

Au sommaire

- I. Nouvel accord sur les minima dans la convention collective des commerces de gros
- II. Évolution de la nomenclature NAF / APE
- III. Négociation sur les contrats courts : un bras de fer entre flexibilité et sécurisation de l'emploi
- IV. Réduction générale de cotisations patronales (RGDU) : les modalités d'imputation fixées pour 2026
- V. Passeport de prévention : le portail employeur est ouvert, ce qu'il faut savoir
- VI. Indemnisation chômage post-RCI : vers une réduction de la durée de couverture dès septembre 2026
- VII. Le télétravail : une pratique toujours solidement ancrée chez les cadres
- VIII. DSN de substitution : l'Urssaf précise la procédure avant les premières corrections de juin 2026
- IX. Allocation de solidarité unifiée (ASU) : vers une refonte du système d'aides sociales
- X. DSN : l'Urssaf publie la version 5.0 de son guide déclaratif
- XI. Projet de loi contre la fraude sociale : les principales mesures adoptées par les députés
- XII. Gérer les absences liées aux élections municipales : mode d'emploi pour les employeurs

- XIII. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- XIV. Nouveaux circuits de financement des Projets de Transition Professionnelle (PTP) : ce qui va changer
- XV. Suppression de l'aide au permis de conduire pour les apprentis : quelles alternatives ?
- XVI. Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis : le dispositif réactivé mais raboté

Jurisprudence

- XVII. Accident de trajet et indemnité de licenciement : une absence déduite de l'ancienneté
- XVIII. Devoir de vigilance : une première condamnation historique pour la maison mère d'Yves Rocher
- XIX. L'inaptitude peut être constatée lors d'une visite initiée par le médecin du travail
- XX. Désignation du représentant syndical au CSE d'établissement : le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise

I. Nouvel accord sur les minima dans la convention collective des commerces de gros

À la suite des dernières séances de négociation, un accord sur la revalorisation de la grille des salaires minima a été ouvert à la signature au sein de notre branche.

Le texte prévoit une augmentation linéaire de 1,25 % de l'ensemble des minima conventionnels, avec une application au 1^{er} mars 2026.

Cet accord a été validé par la majorité des organisations syndicales de la branche. À ce jour, seule la CGT ne s'est pas jointe à la signature.

II. Évolution de la nomenclature NAF / APE

Le paysage économique s'est profondément transformé depuis la dernière révision de 2008, rendant indispensable une évolution des nomenclatures d'activités française (NAF) et européenne (NACE) afin de mieux appréhender les activités émergentes. Dans ce cadre, toutes les unités inscrites au répertoire Sirene de l'Insee (y compris les micro-entrepreneurs) se verront attribuer un nouveau code APE (Activité Principale Exercée).

1. Ce qui change concrètement pour votre code APE

Le nouveau code APE conservera un format à cinq caractères : quatre chiffres correspondant au code européen harmonisé, suivis d'une lettre finale spécifique à la France. Pour permettre à chacun de faire immédiatement la distinction entre l'ancienne nomenclature (2008) et la nouvelle (2025), les lettres finales utilisées ont été modifiées.

Il est essentiel de rappeler que ce nouveau code n'ouvre aucun droit ni n'entraîne d'obligation différente par rapport à l'ancien. Son usage reste avant tout statistique. Ainsi, les enquêtes structurelles de l'Insee utiliseront cette nouvelle nomenclature dès janvier 2026, tandis que les enquêtes de conjoncture attendront janvier 2027 pour faire la bascule.

2. Le calendrier de transition : les 3 étapes clés

Pour vous préparer à ce changement et vérifier la bonne affectation de votre nouveau code, l'Insee a prévu un calendrier progressif :

1. Dès janvier 2026 : Vous pouvez d'ores et déjà consulter, à titre purement informatif, le futur code APE qui sera attribué à votre entreprise. Il vous suffit de renseigner votre numéro Siren sur le site sirene.gouv.fr. Attention, seul votre code actuel reste officiellement en vigueur tout au long de l'année 2026.
2. À partir du 1^{er} trimestre 2026 : Si vous constatez une incohérence entre ce nouveau code et votre activité principale, un formulaire simplifié en ligne vous permettra de demander une expertise de votre situation. Cette modification nécessitera de vous identifier via un compte Pro-Connect (pour vérifier que vous êtes bien le dirigeant ou une personne disposant d'une délégation).
3. 1^{er} janvier 2027 : Entrée en vigueur. C'est à cette date que votre nouveau code APE s'appliquera officiellement.

Nous vous invitons à anticiper cette démarche dès cette année en vous rendant sur la plateforme de l'Insee pour vérifier votre situation. N'hésitez pas à revenir vers nous si vous avez des interrogations.

Tableau de correspondance des codes :

https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/8181066/Correspondances_NAFrev2-NAF2025.xlsx

III. Négociation sur les contrats courts : un bras de fer entre flexibilité et sécurisation de l'emploi

Depuis le début de l'année 2026, les organisations syndicales et patronales sont engagées dans des négociations complexes sur l'encadrement des contrats courts. Après plusieurs semaines de discussions marquées par de profonds désaccords, la négociation semble prendre un nouveau tournant avec l'annonce d'un projet d'accord par le patronat, à quelques jours de l'échéance théorique fixée au 9 avril.

1. Des débuts difficiles et un conflit de logiques

Les réunions du 11 et du 17 mars ont mis en lumière des positions antinomiques et figées entre les différents acteurs. Les partenaires sociaux ont d'abord peiné à s'entendre sur le périmètre même des débats.

Olivier Guivarch (CFDT) a d'ailleurs qualifié ces échanges de véritable « bras de fer », soulignant un conflit de logiques profond : alors que les syndicats cherchent à réguler le recours aux contrats courts et à limiter la précarité, le patronat privilégie une approche visant à déréguler et à diminuer les contraintes pour les entreprises. Face à ce surplace, la crainte d'aboutir à un accord « a minima » ou purement formel, constitué uniquement de bonnes pratiques, a commencé à gagner les rangs syndicaux, notamment du côté de la CFE-CGC.

2. Les revendications syndicales : sécurisation et maintien du bonus-malus

Pour les syndicats, l'enjeu principal est de sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés.

Leurs revendications s'articulent autour de plusieurs axes :

- L'encadrement du recours : La CGT a notamment mis sur la table la question de la requalification des contrats courts en CDI.
- La compensation financière : Plusieurs organisations défendent des mesures visant à élargir, voire à systématiser la prime de précarité.
- Le maintien du système de bonus-malus : Sur le volet de l'assurance chômage, les syndicats s'opposent fermement à la suppression du bonus-malus sur la contribution patronale. Ils souhaitent au contraire l'étendre, l'ajuster ou instaurer une contribution dégressive selon la durée des contrats. Force Ouvrière (FO) a également proposé l'instauration d'un « taux pivot » interprofessionnel pour calculer la contribution applicable.

