

Au sommaire

- I. DSN : Les nouvelles règles pour déclarer un aménagement du temps de travail
- II. Élections professionnelles : la Cnil actualise son cadre pour le vote électronique
- III. DSN de substitution : le cadre finalisé avant les premières interventions de l'Urssaf
- IV. Prévention des risques : le nouveau plan d'action interministériel contre l'amiante
- V. Retraite anticipée : les paramètres ajustés pour les carrières longues et le handicap
- VI. Congé supplémentaire de naissance : les modalités de déclaration se précisent pour les employeurs
- VII. AT-MP : la réforme de l'indemnisation de l'incapacité permanente entrera en vigueur le 1er novembre 2026
- VIII. Avantages en nature : le BOSS précise les règles pour les véhicules électriques et les vélos
- IX. Loi anti-fraudes : les principales mesures du volet social adoptées par le Parlement
- X. Etats des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- XI. OFA : la campagne de transmission des données comptables à France compétences est ouverte
- XII. Emploi futur : le nouveau plan du gouvernement pour doper l'insertion professionnelle des jeunes
- XIII. Formation professionnelle : les modalités d'agrément de la nouvelle instance paritaire nationale sont fixées

Jurisprudence

- XIV. Conventions collectives : la Cour de cassation redéfinit les effets de l'annulation d'un arrêté d'extension
- XV. Cotisations Agirc-Arrco : le délai de prescription pour défaut de paiement fixé à deux ans
- XVI. Licenciement irrégulier et injustifié : la Cour de cassation confirme l'impossibilité de cumuler les indemnités
- XVII. Suivi du temps de travail par géolocalisation : la Cour de cassation précise les règles
- XVIII. Contrôle Urssaf dans les entreprises multi-établissements : à qui adresser l'avis de passage ?
- XIX. Cotisations Urssaf : l'employeur redevable même sur les salaires minimaux conventionnels non versés

I. DSN : Les nouvelles règles pour déclarer un aménagement du temps de travail

Une nouvelle fiche consigne a été publiée le 21 avril 2026 sur le site [Net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) afin de détailler les modalités déclaratives applicables à la Déclaration Sociale Nominative (DSN) en cas d'aménagement du temps de travail.

Dans ce contexte, un aménagement du temps de travail correspond à la mise en place d'un dispositif qui vise à réduire le temps de travail pour une durée déterminée. Cette mesure vient modifier de manière temporaire les caractéristiques du contrat de travail du salarié.

Tout aménagement du temps de travail implique de renseigner conjointement plusieurs blocs :

- Le bloc « Aménagement du temps de travail – S21.G00.75 » : ce bloc est essentiel et doit figurer dans chaque DSN mensuelle pour toute la durée d'application de l'aménagement.
- Le bloc « Contrat – S21.G00.40 ».
- Le bloc « Changements contrat – S21.G00.41 ».

La déclaration du bloc « Changements contrat – S21.G00.41 » dépend de la date de début ou de fin de l'aménagement :

- Si l'aménagement débute ou s'achève en cours de mois, la déclaration de ce bloc est obligatoire.
- Si la modification intervient dès le premier jour du mois, la déclaration de ce bloc devient facultative.

Si l'aménagement entraîne une modification de la quotité de travail, les rubriques liées dans le bloc « Contrat » (à savoir « Quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 » et « Modalité d'exercice du temps de travail – S21.G00.40.014 ») doivent impérativement être modifiées pour refléter les nouvelles modalités d'aménagement.

Une exception s'applique toutefois pour les salariés en forfait-jours, pour lesquels cette modification n'est pas requise.

Afin de guider les employeurs et les gestionnaires de paie, ces fiches-consignes (n° 3372 et n° 3373 du 23 avril 2026) s'accompagnent de divers exemples pratiques, illustrant notamment des situations d'aménagement sur deux mois consécutifs, des périodes de chevauchement, ou encore la procédure pour corriger le motif de l'aménagement.

II. Élections professionnelles : la Cnil actualise son cadre pour le vote électronique

Alors qu'une importante vague de renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE) est attendue en 2026, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a publié le 24 avril une nouvelle recommandation encadrant le vote par correspondance électronique. Issue d'une délibération du 19 mars 2026, cette mise à jour remplace la précédente version de 2019 afin de s'adapter à l'évolution des solutions techniques et aux retours d'expérience. Si les scrutins déjà programmés pour 2026 peuvent encore s'appuyer sur l'ancienne mouture, tout nouveau scrutin devra respecter ce cadre actualisé.

Dans sa recommandation, la Cnil réaffirme les garanties incontournables devant entourer toute opération de vote : le secret du scrutin, l'anonymat, la sincérité et la liberté du suffrage. Le système déployé doit notamment garantir qu'aucun lien ne puisse être fait entre l'identité de l'électeur et le contenu de son bulletin, tout en limitant techniquement les risques d'usurpation d'identité et de délégation de vote abusive.

Consciente qu'un système de vote électronique peut difficilement garantir simultanément toutes ces exigences à leur niveau maximal, la Cnil maintient son approche graduée en trois niveaux de risque, mais en révisé les critères. Les organisateurs disposent désormais d'une grille d'auto-évaluation prenant en compte le nombre d'électeurs, les antécédents de cyberattaques ou de contentieux, et la sensibilité des données (comme l'appartenance syndicale).

- Niveau 1 (risques faibles) : concerne les scrutins à effectif réduit, avec de faibles enjeux et sans conflit majeur.
- Niveau 2 (risques modérés) : vise principalement les élections dans les organismes de petite ou moyenne taille.
- Niveau 3 (risques significatifs) : s'applique aux organisations importantes, aux scrutins à forts enjeux ou s'inscrivant dans un climat potentiellement conflictuel. En cas de doute, la Cnil recommande de retenir le niveau le plus élevé.

Les exigences techniques de sécurité se renforcent à chaque palier.

- Pour tous les scrutins : il est exigé de garantir la confidentialité du bulletin dès sa création, de préserver son intégrité jusqu'au dépouillement, et de vérifier la vacuité de l'urne numérique avant l'ouverture du vote.
- Pour le niveau 2 : le système doit assurer une haute disponibilité, réaliser un contrôle automatique de l'intégrité (cohérence entre l'urne et les émargements) et permettre à l'électeur de vérifier la présence de son bulletin dans l'urne.
- Pour le niveau 3 : les exigences incluent une analyse de risque méthodique, une disponibilité extrême du système face aux incidents majeurs, une vérifiabilité du dépouillement par un outil tiers, et la publication du code source exécuté sur le terminal de l'électeur.

L'audit externe du système de vote reste un pilier de la sécurisation des élections. Si une expertise indépendante est préconisée avant tout premier déploiement d'une solution

technique, elle devient strictement recommandée à chaque élection pour les scrutins de niveau 3. Pour les niveaux 1 et 2, les organisateurs bénéficient d'une plus grande souplesse et peuvent réutiliser des audits récents si la solution de vote n'a pas subi de modification substantielle.

