de la loi) mais avec une particularité : les congés acquis au titre d'un arrêt maladie ayant eu lieu pendant cette période transitoire ne peuvent, pour chaque période de référence d'acquisition, excéder le plafond de 24 jours ouvrables de congé après prise en compte des congés déjà acquis pour la même période.

Toutefois, l'application concrète de ce plafond a suscité de nombreuses interrogations, notamment lorsque le salarié dispose de congés acquis au titre de périodes antérieures et reportés. Autrement dit, est-ce que le plafond de 24 jours ouvrables de congés payés doit être calculé en tenant compte des congés payés acquis au titre de périodes de référence d'acquisition antérieures et reportées ?

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, la Cour de cassation apporte une précision sur les modalités d'application de ce plafond de 24 jours ouvrables. Elle affirme que ce plafond doit s'apprécier par période de référence, sans qu'il soit possible de déduire les jours de congés acquis antérieurement et reportés faute d'avoir été pris. Le plafond de 24 jours ouvrables de congés n'inclut pas les congés reportés.

En l'espèce, une salariée avait fait l'objet de trois arrêts maladie d'origine non professionnelle : du 5 au 8 janvier 2022, du 15 au 19 février 2022 et du 24 mars 2022 au 20 janvier 2023 (10 mois) suivi d'un congé de maternité. Elle a démissionné le 8 septembre 2023 (avec une prise d'effet le 29 septembre 2023) et a saisi, par la suite, en référé, le conseil de prud'hommes d'une demande de rappel d'indemnités de congés payés au titre de ses arrêts maladie, en application de la loi du 22 avril 2024.

Dans l'entreprise concernée, la période d'acquisition des congés est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et les congés sont calculés en jours ouvrés. Le plafond de 24 jours ouvrables est alors équivalent à 20 jours ouvrés.

Au titre de la période d'acquisition des congés de l'année 2022 (la période de référence dans l'entreprise est l'année civile), la salariée a acquis, au titre du temps de travail effectif réalisé, 12 jours ouvrés de congés à prendre sur 2023, soit :

- 6 jours de congés acquis sur la période de référence 2022 ;
- 6 jours de congés payés acquis en 2021 à reporter car ils n'ont pas pu être pris en 2022.

D'autre part, la salariée a acquis des congés payés au titre de son arrêt de travail du 24 mars 2022 au 22 janvier 2023 et était soumise à ce titre à l'application du plafond de 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés.

L'employeur soutenait que ces 12 jours de congés déjà acquis devaient être déduits du plafond de 20 jours ouvrés de sorte que la salariée ne pouvait prétendre qu'à 8 jours supplémentaires au titre de l'application rétroactive de la loi.

Cette interprétation est rejetée par la Cour de cassation, dans un attendu clair : « **...ne sont pas pris en compte, pour le calcul des vingt-quatre jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise** ».

Ainsi, les congés acquis lors de périodes antérieures, même reportés, sont juridiquement indifférents pour le calcul du plafond de 24 jours ouvrables (20 jours).

Autrement dit, même si le plafond de 24 jours ouvrables de congés acquis au titre d'arrêts maladie est atteint pour une année de référence, le salarié a droit, en outre, aux congés éventuels reportés.

Le respect du plafond de 24 jours ouvrables doit être vérifié pour chaque période de référence d'acquisition. Par ailleurs, la Cour de cassation précise que, pour calculer les droits à congé lorsqu'il y a eu un arrêt maladie sur plusieurs années de référence, il faut vérifier si le plafond de 24 jours ouvrables est atteint sur chacune

des années de référence. Le plafond de 24 jours doit s'apprécier pour chaque période de référence d'acquisition.

En l'espèce, le conseil de prud'hommes avait fait droit à la demande de la salariée sans distinguer les différentes périodes de référence d'acquisition pour calculer les droits à congé de la salariée au titre de l'arrêt maladie. Il a calculé le droit à congés sur les 10 mois d'arrêt maladie entre le 24 mars 2022 et le 20 janvier 2023 et a repris le mode de calcul de la salariée soit 1,666 jours de congés par mois au titre de cet arrêt maladie. Il a condamné l'employeur au versement d'un reliquat d'indemnités de congés.

La Cour de cassation, en toute logique, rejette ce mode de calcul. Elle rappelle, en effet, que « *pour les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, un salarié ne peut demander de rappel d'indemnité de congé payé au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle qu'à la condition de n'avoir pas déjà acquis, pendant la période de référence incluant l'arrêt de maladie, vingt-quatre jours ouvrables de congé payé* ».

Avant de condamner l'employeur, le conseil de prud'hommes aurait dû vérifier si, pour chaque période de référence d'acquisition (du 1er janvier au 31 décembre 2022 et du 1er janvier au 31 décembre 2023), le plafond de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) avait été respecté.

Cass. soc., 21 janv. 2026, n°24-22.228

Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

Marie Vallon, Directrice du
département social et formation
m.vallon@cgf-grossistes.fr
07 64 87 06 14