3. Le tournant du 25 mars : le projet d'accord patronal

La quatrième séance, qui s'est tenue le 25 mars, a redonné une impulsion aux débats. Le patronat (Medef, CPME, U2P) a annoncé la soumission imminente d'un projet d'accord divisé en trois grands blocs :

- Des mesures interprofessionnelles de flexibilité : Le patronat propose de supprimer le délai de carence entre deux CDD, d'éliminer les limites de renouvellement des CDD et des contrats d'intérim, de réintroduire les CDD multiremplacements, supprimer l'obligation de préciser un motif de recours au CDI intérimaire, et de faciliter le recours aux heures 'complémentaires pour les temps partiels. En contrepartie, il suggère la reprise d'ancienneté pour les salariés en contrats courts récurrents et une valorisation de leur expérience via le passeport de compétences.
- Des incitations pour les branches professionnelles : Le projet vise à obliger les branches dépourvues d'accord sur les contrats courts à négocier, avec un calendrier précis. Pour inciter à la signature, le patronat propose d'exclure du bonus-malus pendant trois ans les secteurs qui aboutiraient à un accord.
- La suppression du bonus-malus : Considéré comme un « dispositif délétère » par le patronat, l'objectif affiché est de le supprimer purement et simplement. Toutefois, la délégation patronale se dit prête à étudier des alternatives, comme le système de « taux pivot » proposé par FO, moyennant quelques adaptations.

4. Une conclusion encore incertaine

Malgré cette avancée, l'accueil syndical reste très frileux et sceptique. Les syndicats s'opposent déjà fermement à certaines pistes patronales, comme l'intégration du temps partiel dans ces négociations, ou l'abandon pur et simple du bonus-malus.

Si la date du 9 avril avait été fixée comme séance conclusive, de nombreuses voix syndicales estiment aujourd'hui que le délai sera trop court pour trouver un compromis viable face à ce menu qualifié de « copieux ». Plusieurs organisations, dont la CGT et la CFTC, n'excluent donc pas la nécessité de prolonger les discussions au-delà de cette échéance

IV. Réduction générale de cotisations patronales (RGDU) : les modalités d'imputation fixées pour 2026

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025, la réforme de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) est pleinement entrée en vigueur le 1er janvier 2026.

Désormais devenue unique (RGDU), cette réduction intègre les anciennes réductions proportionnelles (les "bandeaux maladie et famille") et s'applique à l'ensemble des salaires inférieurs à 3 Smic, contre 1,6 Smic auparavant. À la suite de cette refonte, un arrêté du 24 février 2026, publié au Journal officiel le 14 mars, est venu détailler les nouvelles modalités d'imputation de cette réduction.

1. Le mécanisme général de calcul et d'imputation

La mise en œuvre de la réduction générale dégressive unique s'effectue en trois grandes étapes :

1. La détermination du coefficient (selon la situation de l'entreprise).
2. Le calcul de la réduction.
3. L'imputation du montant global sur les cotisations sociales.

En pratique, le montant de la réduction s'impute en priorité sur les cotisations et contributions versées à l'Urssaf. Ce n'est que dans un second temps que le solde éventuel est imputé sur les cotisations versées à l'institution de retraite complémentaire.

2. La nouvelle clé de répartition au 1er janvier 2026

La réduction est ventilée en quote-part entre les différentes cotisations qui entrent dans son champ d'application. Depuis le 1er janvier 2026, la répartition fixée par l'arrêté du 14 mars 2026 est la suivante :

- 38,78 % sur les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (en hausse par rapport aux 27,33 % précédents).
- 31,79 % sur les cotisations vieillesse (en baisse par rapport aux 40,81 % précédents).
- 15,66 % sur la cotisation d'allocations familiales.
- 11,79 % sur la cotisation d'assurance chômage (Unédic).
- 0,89 % sur la contribution autonomie et 0,89 % sur la contribution au Fnal.
- 0,20 % sur la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

V. **Passeport de prévention : le portail employeur est ouvert, ce qu'il faut savoir**

Conçu pour améliorer la traçabilité des formations en matière de santé et de sécurité au travail, le passeport de prévention a franchi une nouvelle étape cruciale avec l'ouverture, le 16 mars 2026, de l'espace déclaratif dédié aux employeurs. Issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021, ce dispositif développé par la Caisse des dépôts (CDC) vise à optimiser la gestion des formations et à éviter les redondances dans le parcours des travailleurs.

1. Les démarches à effectuer dès le 16 mars 2026

Depuis le 16 mars, tous les employeurs peuvent se connecter à leur espace pour y effectuer deux actions principales :

- Déclarer les formations en santé et sécurité dispensées en interne et terminées à compter du 16 mars 2026.
- Vérifier les déclarations effectuées pour leur compte par des organismes de formation externes (pour les formations terminées depuis le 1er septembre 2025).

Seules les formations terminées à partir, respectivement, du 1er septembre 2025 pour celles dispensées par les organismes de formation, et du 16 mars 2026 pour celles dispensées par les employeurs, seront à déclarer dans le passeport de prévention, sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité. Il n'y a donc pas de déclaration rétroactive à effectuer.

Toutefois, le passeport de prévention étant un outil déclaratif, il est toujours possible, pour les utilisateurs qui le souhaitent, de déclarer des formations antérieures à ces deux dates. Cela peut avoir un intérêt en termes de suivi des formations par l'employeur, notamment si celles-ci ont eu lieu quelque temps avant l'ouverture du passeport de prévention et qu'elles ont une durée de validité limitée. Le titulaire peut également souhaiter mettre en visibilité une formation suivie antérieurement.

Pour faciliter la prise en main de l'outil, le ministère a prévu une période transitoire qui sera prolongée jusqu'à la fin de l'année 2026. Cette période permet de bénéficier de délais de déclaration allongés de trois mois (soit 9 mois au total pour un employeur, au lieu des 6 mois réglementaires après la fin du trimestre de formation). De plus, une fonctionnalité de déclaration en masse sera disponible dès le 9 juillet 2026 pour simplifier les démarches.

2. Quelles sont les formations éligibles ?

Toutes les formations ne figurent pas dans le passeport. La loi fixe quatre critères cumulatifs pour qu'une formation soit déclarée :

- Elle doit concerner la prévention des risques pour le travailleur sur son poste.
- Elle doit être dispensée dans le cadre de l'entreprise.
- Elle doit donner lieu à un justificatif.
- Les compétences acquises doivent être transférables (utiles sur un autre poste, dans la même entreprise ou ailleurs).

C'est cette condition de transférabilité qui explique que certains salariés puissent avoir un passeport "vide" s'ils n'ont suivi que des formations strictement spécifiques à l'organisation interne de leur entreprise.