La recommandation insiste particulièrement sur l'information et l'inclusion. Les électeurs doivent recevoir, avant le scrutin, une notice claire expliquant les opérations de vote et le traitement de leurs données. De plus, le vote électronique doit être accessible aux personnes en situation de handicap (notamment visuel), et des alternatives ou un accompagnement humain doivent être prévus pour les électeurs souffrant d'illectronisme ou ne disposant pas du matériel adéquat.

Enfin, pour permettre un contrôle a posteriori en cas de contentieux, l'organisateur doit être en mesure de prouver que le scellement est resté intègre durant tout le vote. L'ensemble des données, codes sources et fichiers d'émargement doivent être conservés sous scellés jusqu'à l'épuisement des délais de recours contentieux, avant d'être détruits sous le contrôle de l'organisateur du scrutin.

III. DSN de substitution : le cadre finalisé avant les premières interventions de l'Urssaf

Un arrêté du 30 avril 2026, publié au Journal officiel du 2 mai, vient apporter les ultimes précisions nécessaires à la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN) dite de « substitution ». Ce nouveau dispositif s'applique pour la toute première fois en 2026 afin de pallier les manquements des employeurs n'ayant pas régularisé les anomalies constatées au titre de l'année 2025.

La première campagne de DSN de substitution est actuellement dans sa dernière ligne droite. Les employeurs avaient jusqu'au 5 ou 15 mai (selon leur date d'échéance déclarative) pour rectifier les anomalies qui leur avaient été signalées dans leur compte-rendu métier (CRM), ou pour s'y opposer de manière motivée.

Les entreprises seront informées en juin 2026 de l'acceptation ou du rejet de leur éventuelle demande d'opposition. En l'absence de rectification de la part de l'employeur ou si son opposition est rejetée, l'Urssaf prendra le relais : elle émettra elle-même une DSN de substitution pour corriger les anomalies et transmettra directement les données rectifiées aux organismes concernés.

Le périmètre de la DSN de substitution étant pour le moment strictement limité aux droits à la retraite, l'arrêté dresse la liste des organismes habilités à recevoir ces données. Il s'agit des organismes en charge des régimes d'assurance vieillesse obligatoires (de base et complémentaire) ainsi que des services de l'État liquidant les pensions, ce qui cible principalement la Cnav et l'Agirc-Arrco.

Pour permettre le recalcul des droits à la retraite et des cotisations dues, les organismes de recouvrement (Urssaf, CMSA ou CGSS) transmettront via la norme d'échange NeODES plusieurs catégories d'informations :

- Les données d'identité de l'entreprise (Siren, Siret, coordonnées bancaires) et du salarié (nom, adresse, numéro de sécurité sociale).
- Les données professionnelles et financières, incluant la situation professionnelle du salarié (contrat, suspension, rémunération) et les informations relatives aux cotisations sociales.
- Les données techniques nécessaires à la gestion et à l'exploitation de la DSN. L'Urssaf devra également préciser la période (mensuelle ou annuelle) à laquelle se rapportent ces corrections.

Enfin, l'arrêté instaure une obligation de transparence à la charge de l'entreprise. Dès lors que les corrections apportées par la DSN de substitution sont susceptibles d'impacter les droits aux prestations du salarié (soit les droits à la retraite de base et complémentaire pour cette année 2026), l'employeur est tenu de l'en informer. Cette information doit être réalisée « par tout moyen et dans un délai raisonnable », à partir du moment où l'employeur a lui-même été notifié de la substitution par l'Urssaf.

IV. Prévention des risques : le nouveau plan d'action interministériel contre l'amiante

Près de 30 ans après son interdiction en France, l'amiante demeure une préoccupation majeure de santé au travail. Présent massivement dans les bâtiments et parfois à l'état naturel dans les sols, il causerait encore chaque année plus de 1 000 mésothéliomes pleuraux et jusqu'à 4 000 cancers bronchopulmonaires. Pour faire face à ce risque, les ministères du Travail, de la Santé, de l'Environnement et du Logement ont dévoilé le 6 mai 2026 un nouveau plan d'action interministériel (PAIA2). Déployé jusqu'en 2030, ce programme s'articule autour de 32 mesures.

Le premier axe de ce plan vise à actualiser les règles de protection. L'exécutif prévoit de saisir l'Anses pour aboutir à une définition commune de l'amiante dans les domaines du travail, de la santé et de l'environnement, afin de mettre fin aux incertitudes juridiques.

Le gouvernement annonce également une mise à jour du décret du 4 mai 2012 et de ses arrêtés d'application, notamment pour réviser les niveaux d'empoussièrement qui déterminent les mesures de protection à mettre en œuvre. Des études seront menées pour évaluer la possibilité d'abaisser le seuil déclenchant des travaux obligatoires, et le recours à l'encapsulage (recouvrement de l'amiante) pourrait être limité au profit de son retrait définitif.

Le plan met l'accent sur l'accompagnement des entreprises intervenant en « sous-section 4 » (SS4), c'est-à-dire celles du bâtiment ou de la maintenance dont le désamiantage n'est pas le cœur de métier. L'objectif est de proposer des processus standardisés sur les chantiers afin de réduire l'empoussièrement et les coûts.

Par ailleurs, le dispositif de repérage amiante avant travaux (RAT) sera finalisé. Un texte spécifique est attendu concernant l'amiante environnemental (présent naturellement dans les sols et roches), accompagné de guides pratiques pour aider les donneurs d'ordre dans leurs démarches.

L'accélération de la professionnalisation de la filière est une autre priorité. Le gouvernement souhaite renforcer la qualité des formations à la prévention des risques dispensées aux travailleurs des secteurs « SS3 » (désamiantage) et « SS4 ». À ce titre, l'arrêté de 2012 encadrant ces formations sera révisé et les organismes de formation "SS4" seront sensibilisés au dispositif de certification Qualiopi.

En matière d'information, des supports pratiques seront produits avec l'aide d'experts (INRS, OPPBTP, BRGM) et la visibilité du portail interministériel consacré à l'amiante sera renforcée.

Enfin, le plan prévoit le déploiement continu de la plateforme Demat@miante pour la transmission des plans de retrait. De nouveaux développements informatiques permettront une exploitation statistique des données afin d'orienter plus efficacement les actions de l'inspection du travail. Une campagne de mesurages spécifiques sur les fibres courtes d'amiante (FCA) sera également lancée pour évaluer la performance des appareils de protection respiratoire et affiner les données sur l'exposition des travailleurs.

V. Retraite anticipée : les paramètres ajustés pour les carrières longues et le handicap

Afin de tirer les conséquences de la suspension jusqu'en 2028 de la réforme des retraites de 2023, un décret du 7 mai 2026 vient adapter plusieurs paramètres relatifs aux départs anticipés. Ces nouvelles dispositions, prévues par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, s'appliqueront aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.