3. Consultation, partage des données et valeur juridique

Le passeport de prévention est la propriété du travailleur : lui seul peut consulter l'ensemble de ses données par défaut. La clé de voûte du système réside dans la fonctionnalité de partage avec l'employeur, qui sera disponible à partir de la fin de l'année 2026. Elle permettra à l'entreprise d'adapter le parcours d'un nouvel embauché en le dispensant de formations qu'il aurait déjà validées par le passé.

En matière de sanctions, la DGT se veut rassurante : l'absence de déclaration dans le passeport ne devrait pas, à elle seule, faire l'objet d'une sanction pénale. L'important reste la formation effective du salarié. Cependant, en cas d'accident du travail, un passeport non renseigné pourrait s'ajouter à un « faisceau d'indices » démontrant un manquement global de l'employeur à son obligation de sécurité.

À l'inverse, un passeport de prévention correctement tenu à jour constituera un solide élément de preuve pour l'employeur en cas de contentieux, attestant qu'il a bien rempli ses obligations de formation. Pour s'organiser, les entreprises (notamment les PME) sont invitées à consulter les webinaires et outils mis à disposition par la DGT et la CDC.

VI. Indemnisation chômage post-RCI : vers une réduction de la durée de couverture dès septembre 2026

À la suite de l'avenant conclu le 25 février 2026 entre le patronat et trois organisations syndicales (CFDT, FO et CFTC), le gouvernement a rapidement enclenché la procédure visant à réduire la durée maximale d'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant signé une rupture conventionnelle individuelle (RCI). Le projet de loi de transposition a ainsi été officiellement présenté en Conseil des ministres le 25 mars 2026.

1. Une base légale indispensable pour valider l'accord paritaire

Pour que les mesures décidées par les partenaires sociaux puissent s'appliquer, une adaptation de la loi est préalablement requise. L'article unique du projet de loi vient donc modifier l'article L. 5422-2 du Code du travail.

Concrètement, la loi va introduire le caractère conventionnel de la rupture du contrat de travail comme un nouveau critère facultatif permettant de moduler la durée d'indemnisation. Cette étape législative est cruciale car elle donnera la base légale au Premier ministre pour agréer l'avenant du 25 février par arrêté. Soumis à une procédure accélérée, ce texte doit être examiné par le Sénat le 1er avril, puis par l'Assemblée nationale le 16 avril pour être applicable aux salariés ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle à compter de septembre prochain.

2. Les nouvelles règles : un plafonnement strict des durées

Une fois l'accord agréé (avec une entrée en vigueur envisagée dès septembre 2026), les demandeurs d'emploi issus d'une RCI se verront appliquer des plafonds d'indemnisation spécifiques et réduits par rapport au droit commun :

- Pour les allocataires de moins de 55 ans : la durée maximale sera plafonnée à 15 mois, contre 18 mois dans le régime classique.
- Pour les allocataires de 55 ans et plus : la durée maximale sera fixée à 20,5 mois, remplaçant ainsi les deux bornes d'âge actuelles (qui sont de 22,5 mois pour les 55-56 ans et de 27 mois pour les 57 ans et plus).

Un mécanisme de rattrapage est toutefois prévu exclusivement pour les allocataires de 55 ans et plus. Leur durée d'indemnisation pourra être prolongée pour atteindre les limites du droit commun (22,5 ou 27,5 mois selon leur âge).

Cette prolongation sera conditionnée à un examen de situation réalisé par France Travail au cours du 12e mois d'indemnisation, visant à vérifier la réalité des démarches accomplies par le senior pour réaliser son projet professionnel.

3. Un impact financier et sur l'emploi très attendu

Selon les évaluations de la Dares citées dans l'étude d'impact du ministère, cette réforme devrait générer entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires.

Sur le plan financier, si l'impact sera nul pour l'année 2026, les premières économies pour le régime d'assurance chômage se feront sentir dès 2027 (entre 50 et 100 millions d'euros). À terme, en régime de croisière, le gouvernement table sur des économies allant de 600 à 800 millions d'euros par an, tandis que l'Unédic estime de son côté que ces moindres dépenses pourraient représenter entre 720 et 940 millions d'euros annuels. Le montant exact dépendra notamment des éventuels changements de comportement des employeurs et des salariés (potentielle désincitation à la RCI, report vers d'autres motifs de rupture, etc.).

VII. Le télétravail : une pratique toujours solidement ancrée chez les cadres

Malgré les annonces très médiatisées de certaines grandes entreprises (comme Stellantis, Ubisoft ou Amazon) exigeant un retour massif au bureau, la réalité est tout autre pour la majorité des cadres français. Selon une étude publiée par l'Apec le 12 mars 2026, le télétravail demeure profondément enraciné dans les pratiques et les attentes. L'heure est désormais à la stabilisation plutôt qu'à la marche arrière.

1. Une politique de maintien plutôt que de restriction

L'année 2025 n'a connu qu'un très léger resserrement des politiques de travail à distance. En effet, seules 9 % des entreprises ont réduit ou supprimé le nombre de jours de télétravail autorisés l'an passé, une tendance qui concerne d'ailleurs principalement les TPE (8 %) et les PME (10 %).

À l'inverse, l'immense majorité des organisations (89 %) n'a pas modifié sa politique, et 2 % l'ont même assouplie en augmentant le nombre de jours autorisés. Cette dynamique devrait se poursuivre : aucun mouvement de recul massif n'est attendu en 2026, puisque 94 % des entreprises prévoient de maintenir leur politique actuelle.

2. Un levier incontournable de performance et de fidélisation

Si les entreprises pérennisent ce mode d'organisation, c'est parce qu'elles en perçoivent les bénéfices concrets. Près de la moitié d'entre elles (45 %) estiment que le télétravail améliore la productivité, et 67 % considèrent qu'il contribue à la qualité de vie au travail (QVT). Ces convictions sont encore plus fortes dans les grandes entreprises, atteignant respectivement 61 % et 87 %.

De plus, les employeurs ont conscience du risque qu'impliquerait un retour en arrière. En cas de diminution des jours de télétravail, les entreprises redoutent :

- Des difficultés accrues de recrutement (pour 38 % d'entre elles).
- Une baisse de l'engagement des cadres (pour un tiers d'entre elles).

- Un risque accentué de départs (pour 23 % d'entre elles).

Ces craintes sont fondées : 80 % des cadres seraient mécontents si le télétravail était supprimé, et près d'un sur deux envisagerait même de changer d'entreprise si un tel scénario se produisait.

3. La flexibilité : le véritable pilier du travail hybride

Au-delà du simple quota de jours accordés, c'est la souplesse d'organisation qui est plébiscitée par les cadres. Actuellement, une grande liberté leur est laissée :

- 75 % adaptent leurs jours de télétravail en fonction de leurs missions.
- 61 % peuvent modifier leurs jours d'une semaine sur l'autre.
- 47 % peuvent même adapter leur planning en cas d'imprévu sans avoir besoin d'une validation managériale.

Cette liberté d'organisation est devenue un élément identitaire fort. D'ailleurs, la liberté de choisir son organisation et ses méthodes de travail est aujourd'hui perçue comme le deuxième principal avantage d'être cadre (43 %), juste derrière l'intérêt du travail (51 %) et devant les avantages financiers (39 %).

Bien que près de la moitié des cadres (47 %) s'attendent à une évolution de la gestion du télétravail dans leur entreprise en 2026, la flexibilité semble acquise, puisque seulement 13 % des employeurs envisagent réellement d'en réviser les modalités dans les douze prochains mois.

Pour retrouver cette étude, [cliquez ici](#).

VIII. **DSN de substitution : l'Urssaf précise la procédure avant les premières corrections de juin 2026**

En vue de la première année d'application de la DSN de substitution prévue pour juin 2026, l'Urssaf multiplie depuis le début de l'année les communications pédagogiques à destination des entreprises et de leurs tiers-déclarants. Ce nouveau dispositif autorise l'Urssaf à corriger d'office les données déclarées par l'employeur si des anomalies persistent. Voici les éléments clés à retenir sur cette nouvelle procédure.

1. Un calendrier serré en trois étapes

La mise en place de la DSN de substitution obéit à un calendrier précis pour l'année 2026 :

- Le signalement (13 ou 23 mars 2026) : L'Urssaf transmettra aux entreprises un compte-rendu métier (CRM 124) de rappel annuel par établissement consultable via le tableau de bord Suivi DSN (Urssaf.fr). Ce document récapitulatif signalera les anomalies constatées sur l'année 2025 qui n'ont pas encore été rectifiées.
- La phase de rectification ou d'opposition (jusqu'au 5 ou 15 mai 2026) : Les entreprises disposeront d'un délai de deux mois pour corriger ces anomalies

ou demander des explications à leur conseiller. Elles pourront également s'opposer de manière motivée aux propositions de correction via le service "Suivi DSN".

- La substitution effective (juin 2026) : Si l'employeur n'a ni rectifié les données, ni formulé une opposition valable et acceptée, l'Urssaf émettra la DSN de substitution. Elle transmettra alors directement les données corrigées aux organismes de retraite (Cnav et Agirc-Arrco) et ajustera le montant des cotisations sociales dues. L'employeur recevra alors un CRM post-substitution. L'information du salarié sera de sa responsabilité.

2. Le périmètre : les droits retraite de 2025 dans le viseur

Pour cette première année de mise en oeuvre, la DSN de substitution est ciblée. Le dispositif ne portera que sur les données ayant un impact sur le calcul des droits à la retraite (de base et complémentaire) des salariés, et plus particulièrement sur « l'assiette plafonnée soumise à cotisations vieillesse ».

En 2026, la procédure concernera exclusivement les périodes d'emploi de l'année 2025 (N-1). Le dispositif s'applique à tous les types d'employeurs (secteur privé, public, collectivités), mais uniquement pour les salariés titulaires d'un contrat de droit privé. À noter que pour le régime agricole, la mise en place par la MSA a été repoussée à 2027.

3. Assiettes négatives : un cas particulier

L'Urssaf a également tenu à clarifier le traitement des assiettes brutes négatives. Il est rappelé qu'une assiette brute correspond aux éléments de rémunération soumis à cotisations et ne peut donc pas être négative. Si un tel cas se présente, c'est à l'employeur de ramener ce montant à zéro.

Si ces assiettes négatives sont signalées comme des anomalies dans les CRM (mensuels et annuels), elles ne donneront toutefois pas lieu à l'émission d'une DSN de substitution.

4. Droit d'opposition et articulation avec les contrôles

Pour qu'une opposition à la substitution soit recevable, l'Urssaf prévient qu'elle doit présenter un caractère motivé, reposant sur des arguments en lien direct avec l'anomalie. L'Urssaf s'engage à répondre de façon motivée à chaque opposition avant d'opérer toute substitution, précisant au passage que l'absence de réponse de sa part ne vaut pas accord.

Enfin, l'Urssaf souligne que la DSN de substitution n'a pas vocation à remplacer un contrôle classique. Par conséquent, aucune période en cours de contrôle (sur place ou sur pièces) ne fera l'objet d'une DSN de substitution, le contrôle Urssaf allant bien au-delà de la simple vérification des données de la DSN.

IX. Allocation de solidarité unifiée (ASU) : vers une refonte du système d'aides sociales

Promesse du premier quinquennat d'Emmanuel Macron récemment relancée, l'avant-projet de loi créant l'allocation de solidarité unifiée (ASU) a été transmis au Conseil d'État début mars 2026. Ce texte, dont la présentation en Conseil des ministres est espérée pour le mois d'avril, porte une ambition majeure : refondre la lisibilité des aides sociales et garantir que le travail soit systématiquement plus rémunérateur que l'inactivité. L'entrée en vigueur pleine et entière du dispositif est fixée au 1er janvier 2030.

1. Harmoniser le RSA, la prime d'activité et les APL

Contrairement à ce que son nom pourrait laisser penser, l'ASU ne fera pas disparaître les trois principales prestations de solidarité existantes (le RSA, la prime d'activité et les APL). La réforme vise plutôt à compiler leurs bases de ressources pour améliorer leur articulation.

Actuellement, les règles de calcul imbriquées et hétérogènes de ces prestations provoquent des effets de seuil complexes. Il arrive ainsi qu'une personne reprenant un emploi ou augmentant son temps de travail subisse une baisse de son revenu net global en raison d'une forte dégressivité cumulée des aides. L'ASU entend corriger ces « décrochements » en harmonisant la prise en compte de la composition du foyer et la période de référence des ressources.

2. Un « compte social unique » dès 2027

Pour orchestrer cette coordination, le gouvernement prévoit la création d'un « revenu social de référence ». Ce dernier servira de base commune aux trois prestations nationales, mais s'imposera également aux collectivités territoriales. Les aides locales ne seront plus attribuées selon le statut de la personne (ex: bénéficiaire du RSA), mais en fonction de ce nouveau revenu de référence, tout en laissant aux collectivités le soin de fixer leurs propres barèmes.

Ce revenu de référence alimentera un « compte social unique », dont le déploiement est prévu dès 2027. Ce portail dématérialisé permettra aux usagers de simuler l'impact d'une reprise d'emploi sur leur revenu net total et d'avoir une vision précise de leurs droits, afin de lutter contre le non-recours aux prestations.

3. L'objectif : garantir un gain financier au travail

La réforme a été pensée selon deux principes directeurs : une neutralité budgétaire globale et l'absence de perte de revenus pour les personnes inactives.

L'objectif central est de garantir un taux de rétention d'au moins 50 % du gain supplémentaire issu d'une hausse des revenus d'activité. En clair, un bénéficiaire dont le salaire augmenterait de 100 € devrait voir son revenu net final s'accroître d'au moins 50 €. Selon l'entourage du ministre du Travail, cette réforme devrait permettre de faire reculer le taux de pauvreté d'un demi-point, voire d'un point.