L'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue est modifié pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1970, à condition qu'ils aient débuté leur activité avant l'âge de 20 ans.

- Pour ces générations, l'âge de départ anticipé oscillera désormais entre 60 ans et 61 ans et 9 mois.
- En raison du décalage, l'âge de départ anticipé « cible » de 62 ans pour un début d'activité avant 20 ans ne s'appliquera finalement qu'aux assurés nés à partir de 1971, et non plus 1970.
- Les autres bornes d'âge pour carrière longue ne sont pas impactées : elles restent fixées à 58 ans (début avant 16 ans), 60 ans (avant 18 ans) et 63 ans (avant 21 ans).

Il est également à noter qu'à partir de septembre 2026, les trimestres de majoration pour enfant et congé parental d'éducation pourront être comptabilisés (dans une limite qui devrait être de deux trimestres) pour l'accès à la RACL.

Le dispositif de retraite anticipée pour les assurés handicapés, ouvert dès 55 ans, subit également des ajustements pour tenir compte du report de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Pour les assurés nés avant 1973, le décret neutralise l'accélération voulue par la réforme de 2023.

Il conviendra désormais de se référer à la loi « Touraine » de 2014 pour calculer la durée d'assurance cotisée requise. Cela permet notamment d'éviter que les assurés nés à différentes périodes de l'année 1965 n'aient à justifier de durées d'assurance différentes.

Le décret du 7 mai 2026 précise enfin l'évolution de l'âge légal de départ en retraite à Mayotte. Pour les assurés nés entre 1962 et 1969, cet âge évolue progressivement jusqu'à atteindre la limite de 64 ans. À l'instar de la métropole, ces assurés pourront bénéficier d'un départ anticipé d'un à deux trimestres selon leur mois et année de naissance (par exemple, 62 ans et 6 mois pour ceux nés entre le 1er janvier 1963 et le 30 juin 1965).

VI. Congé supplémentaire de naissance : les modalités de déclaration se précisent pour les employeurs

Institué par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, le congé supplémentaire de naissance offrira à chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 (ou dont la naissance était prévue à compter de cette date) la possibilité de bénéficier d'un à deux mois de congé indemnisé. Ce nouveau droit s'ajoutera aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Bien que la publication des décrets d'application soit encore imminente, le groupement d'intérêt public « Modernisation des déclarations sociales » (GIP-MDS) a d'ores et déjà détaillé les futures obligations déclaratives des employeurs.

Pour faire valoir ce droit, le salarié devra formuler sa demande auprès de son employeur en respectant un délai de prévenance d'un mois. Les toutes premières demandes pourraient ainsi être déposées dès le 1er juin prochain.

L'indemnisation de ce congé sera dégressive : les indemnités journalières (IJ) versées s'élèveront à 70 % de l'assiette des salaires (la même base que pour les IJ maternité et paternité) lors du premier mois, puis à 60 % lors du second mois. Sur le plan fiscal, ces IJ seront soumises au même régime que les IJ de maternité et de paternité, ce qui signifie qu'elles seront intégralement soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour acter ce congé, les entreprises devront réaliser deux démarches distinctes et de manière simultanée :

- Le signalement via la DSN : Le mécanisme sera identique à celui des autres arrêts de travail, mais l'employeur devra impérativement renseigner la rubrique « Motif de l'arrêt – S21.G00.60.001 » avec le code « 20 – Congé supplémentaire de naissance ». Sauf cas de subrogation, ce signalement devra être effectué dans un délai de cinq jours suivant le début de l'événement. Un retard ou un oubli bloquera la transmission des données à la Cnam ou la MSA, empêchant ainsi le versement des

IJ au salarié. De plus, si le congé est fractionné en deux mois séparés, un signalement distinct sera exigé pour chaque période d'un mois.

- La transmission d'un formulaire : En complément de la DSN (qui reste obligatoire), l'employeur devra transmettre un « formulaire de demande du congé » directement sur son compte entreprise.

Si le signalement DSN est rejeté techniquement, l'employeur devra se rabattre sur les attestations de salaire au format papier, comme il le ferait pour des IJ maladie.

Le GIP-MDS a prévu des adaptations selon les régimes et les périodes :

- Pour le régime général (phase transitoire) : De juillet à fin septembre 2026, l'employeur devra déposer un fichier Excel au format PDF précisant les périodes de congé et le dernier jour travaillé, via le compte employeur sur net-entreprises.fr. En parallèle, il devra déclarer la prise de congé dans sa DSN mensuelle avec le motif « 20 ».
- Pour le régime agricole : La procédure diffèrera légèrement. L'employeur devra transmettre la demande de l'assuré (contenant les dates du congé et les informations d'identification) via un téléservice dédié sur le site msa.fr, qui sera opérationnel dès le 1er juin 2026.

VII. AT-MP : la réforme de l'indemnisation de l'incapacité permanente entrera en vigueur le 1er novembre 2026

Prévue par l'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025, la réforme de l'indemnisation versée en cas d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) se concrétise. Deux décrets et deux arrêtés publiés au Journal officiel du 10 mai 2026 viennent d'en fixer les modalités d'application. L'essentiel de ces nouvelles dispositions s'appliquera à compter du 1er novembre 2026.

Le changement majeur réside dans l'abandon du taux global d'incapacité permanente au profit d'un système dual. L'indemnisation se divisera désormais en deux composantes :

- Un taux d'incapacité professionnelle : Il vise à réparer les conséquences économiques de l'incapacité, telles que la perte de gains ou l'incidence professionnelle. Il est évalué selon la nature de l'infirmité, l'âge, les facultés de la victime et sa qualification. C'est ce seul taux qui conditionne l'accès à l'indemnité en capital ou à la rente, avec le maintien du seuil minimal de 10 % d'incapacité professionnelle pour ouvrir le droit à la rente.
- Un taux d'incapacité fonctionnelle : Celui-ci indemnise le déficit fonctionnel permanent (atteintes physiologiques, douleurs physiques et psychologiques, perte de qualité de vie) persistant après la consolidation. Ce taux n'intervient pas dans l'ouverture du droit, mais uniquement pour le calcul de la part fonctionnelle de la rente ou du capital.

Pour évaluer ces incapacités, un arrêté du 7 mai instaure trois nouveaux barèmes indicatifs : deux dédiés à l'incapacité professionnelle (un pour les accidents du travail

et un pour les maladies professionnelles) et un barème spécifique pour l'incapacité fonctionnelle.

La part fonctionnelle est calculée en multipliant le nombre de points d'incapacité fonctionnelle par un pourcentage (fixé à 50 %) d'une valeur de point issue d'un référentiel qui tient compte de l'âge de la victime.