X. DSN : l'Urssaf publie la version 5.0 de son guide déclaratif

Publiée le 25 février 2026 sur le site de l'Urssaf, la nouvelle version (5.0) du guide déclaratif sur la Déclaration Sociale Nominative (DSN) apporte plusieurs ajustements et compléments essentiels pour accompagner les entreprises dans leurs démarches.

1. De nouveaux points d'attention

Cette actualisation intègre de nouveaux points de vigilance spécifiques pour les employeurs. Parmi les principales nouveautés, le guide précise :

- La fiabilisation des données : le point 8 du guide est désormais consacré à la fiabilisation de la réduction générale et du montant net social.
- La fin de certaines exclusivités : la section dix acte la fin de l'exclusivité des offres de simplification telles que le Tese (titre emploi service entreprise) et le CEA (chèque-emploi associatif).

2. Une refonte de la présentation avec le tableur Dida

La version 5.0 marque également un changement important dans la structuration même des informations, avec la suppression des fiches-CTP.

Pour les remplacer, les éléments de contexte ont été directement intégrés au sein du tableur « données individuelles/données agrégées » (Dida), dans une colonne dédiée aux « précisions complémentaires ». Par conséquent, c'est désormais exclusivement dans ce tableur Dida que sont détaillées l'ensemble des modalités déclaratives attendues.

3. L'intégration de nouveaux codes types de personnel (CTP)

Enfin, cette mise à jour s'accompagne de l'ajout de plusieurs nouveaux codes CTP dans le tableur Dida, afin de couvrir des situations spécifiques :

- Le CTP 169 : il concerne l'exonération de la contribution patronale spécifique de l'indemnité de mise à la retraite, versée dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience.
- Les CTP 568 et 069 : ils sont dédiés à la mise en œuvre de la réduction générale applicable sur le territoire de Mayotte.
- Les CTP 469, 638 et 639 : ils ont été créés pour le régime spécial de retraite de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire.

Pour retrouver les guides de l'URSSAF, [cliquez ici](#).

XI. Projet de loi contre la fraude sociale : les principales mesures adoptées par les députés

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales poursuit son parcours législatif. L'Assemblée nationale a dû interrompre son examen en première lecture fin février en raison des élections municipales, mais de nombreuses mesures ont déjà été adoptées en séance publique. Avant le vote

solennel prévu fin mars, voici les grandes lignes des nouveautés qui impacteront le monde du travail, la formation et la protection sociale.

1. Formation professionnelle : contrôle accéléré et « name and shame »

Le texte met un fort accent sur la transparence et le contrôle des organismes de formation (OF). Pour aider les apprenants à choisir, l'État publiera de nouvelles données (nombre d'inscrits, taux de réussite, insertion professionnelle) concernant les certifications financées par des fonds publics. Les organismes devront eux-mêmes communiquer ces informations aux apprenants avant toute inscription.

Pour lutter plus efficacement contre les fraudes massives, les agents de contrôle pourront désormais utiliser la méthode de l'échantillonnage et de l'extrapolation, à l'instar de l'Urssaf. Afin d'informer le public et de dissuader les pratiques frauduleuses, la loi instaure une obligation de publier les décisions d'annulation de la déclaration d'activité des OF pour manquements graves prises par les agents de l'Etat. Elles pourront être publiées sur un site internet dédié pendant une durée maximale d'un an.

2. Travail dissimulé

Les sanctions financières en cas de travail dissimulé vont se durcir, tout particulièrement pour les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés et 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires). Pour ces dernières, le taux de majoration de redressement passera de 35 % à 60 %, et pourra atteindre 90 % en cas de circonstances aggravantes (contre 50 % ou 60 % actuellement). Le taux de majoration applicable en cas d'infraction en bande organisée est lui fixé à 60 %. Afin d'inciter au règlement rapide, la réduction de cette majoration en cas de paiement sous 30 jours passera toutefois de 10 à 20 points. Les taux seraient également rehaussés en cas de récidive.

Le secteur des VTC est également ciblé par des mesures spécifiques.

3. Chômage et minima sociaux : de nouvelles prérogatives d'enquête

Pour lutter contre la fraude aux allocations, France Travail et les départements (pour le RSA) obtiennent de nouvelles capacités d'action.

- Suspension des allocations chômage : France Travail pourra suspendre le versement des allocations à titre conservatoire en cas de suspicion de fraude, mais les députés ont imposé la garantie d'un « reste à vivre » minimal pour les allocataires durant cette suspension.
- Accès aux données élargi : Les agents de France Travail pourront désormais accéder aux déclarations d'activité des plateformes pour détecter des revenus non déclarés, ainsi qu'aux données de connexion et de traçabilité pour vérifier les conditions de résidence.
- Contrôle du RSA : Les agents départementaux seront assermentés pour pouvoir constater par procès-verbal toute infraction liée au versement du RSA.

4. Assurance maladie et retraites : des ajustements pragmatiques

Le volet santé de la loi a fait l'objet d'un rétropédalage notable : face aux protestations des professionnels de santé, les députés ont supprimé la mise sous

objectifs (MSO) obligatoire des médecins jugés « hyperprescripteurs » d'arrêts de travail, préférant privilégier un accompagnement au maintien dans l'emploi. La loi donne par ailleurs une base légale aux échanges de données de santé entre l'Assurance maladie (Cnam) et les complémentaires santé (Ocam) pour mieux détecter les fraudes.

Enfin, du côté des retraites versées à l'étranger, les pensionnés se voient offrir un peu de souplesse. Pour prouver qu'ils sont toujours en vie, la loi prévoit qu'ils pourront fournir un certificat d'existence authentifié par une autorité locale habilitée, offrant ainsi une alternative à la preuve biométrique qui deviendra le principe en 2028.

XII. Gérer les absences liées aux élections municipales : mode d'emploi pour les employeurs

La campagne pour les élections municipales s'est officiellement clôturée le 22 mars 2026 et a donné lieu à l'élection de certains de vos salariés. La loi du 22 décembre 2025 a adapté et renforcé les droits des salariés candidats ou élus, créant ainsi de nouvelles obligations pour les entreprises. Voici les règles essentielles pour bien encadrer ces absences tout en respectant le cadre légal.

1. Les absences légitimes des salariés élus

Une fois les élections passées, les salariés élus bénéficient de temps d'absence pour exercer leur mandat. Le cumul de l'ensemble de ces absences (réunions, missions et crédit d'heures) est plafonné à la moitié de la durée légale du travail sur l'année, soit 803,5 heures.