Le nouveau dispositif offre également des options de conversion en capital :

- Conversion partielle : La victime peut demander le versement d'une partie de sa rente fonctionnelle en capital, à condition que son taux d'incapacité fonctionnelle soit au moins égal à 50 %. La demande doit être formulée dans les six mois suivant la notification de la rente. Le capital versé est calculé selon une formule spécifique, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 48 060 € pour 2026).
- Faute inexcusable de l'employeur : Si l'accident ou la maladie résulte d'une faute inexcusable, la victime a la possibilité de demander le versement intégral en capital de la majoration de la part fonctionnelle, là encore dans un délai de six mois.

Enfin, le décret met fin à la distinction qui existait selon le niveau d'incapacité. Jusqu'à présent, seules les rentes pour un taux d'au moins 50 % étaient versées mensuellement, les autres l'étant trimestriellement. À partir du 1er novembre 2026, le versement mensuel sera généralisé pour toutes les nouvelles rentes AT-MP.

Pour les rentes avec un taux inférieur à 50 % notifiées avant le 1er novembre 2026, un délai de transition est prévu : elles resteront trimestrielles jusqu'à fin 2027, avant de basculer définitivement vers un paiement mensuel au 1er janvier 2028.

VIII. Avantages en nature : le BOSS précise les règles pour les véhicules électriques et les vélos

Une récente mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), diffusée le 7 mai et rendue opposable à l'administration à compter du 1er juin 2026, vient apporter des précisions importantes concernant l'évaluation de certains avantages en nature liés à la mobilité des salariés.

Les règles d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pour les véhicules 100 % électriques ont évolué. Pour rappel, lorsqu'un tel véhicule est mis à la disposition d'un salarié entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027, l'avantage est calculé en appliquant un abattement de 70 % (dans la limite d'un plafond fixé à 4 641,60 € pour l'année 2026).

Cependant, cet abattement est strictement conditionné au respect d'un éco-score minimum, nécessitant que le modèle du véhicule figure sur une liste officielle arrêtée par le gouvernement. S'il n'y figure pas au moment de la mise à disposition, l'abattement de 70

% ne s'applique pas (bien que les frais d'électricité payés par l'employeur pour la recharge soient ignorés).

La nouveauté introduite par le BOSS concerne le cas où un véhicule finit par intégrer cette liste officielle après sa mise à disposition. La doctrine précise désormais que la période précédant l'obtention de l'éco-score est évaluée sans abattement, mais que l'abattement de 70 % devient applicable dès la date d'intégration du véhicule dans la liste d'éligibilité, sans qu'il soit nécessaire de formaliser une nouvelle mise à disposition.

La seconde évolution notable concerne les entreprises qui encouragent la pratique du vélo. Le BOSS intègre désormais officiellement une tolérance (qui était déjà mise en œuvre en pratique par l'administration) concernant la mise à disposition permanente d'un vélo prêté par l'employeur : la valeur de cet avantage en nature est purement et simplement négligée.

Cette mesure très incitative est assortie de conditions particulièrement souples :

- Elle s'applique que le vélo ait été acheté ou qu'il soit loué par l'employeur.
- Elle ne requiert aucune participation financière du salarié, ni la renonciation à un autre avantage en nature.
- Point particulièrement intéressant pour les salariés, elle peut se cumuler avec le forfait mobilités durables ainsi qu'avec la participation obligatoire de l'employeur au financement de l'abonnement aux transports en commun.

Cette intégration au BOSS permet donc de sécuriser juridiquement cette pratique en faveur de la mobilité douce à partir du 1er juin 2026.

IX. Loi anti-fraudes : les principales mesures du volet social adoptées par le Parlement

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été définitivement adopté par le Parlement le 11 mai. En attendant sa parution au Journal officiel (sous réserve d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel), voici les dispositions phares de son volet dédié à la protection sociale.

Le texte s'attaque à la régulation des prescriptions médicales, particulièrement celles issues de la télémedecine. Désormais, les renouvellements d'arrêt de travail par téléconsultation seront interdits au-delà du premier, et une communication orale préalable entre le médecin et le patient deviendra obligatoire.

Les prérogatives des employeurs sont également renforcées. Si l'Assurance maladie détecte une fraude aux indemnités journalières (IJSS) et la signale à l'entreprise, l'employeur sera en droit de cesser le versement des indemnités complémentaires de maintien de salaire. Il aura d'ailleurs l'obligation d'en informer les organismes de couverture complémentaire santé.

Pour s'assurer du respect de la condition de résidence, la loi exigera que le versement des allocations chômage (ARE, ASS, ATI) s'effectue exclusivement sur des comptes bancaires domiciliés en France ou dans l'espace européen (SEPA). France Travail disposera de nouveaux outils de vérification (registre des Français de l'étranger, données de connexion) et le directeur général pourra suspendre les allocations à titre conservatoire (jusqu'à trois mois) en cas d'indices sérieux de fraude.

Concernant le RSA, les agents départementaux chargés du contrôle seront assermentés et obtiendront un accès direct aux fichiers bancaires (Ficoba, Ficovie).

En cas de fraude aux prestations sociales, les sanctions financières se durcissent avec notamment un triplement du plafond de la pénalité en cas de récidive. De plus, les organismes pourront suspendre le versement de l'ensemble des prestations sociales pendant deux mois en cas de soupçon sérieux.

De nouveaux motifs de pénalités financières sont créés pour cibler les fraudes liées à la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), notamment les manœuvres visant à obtenir indûment des subventions de prévention ou à priver les victimes de leurs droits. Des sanctions similaires s'appliqueront aux fraudes touchant le compte professionnel de prévention (C2P).

Pour mieux lutter contre la fraude dans les secteurs dentaire, de l'optique et de l'audiologie, la loi instaure une base légale permettant de renforcer les échanges de données de santé entre l'Assurance maladie (Cnam) et les complémentaires santé (Ocam). Dans le cadre du tiers payant, le secret médical pourra être levé pour que les professionnels de santé transmettent des informations justifiant les actes.

Le « droit de communication », qui permet d'obtenir des documents auprès de tiers sans se voir opposer le secret professionnel, est largement étendu. Il bénéficiera désormais aux agents des CPAM, des CAF, aux agents contrôlant l'activité partielle, ainsi qu'aux agents de l'AGS dans le cadre de la garantie des salaires impayés.

Enfin, une mesure de protection forte est introduite pour les agents de l'inspection du travail et de l'Urssaf luttant contre le travail dissimulé : ils pourront être autorisés à agir de manière anonyme (sous un numéro d'immatriculation) si la révélation de leur identité met en danger leur vie ou leur intégrité physique. Toute révélation de leur véritable identité sera très lourdement sanctionnée au pénal.

X. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

- Négociations en cours : Révision des classifications et Agenda social 2026
- Accord signé : Salaire minimum conventionnel applicable au 1^{er} mars 2026

Formation professionnelle et attractivité

XI. OFA : la campagne de transmission des données comptables à France compétences est ouverte

Les organismes de formation en apprentissage (OFA) ont jusqu'au 31 juillet 2026 pour transmettre à France compétences les données issues de leur comptabilité analytique pour l'année 2025. La campagne de recueil de ces données, annoncée par l'instance quadripartite, est officiellement ouverte depuis le 4 mai.

Cette obligation déclarative vise tous les OFA ayant exercé une activité d'apprentissage en 2025, que ce soit à titre exclusif ou non, ainsi que les établissements qui leur sont rattachés. La comptabilité analytique transmise doit permettre de retracer l'ensemble des charges et des produits liés aux certifications professionnelles pour lesquelles un apprenant a été formé par la voie de l'apprentissage entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025.

L'organisme déclarant doit identifier les diplômes et titres qu'il dispense parmi les 7 510 éligibles, ainsi que les effectifs concernés, et doit également inclure les charges correspondant aux prestations réalisées pour son compte par un éventuel sous-traitant.

La procédure évolue cette année avec la mise en place d'une toute nouvelle plateforme baptisée « Mon activité apprentissage » (MAP). Les anciens identifiants du portail « Karoussel » étant obsolètes, les OFA doivent obligatoirement recréer un compte en s'identifiant avec leur numéro Siren.

Plusieurs options s'offrent aux OFA pour structurer leur remontée d'informations :

- Effectuer une déclaration unique après avoir consolidé les données de l'ensemble de leurs établissements.
- Réaliser une déclaration par établissement, à condition que chacun d'entre eux dispose de son propre numéro Siret.

Pour faciliter la préparation des chiffres hors ligne, France compétences met à disposition un modèle de « fichier de déclaration des données financières » sous la forme d'une feuille de calcul. Il est possible de modifier sa déclaration et de la transmettre autant de fois que nécessaire jusqu'au 31 juillet 2026, seul le dernier dépôt étant pris en compte. Enfin, le dossier devra impérativement comprendre une attestation certifiant la fiabilité des données financières de l'OFA.

Pour accompagner les utilisateurs, France compétences a mis en ligne un guide et une notice explicative, et propose divers supports d'aide (tutoriel vidéo, webinaires, foire aux questions), ainsi qu'une assistance par e-mail et par téléphone.

XII. Emploi futur : le nouveau plan du gouvernement pour doper l'insertion professionnelle des jeunes

Dévoilé le 7 mai dernier par le gouvernement, le plan interministériel baptisé « Emploi futur » s'attaque au paradoxe français : un taux de diplômés élevé, mais un temps d'insertion sur le marché du travail plus long que chez nos voisins européens. Sans nécessiter de budget supplémentaire ni d'intervention législative, ce dispositif mobilise plusieurs ministères (Travail, Enseignement supérieur, Éducation nationale, Jeunesse) autour de trois grands axes opérationnels.

Axe 1 : Orienter les jeunes vers les secteurs qui recrutent. Pour ce faire, le gouvernement va déployer un indicateur nommé « Inser-Score » sur des plateformes comme Parcoursup et Affelnet, qui mettra en évidence le taux d'emploi à la sortie et le salaire médian du métier visé.

Afin de simplifier l'accès à l'information, une nouvelle application exhaustive, « Un jeune, des solutions », regroupera divers outils existants, dont le Pass culture. Du côté de l'offre de formation, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sera lancée en concertation avec les branches professionnelles pour mieux anticiper les besoins. Enfin, des formations courtes et professionnalisantes (comme la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle - POEI) seront privilégiées pour réorienter les jeunes diplômés issus de filières peu porteuses vers des métiers en tension.

Axe 2 : Rapprocher les jeunes de l'entreprise en toute sécurité en multipliant les contacts avec le monde professionnel tout en garantissant un cadre sécurisé. Des modules dédiés à la santé et à la sécurité au travail seront systématiquement intégrés dans les formations initiales, et les employeurs seront sensibilisés à leurs obligations d'évaluation des risques pour les jeunes recrues.

Plusieurs mesures phares accompagnent cet axe :

- Pour les « Neets » (jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation) : des parcours sur mesure seront construits avec les branches professionnelles dans le cadre du contrat d'engagement jeune (CEJ), avec un pilote spécifique à l'industrie en cours de lancement.
- Le passeport de compétences sera enrichi, permettant de générer des CV préremplis et certifiés pour les employeurs, tout en valorisant les engagements extraprofessionnels (sport, associatif).
- Pour les étudiants : un guide sur les droits et devoirs liés aux jobs étudiants sera distribué à la rentrée, et une charte sera signée via le réseau « Les entreprises s'engagent » pour valoriser les emplois de qualité ne nuisant pas à la réussite universitaire.

Axe 3 : Promouvoir des parcours personnalisés et lutter contre le décrochage en mettant un fort accent sur l'accompagnement des publics vulnérables. Le mentorat et le parrainage cibleront en priorité les décrocheurs scolaires et les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Contre le décrochage, un nouveau système d'information

partagé verra le jour dès septembre 2026 pour favoriser un co-accompagnement par l'Éducation nationale et les missions locales.

Enfin, le déploiement des dispositifs « AvenirPro » et « AvenirPro+ » se poursuivra dans les lycées professionnels pour sécuriser l'accès à l'emploi ou la poursuite d'études. Sur ce même modèle, un nouveau programme baptisé « Avenir ProSup » sera créé en partenariat avec France Travail et l'Apec. Il visera spécifiquement à offrir des solutions aux jeunes qui quittent l'enseignement supérieur sans avoir obtenu de diplôme, par exemple après une première année de licence ou de BTS.

XIII. Formation professionnelle : les modalités d'agrément de la nouvelle instance paritaire nationale sont fixées

Issue de la loi du 24 octobre 2025 (qui a transposé l'accord national interprofessionnel sur les transitions professionnelles), une nouvelle instance paritaire nationale a été instaurée au 1er janvier 2026. Adossée à l'association Certif pro, cette instance agit comme tête de réseau pour coordonner les associations de transition professionnelle (ATpro) et sera chargée, dès 2027, de répartir les fonds des projets de transition professionnelle (PTP). Un décret publié le 13 mai 2026 détaille ses conditions d'agrément et ses règles de fonctionnement.

Puisqu'elle aura la charge de gérer des fonds publics, cette instance paritaire doit impérativement obtenir un agrément délivré par le ministère chargé de la Formation professionnelle. Pour ce faire, elle doit remplir plusieurs critères :

- Disposer d'une comptabilité analytique.
- Avoir un conseil d'administration paritaire, assurant une représentation égale des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.
- Ne pas cumuler les rôles : l'instance ne peut en aucun cas définir ou délivrer des certifications enregistrées au RNCP ou au répertoire spécifique, ni mettre en œuvre des actions de développement des compétences.