- Participation aux réunions et missions : L'employeur doit accorder des absences pour permettre au salarié d'assister aux séances du conseil municipal, aux réunions des commissions dont il est membre, ou pour l'exécution d'un "mandat spécial" confié par le conseil. Le salarié est tenu d'informer l'employeur dès qu'il a connaissance de la date de la réunion. De même, un élu doit pouvoir s'absenter pour la gestion de l'urgence en cas de danger grave et imminent (catastrophes naturelles, épidémies, incendies).
- Le crédit d'heures trimestriel : Indépendamment des réunions, les maires, adjoints et conseillers disposent d'un crédit d'heures forfaitaire trimestriel. Sa durée dépend de la taille de la commune et du mandat : le maire d'une ville de plus de 10 000 habitants bénéficie par exemple de 140 heures par trimestre, tandis qu'un conseiller d'une commune de moins de 10 000 habitants a droit à 10h30. Le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins trois jours à l'avance.
- Impact sur la rémunération et les droits : Les heures d'absence et les crédits d'heures ne sont pas payés par l'employeur. Cependant, la loi prévoit leur assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, et pour l'ouverture des droits aux prestations sociales.

2. La suspension du contrat de travail (Maires et Adjoints)

Afin de se consacrer pleinement à leurs fonctions, les maires et les adjoints justifiant d'au moins un an d'ancienneté au jour de leur désignation peuvent demander la suspension de leur contrat de travail.

- **Durée** : Cette suspension peut s'étendre jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs, soit potentiellement 12 ans d'absence. Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée, avec prise d'effet 15 jours plus tard.
- **Conséquences** : Pendant cette période, l'employeur ne verse aucune rémunération. Toutefois, fait notable de la loi de décembre 2025, ce temps de suspension est assimilé à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (l'employeur devra verser l'indemnité correspondante à la demande du salarié) et pour le calcul de l'ancienneté (utile par exemple pour le préavis ou l'indemnité de licenciement). Concernant la prévoyance, l'article L. 3142-86 du Code du travail envisage la question de la conservation des droits à la prévoyance. Il la subordonne à la sortie d'un décret qui n'est pas encore paru.
- **Retour dans l'entreprise** : À la fin de son mandat, le salarié a le droit de retrouver son précédent emploi (ou un emploi analogue avec une rémunération équivalente) et bénéficie de toutes les augmentations de salaire acquises par sa catégorie durant son absence.

3. Congé de formation et protection absolue contre la discrimination

- **Le congé de formation** : Les élus au conseil municipal ont droit à un congé de formation de 24 jours sur la durée de leur mandat (demande à formuler 30 jours à l'avance). L'employeur ne peut opposer un refus que si, après consultation du CSE, il estime que cette absence porterait préjudice à la bonne marche de l'entreprise.
- **La protection contre les sanctions** : Aucun licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences d'un élu, sous peine de nullité. La loi interdit également à l'employeur de prendre en considération ces absences pour arrêter ses décisions concernant l'embauche, la rémunération ou l'avancement.
- **Neutralité** : L'employeur ne doit jamais sanctionner un salarié en raison de son engagement ou de ses opinions politiques. Il reste néanmoins possible d'encadrer la liberté d'expression dans les locaux de l'entreprise en introduisant une clause de neutralité dans le règlement intérieur, pour interdire par exemple la distribution de tracts, l'organisation de réunions politiques sur le lieu de travail, ou l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins de propagande.

XIII. **Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros**

1. Négociations en cours :

- Révision des classifications
- Agenda social 2026

2. Accord signé :

- Salaire minimum conventionnel (il ne sera obligatoirement applicable pour nos entreprises, qu'à compter de son 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

Formation professionnelle et attractivité

XIV. Nouveaux circuits de financement des Projets de Transition Professionnelle (PTP) : ce qui va changer

Les modalités de financement des projets de transition professionnelle (PTP) s'apprêtent à évoluer de manière significative.

Deux projets de décrets ont été transmis le 11 mars 2026 et examinés le 18 mars par la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Ces textes ont pour objectif d'organiser le transfert du financement des PTP, au 1er janvier 2027, vers une nouvelle instance nationale paritaire adossée à l'association Certif pro, qui remplacera ainsi France compétences dans ce rôle.

Si le nouveau système modifie les acteurs, France compétences conservera la responsabilité de fixer la dotation globale allouée aux PTP. Toutefois, elle devra désormais communiquer ce montant à la nouvelle instance paritaire nationale avant le 30 novembre de l'année précédant le versement (une mesure applicable dès le 1er septembre 2026).

Concrètement, France compétences versera les fonds du PTP (qui incluent les montants issus de la mobilisation du CPF) à Certif pro. C'est ensuite Certif pro qui aura la charge de reverser ces fonds aux associations de transition professionnelle (ATPro) dans un délai très court de 15 jours après réception.

La redistribution des fonds par Certif pro ne se fera pas à l'aveugle, mais en fonction des besoins réels des ATPro. Pour ce faire :

- Les ATPro devront transmettre à Certif pro les informations concernant leurs besoins de financement et l'état de leur trésorerie.
- Le conseil d'administration de l'instance paritaire fixera les critères de répartition de la dotation ainsi qu'un montant plancher pour chaque ATPro.
- Un mécanisme de fongibilité est prévu : à la fin du troisième trimestre, le conseil d'administration de Certif pro pourra réallouer une partie des sommes non engagées par certaines ATPro au profit d'autres commissions.

En fin d'exercice, la gestion des excédents s'alignera sur les règles applicables aux Opco : les sommes non engagées au 31 décembre dépassant 10 % des dotations (plafond des fonds propres) devront être restituées à France compétences avant le 30 avril de l'année suivante.

Au-delà de la stricte répartition budgétaire, le conseil d'administration de l'instance adossée à Certif pro délibérera, dès le 1er septembre 2026, sur les orientations nationales en matière de financement des PTP. Il aura notamment pour mission de déterminer :

- Les critères permettant aux ATPro d'évaluer la pertinence d'un projet professionnel en vue d'une reconversion.
- Le référentiel fixant les priorités pour la satisfaction des demandes de prise en charge.
- Les règles de prise en charge du PTP.

XV. Suppression de l'aide au permis de conduire pour les apprentis : quelles alternatives ?

La suppression de l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis est désormais pleinement effective. Conséquence de la dernière loi de finances, la fin de ce dispositif a été actée au 21 février 2026. À l'occasion d'une ultime mise à jour de sa fiche pratique le 11 mars 2026, le ministère du Travail a précisé les conséquences de cette suppression et les nouvelles orientations pour les apprentis.

Une période de transition s'applique pour les dossiers déjà engagés. Le ministère a tenu à rassurer les apprentis ayant anticipé leur démarche en confirmant que les demandes d'aide qui ont été déposées avant l'année 2026 restent traitées normalement. En revanche, pour tous les autres apprentis n'ayant pas soumis leur demande à temps, il n'est plus possible de bénéficier de cette aide spécifique.

Pour pallier la disparition de cette aide, le gouvernement ne laisse pas les jeunes sans ressources. Le ministère du Travail renvoie dorénavant les apprentis vers un simulateur d'aides au permis hébergé sur la plateforme gouvernementale (<https://www.ljeune1solution.gouv.fr/ljeune1permis>).