Cette dernière condition implique que Certif pro devra obligatoirement séparer son activité de certificateur (elle est notamment à l'origine de la certification CléA) de son activité de financeur. Le décret accorde toutefois une période de tolérance : une association ne respectant pas encore cette séparation peut être agréée jusqu'au 31 décembre 2026, à condition de s'engager officiellement à se mettre en conformité avant le 1er janvier 2027. En cas de manquements graves, l'agrément pourra être retiré ou un administrateur provisoire nommé.

Sur le plan financier, la section du budget de France compétences dédiée au PTP sera restructurée au 1er janvier 2027 pour permettre le versement des fonds à cette instance, qui les redistribuera ensuite aux ATpro.

Les frais de gestion de l'instance (frais administratifs, déplacements, restauration des dirigeants) seront doublement encadrés : par un plafond général fixé par arrêté, et par les limites définies dans une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) signée pour trois ans avec le ministère. Si l'instance dépasse ces plafonds ou ne respecte pas ses objectifs, le ministre pourra exiger des mesures correctives, voire imposer le remboursement des sommes correspondant au dépassement. De plus, l'instance aura l'obligation de nommer au moins un commissaire aux comptes et de transmettre chaque année ses comptes certifiés au ministère.

Le décret du 13 mai 2026 formalise par ailleurs la création d'une commission spécifique chargée du conseil en évolution professionnelle (CEP) directement au sein de France compétences. C'est le conseil d'administration de l'instance quadripartite qui devra rédiger son règlement intérieur, tout en veillant au strict respect de la charte déontologique de France compétences.

Le décret du 13 mai en profite pour préciser la procédure de retour d'un salarié dans son entreprise à l'issue d'un Projet de Transition Professionnelle. Depuis le 1er janvier 2026, l'employeur doit notifier au salarié, trois mois avant la fin de sa formation, la possibilité de réintégrer son poste ou un poste équivalent. Le salarié a alors un mois pour répondre. Le nouveau texte précise que cette décision du salarié doit impérativement être communiquée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Jurisprudence

XIV. Conventions collectives : la Cour de cassation redéfinit les effets de l'annulation d'un arrêté d'extension

Cass. AP., 6 mai 2026, n° 24-13.880

Par un arrêt très attendu rendu le 6 mai 2026 en formation plénière, la chambre sociale de la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence majeur. Elle vient clarifier les conséquences juridiques de l'annulation partielle d'un arrêté d'extension, en particulier lorsque l'entrée en vigueur de la convention collective était expressément conditionnée à la parution de cet arrêté.

Le litige portait sur la convention collective nationale (CCN) des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012. Le texte prévoyait qu'il ne produirait ses effets qu'à compter du premier jour du septième mois suivant l'adoption de son arrêté d'extension. Bien que cet arrêté ait été publié en 2014, le Conseil d'État en a prononcé l'annulation partielle en 2017, frappant notamment les dispositions relatives aux primes pour travail de nuit.

Malgré cette annulation, une salariée a réclamé le paiement de ces primes de nuit pour la période 2019-2021. Son argument principal reposait sur le fait que son employeur était membre d'une organisation patronale signataire de l'accord ; elle estimait donc que l'annulation partielle de l'extension ne le dispensait pas de ses obligations initiales.

Sous l'empire du droit antérieur, l'argument de la salariée aurait prospéré. Depuis un arrêt du 31 octobre 2006, la Cour de cassation considérait qu'un accord subordonné à son extension s'appliquait tout de même dans son intégralité (y compris pour les clauses refusées ou annulées par la suite) aux employeurs signataires ou membres d'un groupement signataire.

La Cour de cassation décide aujourd'hui d'abandonner cette règle. Tirant les conséquences des évolutions du droit de la négociation collective et du rôle régulateur de la branche, la juridiction estime qu'il est désormais impératif de garantir une application uniforme des stipulations conventionnelles pour l'ensemble des acteurs d'un même secteur.

La Haute juridiction pose une règle claire : lorsque l'entrée en vigueur d'un accord dépend de son arrêté d'extension, l'annulation de cet arrêté par le Conseil d'État (pour excès de pouvoir) est dotée d'une autorité absolue de la chose jugée et d'un effet rétroactif.

En conséquence, les dispositions conventionnelles visées par l'annulation sont réputées n'être jamais entrées en vigueur. Elles deviennent inopposables et ne peuvent plus être réclamées par un salarié. Et ce principe s'applique de manière indifférenciée à tous les employeurs relevant du champ professionnel et géographique de la convention, qu'ils soient ou non signataires ou adhérents d'une organisation patronale signataire.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait donc pas à verser les primes de nuit, son adhésion à une organisation signataire n'ayant plus aucune incidence face à l'annulation prononcée par le Conseil d'État.

XV. Cotisations Agirc-Arrco : le délai de prescription pour défaut de paiement fixé à deux ans

Cass. soc., 15 avr. 2026, no 24-14.551

Dans le cadre du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, les employeurs ont l'obligation d'affilier leur personnel et de s'acquitter des cotisations correspondantes. Mais de combien de temps dispose un salarié pour réclamer son dû si l'employeur manque à cette obligation ? Par un arrêt décisif rendu le 15 avril, la Cour de cassation a mis fin aux incertitudes juridiques et a précisé le régime de prescription applicable.

Avant la loi du 14 juin 2013, la Cour de cassation considérait que l'action en justice fondée sur le manquement de l'employeur à régler les cotisations de retraite

complémentaire était soumise à la prescription de droit commun, qui est actuellement de cinq ans.

Cependant, la Cour a actualisé sa jurisprudence. Elle juge désormais que les demandes en paiement liées à l'obligation d'affiliation et de règlement des cotisations à un régime de retraite complémentaire relèvent de l'exécution du contrat de travail. Ces créances n'ayant pas une nature salariale, elles sont par conséquent soumises à la prescription biennale (deux ans) prévue par l'article L. 1471-1 du Code du travail. Ce délai commence à courir à compter de la date de liquidation des droits à la retraite par le salarié.

L'affaire ayant conduit à cette décision concernait un salarié engagé en 1978 et expatrié à plusieurs reprises entre juin 1982 et juin 2011. Après avoir fait valoir ses droits à la retraite au 1er juillet 2011, il a estimé que son employeur n'avait pas suffisamment cotisé au régime Agirc-Arrco, omettant d'intégrer dans l'assiette des cotisations certains éléments de sa rémunération tels que les primes, les bonus et les avantages en nature.

Face au refus de régularisation de son ancien employeur, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 28 juin 2016 pour obtenir des dommages et intérêts.

La demande du salarié a été jugée irrecevable car prescrite. En effet, la Cour de cassation a détaillé l'application de ce délai dans le temps :

- La prescription initiale a commencé à courir le 1er juillet 2011, date de la liquidation de la retraite du salarié.
- La loi du 14 juin 2013 est venue réduire le délai de cinq à deux ans à compter du 17 juin 2013.
- Puisque la prescription n'était pas encore acquise à cette date, le salarié disposait d'un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 16 juin 2015, pour saisir les prud'hommes.

Sa demande formulée en juin 2016 était donc trop tardive.

En conclusion, cet arrêt rappelle aux salariés l'importance d'agir rapidement dès la liquidation de leurs droits à la retraite s'ils constatent une insuffisance dans le versement de leurs cotisations Agirc-Arrco. Le délai pour engager une action en réparation de ce préjudice contre l'employeur est strictement limité à deux ans.

XVI. Licenciement irrégulier et injustifié : la Cour de cassation confirme l'impossibilité de cumuler les indemnités

Cass. soc., 6 mai 2026, no 25-12.673

Un arrêt rendu le 6 mai 2026 par la Cour de cassation (n° 25-12.673 F-B) vient clarifier de manière définitive les règles d'indemnisation lorsqu'un licenciement est à la fois entaché d'une irrégularité de procédure et dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tirant

les conséquences de l'ordonnance du 22 septembre 2017 (dite ordonnance Macron), la Haute Juridiction affirme que l'indemnité pour inobservation de la procédure ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement injustifié, et ce, peu importe l'ancienneté du salarié ou l'effectif de l'entreprise.

Dans cette affaire, un salarié licencié le 7 mai 2020 avait saisi les prud'hommes. La cour d'appel avait non seulement déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse (lui accordant des dommages et intérêts via le barème légal), mais elle avait également relevé une irrégularité : le délai obligatoire de cinq jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable n'avait pas été respecté.

La cour d'appel avait alors décidé de lui octroyer une indemnité supplémentaire pour procédure irrégulière. Pour justifier ce cumul, elle s'était basée sur le fait que le salarié avait moins de deux ans d'ancienneté. En effet, avant l'intervention des textes de 2017, l'ancienne jurisprudence autorisait le cumul de ces deux réparations pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés.

La Cour de cassation a censuré cette décision, rappelant que l'ordonnance du 22 septembre 2017 a unifié le régime d'indemnisation en supprimant les distinctions liées à l'ancienneté ou à la taille de l'entreprise. Pour asseoir sa décision, la Cour s'est livrée à une analyse précise des nouveaux articles du Code du travail :

- L'article L. 1235-2 prévoit que l'indemnité pour irrégularité de procédure (plafonnée à un mois de salaire maximum) n'est applicable qu'à la stricte condition que le licenciement soit par ailleurs justifié par une cause réelle et sérieuse.
- L'article L. 1235-3 n'autorise le cumul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (le barème Macron) qu'avec des indemnités très spécifiques relatives aux licenciements pour motif économique, telles que le non-respect de la priorité de réembauche ou le défaut de consultation des représentants du personnel.
- L'article L. 1235-5, qui liste les exceptions pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté ou les petites entreprises, ne mentionne plus la possibilité d'un tel cumul.

En conclusion, la règle est désormais limpide : lorsqu'un licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse, seule l'indemnité pour licenciement injustifié est due. Toute demande visant à obtenir, en plus, une indemnisation spécifique pour vice de procédure (comme une convocation tardive à l'entretien préalable) doit impérativement être rejetée.

XVII. Suivi du temps de travail par géolocalisation : la Cour de cassation précise les règles

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-18.976

Un arrêt de la Cour de cassation rendu le 18 mars 2026 vient d'apporter des éclairages cruciaux sur l'utilisation de la géolocalisation pour contrôler le temps de travail des salariés nomades ou itinérants. Si l'employeur a l'obligation légale de décompter le temps de travail, le recours à un outil aussi intrusif que la géolocalisation reste strictement encadré.

Dès lors que les salariés ne sont pas soumis à un horaire collectif identique, le Code du travail impose à l'employeur de décompter leur durée de travail de façon quotidienne et hebdomadaire. C'est un enjeu de preuve en droit interne, mais également une exigence issue du droit de l'Union européenne. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) impose en effet la mise en place d'un système « objectif, fiable et accessible » pour mesurer le temps de travail, afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que le respect des repos minimaux.

Toutefois, la géolocalisation porte atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'aller et venir. La Cour de cassation rappelle qu'elle n'est licite pour contrôler la durée du travail qu'à la stricte condition de respecter deux critères cumulatifs :

- Ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen.
- Le salarié ne doit pas disposer d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Le juge doit donc procéder à une recherche approfondie pour s'assurer que la géolocalisation est véritablement le seul moyen proportionné et pertinent.

L'arrêt du 18 mars 2026 concernait la société Mediapost, spécialisée dans la distribution de prospectus, et son outil de géolocalisation « Distrio ». Ce dispositif, matérialisé par un boîtier porté par les distributeurs, envoie un signal toutes les dix secondes pour horodater leurs déplacements. Ces distributeurs exercent une activité très spécifique : ils effectuent leurs tournées de manière nomade et sont libres de choisir leurs horaires au cours de la journée.

La Haute juridiction a validé ce dispositif pour deux raisons précises :

- L'absence d'alternative fiable : La cour a écarté les autres solutions (système auto-déclaratif manuel, préquantification, sondages) car elles ne permettaient pas de vérifier objectivement les heures effectuées, particulièrement en cas d'écarts avec la durée prévisionnelle ou d'aléas sur le trajet. Le suivi continu (longitudinal) s'est avéré être le seul moyen de garantir le paiement de toutes les heures de travail et le respect des amplitudes maximales.
- Une autonomie limitée dans les tâches tracées : Bien que les distributeurs choisissent librement l'heure de leur tournée, ils doivent respecter une feuille de route stricte (trajets fixés, nombre d'imprimés, délai maximal). Puisque le boîtier Distrio peut être activé et désactivé librement par le salarié (pour faire une pause, par exemple), le système n'entrave pas l'autonomie dont ils disposent pour définir leurs horaires. Cela garantit également que la surveillance n'est pas permanente.

En conclusion : prudence et respect des finalités Si la géolocalisation a été validée dans ce dossier, c'est en raison de l'aléa important des tournées et des contraintes

très particulières liées à la distribution de prospectus. Cette solution jurisprudentielle sera donc difficilement transposable de manière générale à d'autres secteurs.

L'arrêt permet enfin de rappeler qu'un système dépendant uniquement des actions des salariés (soumis aux oublis et erreurs) est exclu si l'employeur ne peut pas vérifier les durées par un moyen fiable, et que les données de géolocalisation ne peuvent jamais être utilisées par l'employeur pour d'autres finalités que celles déclarées et portées à la connaissance des salariés, sous peine de constituer une atteinte à la vie privée et un moyen de preuve illicite.