Cet outil centralise l'information et propose plusieurs services :

- Un accompagnement informatif : Le site fournit des renseignements utiles sur les démarches à suivre, les critères pour bien choisir son école de conduite, ainsi que sur les différents modes d'apprentissage du code et de la conduite.
- Une recherche géolocalisée : Le simulateur permet aux utilisateurs de lancer une recherche ciblée, par commune ou par code postal, afin d'identifier les aides spécifiques à leur territoire.

Si l'aide directe aux apprentis a pris fin, le simulateur permet de mettre en lumière d'autres dispositifs financiers toujours en vigueur pour réduire le reste à charge. Parmi les aides qui peuvent encore être mobilisées par les jeunes, on retrouve notamment :

- Le « permis à 1 € ».
- L'utilisation des droits acquis sur le compte personnel de formation (CPF).
- Les subventions spécifiques accordées par les régions ou par les branches professionnelles.

XVI. Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis : le dispositif réactivé mais raboté

Annoncée fin 2025 et actée par la loi de finances pour 2026, la réactivation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis est désormais officielle.

Un décret paru le 7 mars 2026 fixe les nouvelles règles de ce dispositif pour les contrats conclus entre le 8 mars et le 31 décembre 2026. Toutefois, contexte budgétaire oblige, les montants accordés aux employeurs ont été revus à la baisse et sont désormais modulés selon de nouveaux critères.

Si l'aide était auparavant principalement conditionnée par la taille de l'entreprise, le nouveau décret introduit une modulation supplémentaire en fonction du niveau de la certification visée par l'apprenti.

Les nouveaux plafonds de l'aide pour la première année d'exécution du contrat sont les suivants :

- Dans les entreprises de moins de 250 salariés : l'aide s'élève à 4 500 € pour les certifications de niveau 5 (Bac+2), et descend à 2 000 € pour les niveaux 6 et 7 (de Bac+3 à Bac+5).
- Dans les entreprises de 250 salariés et plus : l'aide est fixée à 2 000 € pour les diplômes jusqu'au niveau 4 (CAP, BEP, Bac), à 1 500 € pour le niveau 5 (Bac+2), et à seulement 750 € pour les certifications de niveaux 6 et 7.

Une exception notable subsiste : pour l'embauche d'un travailleur en situation de handicap, le montant de l'aide reste maintenu à 6 000 € maximum, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

De plus, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent toujours répondre à des exigences d'insertion pour en bénéficier. Elles doivent s'engager à atteindre, au 31 décembre 2027, soit un taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle, soit un taux d'au moins 3 % d'alternants assorti d'une progression de 10 % par rapport à 2026. Ces entreprises devront justifier du respect de cet engagement au plus tard le 31 mai 2028, sous peine de devoir rembourser l'aide à l'ASP.

Il est important de rappeler que cette aide exceptionnelle ne se cumule pas avec l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Cette dernière, qui est un dispositif pérenne, reste inchangée en 2026 : elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant au niveau baccalauréat maximum (ou Bac+2 en outre-mer) pour un montant maximal de 5 000 €.

Jurisprudence

XVII. Accident de trajet et indemnité de licenciement : une absence déduite de l'ancienneté

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-13.123

La Cour de cassation a récemment clarifié les règles entourant les absences liées à un accident de trajet dans un arrêt rendu le 11 mars 2026. Contrairement à d'autres types d'arrêts de travail, la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident de trajet n'est pas prise en considération pour calculer l'ancienneté servant à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement ainsi que son montant.

Le droit à l'indemnité légale de licenciement dépend de l'ancienneté du salarié, qui doit être d'au moins huit mois ininterrompus. En principe, l'article L. 1234-11 du Code du travail stipule que lors d'une suspension du contrat de travail, l'ancienneté acquise précédemment est conservée, mais la période de suspension en elle-même n'est pas intégrée dans le calcul de l'ancienneté totale.

Si le Code du travail a prévu une exception (article L. 1226-7) en assimilant les périodes de suspension résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à des périodes de travail pour la détermination de ces droits, les juges suprêmes confirment que cette assimilation ne concerne pas les accidents de trajet. L'accident de trajet est donc exclu de cette protection spécifique.

Cette jurisprudence découle d'une affaire où un salarié de la logistique avait obtenu aux prud'hommes la requalification de sa prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour calculer son indemnité, la cour d'appel avait inclus une période d'arrêt de travail d'un mois et 12 jours, liée à un accident de trajet survenu en 2017. L'employeur a contesté ce calcul et obtenu gain de cause en cassation : la Haute juridiction a imposé la déduction de cette période d'absence de l'ancienneté considérée.

Il est toutefois primordial de noter que cette règle s'applique uniquement à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables. Avant de retrancher les absences pour accident de trajet (ou maladie ordinaire) du calcul de l'ancienneté, l'employeur doit impérativement s'assurer que la convention collective applicable à l'entreprise ne contient pas de clauses permettant de les y maintenir.

XVIII. Devoir de vigilance : une première condamnation historique pour la maison mère d'Yves Rocher

TJ Paris, 12 mars 2026, no 22/04017

Le 12 mars 2026, le Tribunal judiciaire de Paris a rendu un jugement inédit en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), en condamnant le groupe Yves Rocher pour manquement à son devoir de vigilance. L'entreprise française a été reconnue coupable de ne pas avoir mis en place un dispositif de vigilance suffisant pour éviter des violations de droits syndicaux au sein de l'une de ses filiales en Turquie. La maison mère a ainsi été condamnée à verser 8 000 € à chacun des six anciens salariés plaignants, ainsi que 40 000 € au syndicat turc Petrol-Is.

Un tournant : de l'injonction à la réparation du préjudice Cette décision est particulièrement marquante car c'est la première fois qu'une juridiction française se prononce sur la responsabilité civile en réparation d'un dommage dans le cadre de la loi de 2017 sur le devoir de vigilance. Jusqu'à présent, les contentieux (comme l'affaire La Poste) portaient essentiellement sur l'examen du plan de vigilance et l'injonction de l'améliorer (le volet préventif). Cette fois, le juge a formellement lié un dommage survenu à l'étranger à un manquement de la société mère française à ses obligations.

La faute retenue contre Yves Rocher ne réside pas directement dans la survenance du dommage (le licenciement de plus de 132 salariés turcs en 2018 suite à leur adhésion syndicale), mais dans l'absence de prévention adéquate. Le tribunal a relevé que le groupe avait exclu l'analyse des risques de ses filiales étrangères de sa "cartographie des risques", préférant se concentrer uniquement sur ses fournisseurs et sous-traitants. Selon le juge, cette défaillance de la cartographie constitue en soi une faute, car la prise en compte de la gravité du risque d'atteinte à la liberté syndicale aurait permis d'éviter ce préjudice.

L'un des aspects juridiques les plus remarquables de ce jugement concerne l'application du droit. Bien que les faits se soient déroulés en Turquie, le tribunal a écarté l'application de la législation turque au profit de la loi française sur le devoir de vigilance. Les magistrats ont en effet qualifié cette loi de 2017 de "loi de police" (ou loi impérative), lui permettant de primer sur la loi étrangère normalement applicable afin de garantir une réparation intégrale aux victimes de ces manquements, quel que soit le lieu du dommage.

Comme le souligne Arnaud Teissier, avocat spécialiste du sujet, ce jugement envoie un signal clair : l'obligation de vigilance n'est pas purement théorique et peut entraîner des condamnations financières et des risques réputationnels majeurs. De plus, les contentieux sur ce sujet, autrefois portés principalement par des ONG, voient désormais une montée en puissance des organisations syndicales qui s'approprient ce levier pour défendre les droits des travailleurs à l'échelle internationale. Les grandes entreprises sont donc appelées à affiner la structuration de leur démarche de vigilance en intégrant pleinement les partenaires sociaux.

XIX. L'inaptitude peut être constatée lors d'une visite initiée par le médecin du travail

Cass. soc., 11 mars 2026, no 24-21.030

La constatation de l'inaptitude d'un salarié est une procédure strictement encadrée par la loi. Dans un arrêt rendu le 11 mars 2026, la Cour de cassation a apporté un éclairage fondamental sur les conditions dans lesquelles un avis d'inaptitude peut être valablement émis, en confirmant que le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte à l'issue d'une visite dont il a lui-même pris l'initiative.

L'affaire concernait un salarié en arrêt maladie depuis plus de trois ans, qui avait initialement sollicité une visite médicale auprès du médecin du travail en vue d'une éventuelle reprise. À la suite de ce premier rendez-vous, le médecin a réalisé une étude de poste et échangé avec l'employeur. Deux semaines plus tard, le médecin du travail a pris l'initiative de convoquer de nouveau le salarié (toujours en arrêt maladie) pour une seconde visite, à l'issue de laquelle il a rendu un avis d'inaptitude à tout poste.

Licencié par la suite pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a contesté son licenciement. Son argumentaire reposait sur le fait qu'en période de suspension du contrat de travail (arrêt maladie), seul un examen médical réalisé à la demande expresse du salarié pouvait mener au constat de son inaptitude.

La Cour de cassation a rejeté l'argument du salarié, confirmant la décision de la cour d'appel. Les juges se sont appuyés sur l'article R. 4624-34 du Code du travail qui stipule que si le travailleur peut solliciter une visite pour anticiper un risque d'inaptitude, le médecin du travail est également en droit d'organiser une visite médicale « pour tout travailleur le nécessitant ».

La Haute juridiction pose ainsi un principe clair : l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail lors d'une visite qu'il a lui-même initiée. Le fait que la visite soit organisée à la demande du salarié ou à l'initiative du médecin n'a donc aucune incidence sur la validité de l'avis d'inaptitude. De plus, cet avis peut être valablement rendu que le salarié soit en période d'exécution de son contrat de travail ou que celui-ci soit suspendu en raison d'un arrêt maladie.

Si l'origine de la convocation importe peu, la Cour de cassation rappelle avec force que la régularité de l'avis d'inaptitude reste strictement subordonnée au respect de la procédure de constatation définie par les articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du Code du travail.

Pour que l'inaptitude soit régulièrement constatée, le médecin du travail doit impérativement respecter les étapes suivantes :

- Réaliser au moins un examen médical (assorti si nécessaire d'examens complémentaires) pour échanger sur d'éventuelles mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste.

- Mener une étude de poste et des conditions de travail, en précisant la date d'actualisation de la fiche d'entreprise.
- Avoir des échanges avec le salarié et l'employeur afin qu'ils puissent faire valoir leurs observations sur les propositions et avis envisagés.

Dans le cas d'espèce, la Cour a validé le licenciement car le médecin du travail avait scrupuleusement respecté toutes ces étapes légales. En définitive, bien que l'inaptitude soit le plus souvent prononcée lors d'une visite de reprise classique, elle peut tout à fait intervenir dans d'autres cadres, à la seule condition que le Code du travail soit intégralement respecté.

XX. Désignation du représentant syndical au CSE d'établissement : le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise

Cass. soc., 4 mars 2026, no 25-17.467

La désignation d'un représentant syndical (RS) au Comité Social et Économique (CSE) obéit à des règles strictes qui varient selon l'effectif. Dans un arrêt rendu le 4 mars 2026, la Cour de cassation a mis fin à une ambiguïté concernant les entreprises multi-établissements, en confirmant que le seuil décisif de 300 salariés doit s'apprécier globalement au niveau de l'entreprise, et non au niveau de chaque établissement distinct.

Le Code du travail établit une distinction claire pour le choix du représentant syndical :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés (et leurs établissements) : le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CSE. Le cumul des mandats est donc obligatoire (art. L. 2143-22 du Code du travail).
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : le cumul n'est plus imposé. Les organisations syndicales représentatives sont libres de désigner un représentant distinct du délégué syndical, à condition qu'il remplisse les conditions d'éligibilité au CSE (art. L. 2314-2 du Code du travail).

L'affaire portée devant la Haute juridiction illustre la complexité qui peut naître de cette règle. Une entreprise dont l'effectif global dépassait les 300 salariés possédait un établissement distinct comptant moins de 300 collaborateurs.

À la suite des élections, un syndicat a choisi de désigner un simple salarié, et non son délégué syndical, comme représentant syndical au CSE de ce petit établissement. L'employeur a contesté cette désignation, soutenant que la règle des entreprises de moins de 300 salariés (obligeant le délégué syndical à assumer ce rôle) devait s'appliquer localement, au niveau de l'établissement concerné.

Balayant l'argument de l'employeur, le tribunal judiciaire puis la Cour de cassation lui ont donné tort. Les juges ont estimé que l'obligation de faire du délégué syndical le représentant au CSE ne s'impose que si l'entreprise dans son ensemble compte moins de 300 salariés.

Ainsi, a contrario, dès lors que l'effectif global de l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 300 salariés, le syndicat a la liberté de désigner un salarié distinct du délégué syndical au CSE. Cette liberté s'applique y compris au sein du CSE d'un établissement comptant moins de 300 salariés, car le seuil s'apprécie exclusivement au niveau de l'entreprise.

Cette clarification de la Cour de cassation n'est pas une nouveauté absolue : elle transpose à l'identique une solution qui prévalait déjà à l'époque des anciens comités d'entreprise (CE). La rédaction des textes de loi étant similaire, les juges ont estimé que rien ne justifiait de modifier cette règle avec le passage au CSE.

Enfin, il est utile de rappeler, dans le prolongement de cette logique, une autre jurisprudence de 2023 : l'effectif de l'entreprise s'apprécie à la date des dernières élections professionnelles. Toute variation d'effectif survenant après cette date n'a donc aucune incidence sur les règles de désignation du représentant syndical en cours de mandat.