XVIII. Contrôle Urssaf dans les entreprises multi-établissements : à qui adresser l'avis de passage ?

Cass. soc., 19 février 2026, n° 23-20.103

L'envoi de l'avis de contrôle est la première étape d'une procédure de vérification menée par l'Urssaf. Cet acte est d'une importance capitale, car sa régularité conditionne la validité de l'ensemble des opérations de contrôle et de redressement qui s'ensuivront. Dans le cadre des entreprises composées de plusieurs établissements, l'identification du destinataire de cet avis a généré de nombreux contentieux. Par un arrêt du 19 février 2026, la Cour de cassation vient d'apporter de nouvelles précisions, particulièrement lorsque l'entreprise a mis en place un dispositif de centralisation des paiements.

Avant l'évolution réglementaire de 2016, les textes prévoyaient que l'avis devait être adressé à l'employeur. La Cour de cassation a de manière constante interprété cette notion comme visant « la personne tenue, en sa qualité d'employeur, aux obligations de paiement des cotisations ».

Dans une entreprise multi-établissements, l'Urssaf n'est pas tenue de lister tous les établissements contrôlés sur l'avis. En revanche, pour qu'un établissement secondaire exige de recevoir directement un avis, la jurisprudence se montre stricte. Il ne suffit pas qu'il dispose d'un numéro Siret, qu'il gère les contrats de travail ou qu'il établisse ses fiches de paie. L'établissement n'est considéré comme employeur que s'il cumule une autonomie en matière de droit du travail et s'il est à la fois le déclarant et le payeur de ses propres cotisations sociales.

Les entreprises peuvent centraliser le paiement de leurs charges sociales auprès d'une seule Urssaf via le dispositif de versement en lieu unique (VLU), qui est obligatoire au-delà d'une certaine taille (250 ou 500 salariés selon les cas) ou facultatif. Dans ce cas, les déclarations et les paiements de tous les établissements sont adressés à un interlocuteur unique.

Toutefois, la Cour de cassation estime que la conclusion d'un protocole VLU ne dispense pas l'Urssaf d'adresser un avis de passage aux établissements ayant la qualité d'employeur. Pour que l'envoi d'un avis unique à l'établissement centralisateur

soit valable, le protocole de VLU doit prévoir expressément que les établissements donnent mandat à la société centralisatrice pour recevoir l'avis de contrôle en leur nom, ou stipuler que l'élection de domicile s'applique non seulement au versement des cotisations, mais aussi aux opérations de contrôle.

L'affaire jugée le 19 février 2026 concernait une société ayant signé un protocole VLU, mais dont certains établissements ne figuraient pas sur la liste annexée au protocole. L'Urssaf avait envoyé un avis de contrôle uniquement à l'adresse élue dans le protocole.

La Cour de cassation a jugé que si l'avis était régulier pour les établissements listés dans le protocole (l'élection de domicile y visant bien les opérations de contrôle), il ne l'était pas pour les établissements non mentionnés. L'Urssaf aurait dû adresser un avis direct à ces établissements exclus du protocole, car ils conservaient leur qualité d'employeur (ils concluaient leurs propres contrats de travail et restaient redevables de leurs cotisations). En l'absence de cet avis direct, le redressement opéré au sein de ces établissements spécifiques a été jugé irrégulier et annulé.

Il convient de noter que la législation a évolué pour simplifier cette procédure. Pour les contrôles engagés depuis le 11 juillet 2016, le Code de la sécurité sociale prévoit désormais que l'avis de contrôle doit être adressé à l'attention du représentant légal et envoyé à l'adresse du siège social de l'entreprise (ou de son établissement principal). Sauf précision contraire, cet avis unique vaut pour l'ensemble des établissements de l'entreprise, ce qui limite considérablement les risques de nullité pour l'Urssaf. Toutefois, en présence d'un protocole VLU désignant un établissement secondaire comme domicile, des contestations pourraient encore émerger si cet établissement n'était pas le destinataire de l'avis.

XIX. Cotisations Urssaf : l'employeur redevable même sur les salaires minimaux conventionnels non versés

Cass. 2ème Civ., 9 avril 2026, n° 23-23.007

Par un arrêt de principe publié au Bulletin le 9 avril 2026, la Cour de cassation a tranché une question majeure en matière de contrôle Urssaf : l'absence de versement effectif d'une rémunération ne neutralise pas l'exigibilité des cotisations sociales correspondantes.

L'affaire concerne une société ayant fait l'objet d'un contrôle Urssaf sur les années 2018 et 2019. Les inspecteurs du recouvrement avaient constaté que le directeur général, soumis à la convention collective des experts-comptables, n'avait pas perçu le salaire minimum conventionnel auquel il avait droit. L'Urssaf a alors procédé à une reconstitution théorique de ce salaire dû (en tenant compte du temps partiel et des absences) et a notifié un redressement sur cette base. L'employeur contestait ce chef de redressement, estimant que l'Urssaf ne pouvait exiger des cotisations sur des sommes qui n'avaient pas été réellement versées.

Dans un premier temps, la cour d'appel a donné raison à l'entreprise, jugeant que le versement de la rémunération constitue le fait générateur des cotisations sociales et que, faute de versement, aucune cotisation n'était exigible.

La Cour de cassation a fermement censuré cette décision en se fondant sur l'article R. 242-1 du Code de la sécurité sociale. La Haute juridiction rappelle qu'il ne faut pas confondre le fait générateur des cotisations (le paiement) et leur assiette (la base de calcul).

La loi fixe un plancher strict : la rémunération soumise à cotisations ne peut être inférieure au Smic ou au salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable. Ce plancher s'impose indépendamment du comportement de l'employeur. Ainsi, le manquement de l'employeur à son obligation de payer le salaire ne le dispense pas de cotiser sur la base du salaire qui était légalement ou conventionnellement dû. En droit, nul ne peut se prévaloir de sa propre faute pour s'exonérer d'une obligation.

Cet arrêt confirme que le non-respect des minima conventionnels expose les entreprises à un double risque cumulé :

- Un risque prud'homal : le salarié peut réclamer des rappels de salaire.
- Un risque Urssaf : les inspecteurs peuvent redresser l'entreprise sur des sommes jamais versées en reconstituant théoriquement la paie mois par mois.

Pour éviter de tels redressements, les employeurs sont invités à auditer en amont les situations à risque (comme les dirigeants salariés peu rémunérés ou les cadres à temps partiel) en vérifiant systématiquement l'adéquation entre la fiche de paie et la grille conventionnelle.

Enfin, l'arrêt souligne l'importance d'une gestion administrative rigoureuse : toute absence de versement de salaire doit être justifiée par une suspension du contrat formellement documentée (avenant, mise à pied, suspension conventionnelle). Un contrat actif sans versement de salaire et sans acte de suspension ne sera pas opposable à l'Urssaf, qui pourra exiger des cotisations sur la base du minimum applicable.
