

## Sommaire

Prochaine Conférence « Social »	1
Programme prévisionnel des web conférences « Social »	2
Actualité « SOCIAL » de la Branche	3
Actualité « SOCIAL » de Numeum	8
Actualité « SOCIAL » réglementaire et législative	10
Actualité « SOCIAL » jurisprudentielle	20

## Prochaine Conférence "Social"

### **Déploiement de l'IA en entreprise : Pièges et bonnes pratiques**

*Maître Olivia Flipo et Maître Michaël Hayat*

Jeudi 11 juin 2026

10 h 00 – 11 h 30

En distanciel

Pour vous inscrire, <https://app.livestorm.co/p/0fa8d203-a152-4bc3-9395-fff239971ac5>

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Valérie ROULLEAU ([vroulleau@numeum.fr](mailto:vroulleau@numeum.fr))

## Programme prévisionnel des Web Conférences "Social"

Jeudi 25 juin 2026, 11h00 - 12h00 : Femmes et IA : Recruter autrement pour répondre aux enjeux de  
Demain (Révèle)

## Actualité « SOCIAL » de la Branche

### Les négociations dans la Branche | CPPNI du 27 mai 2026

Les points mis à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation) du 27 mai 2026 sont les suivants :

**1. Validation du relevé de décisions de la CPPNI du 29 avril 2026**

*Pour validation*

**2. Projets relatifs au régime de complémentaire santé et aux comités paritaires de surveillance des régimes de prévoyance**

*Pour mise à signature*

*Documents associés :*

- *Projet d'accord de Branche relatif au régime de complémentaire santé*
- *Projet d'accord de Branche relatif au Comité Paritaire de Surveillance de complémentaire Santé*
- *Projet d'accord de Branche relatif au Comité Paritaire de Surveillance de Prévoyance lourde*

**3. Promotion des enjeux environnementaux en entreprise**

*Pour discussion*

*Document associé :*

*Projet d'accord de branche relatif à la promotion des enjeux environnementaux en entreprise*

**4. Salaires minimaux 2027**

*Pour discussion*

**5. Partage de la valeur : Intéressement aux résultats de l'entreprise**

*Pour discussion*

*Document associé :*

*Projet d'accord de branche relatif à l'intéressement aux résultats en entreprise*

**6. Toilettage de la convention collective nationale (CCN)**

*Pour discussion*

**7. Questions diverses**

*Pour information*

## Les accords signés récemment dans la Branche

### Extension de l'avenant n°49 à la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études Techniques, relatif à la parentalité et aux congés pour événements familiaux

L'arrêté d'extension de l'avenant n°49 à la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études Techniques, relatif à la parentalité et aux congés pour événements familiaux signé le 22 octobre 2025 a été publié le 4 avril 2026.

En conséquence l'avenant est **applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2026**.

**Pour rappel :** Signé par la CFE-CGC, la CFTC et FO, ce texte met à jour, au sein du texte de base de la convention collective, les stipulations relatives à la parentalité et comporte plusieurs avancées concernant le congé de maternité et le congé de paternité.

### RAPPEL : Signature de l'accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités Femmes - Hommes

Signé par la CFE-CGC, la CFTC et FO, l'accord s'appuie sur un diagnostic partagé des déséquilibres persistants au sein de la Branche afin de renforcer les efforts initiés par l'accord du 27 octobre 2014, en plaçant l'égalité femmes-hommes au cœur de la stratégie RH de la branche déclinée autour de cinq préoccupations :

- la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le soutien aux carrières des femmes ;
- la mixité au sein des métiers ;
- l'identification et la suppression des freins à l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'observation et le diagnostic de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Il constitue un cadre de référence pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et prévoit des mesures concrètes en matière de formation managériale et de pratiques inclusives de recrutement et de promotion.

Conclu pour une durée déterminée de quatre ans, il prend effet le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et contient une clause de revoyure applicable dans les trois mois suivant la transposition de la Directive européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations.

### RAPPEL : Signature de l'avenant n°48 du 28 mai 2025 relatif à l'adaptation du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques

Signé par la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO cet avenant met à jour les codes indiqués dans le champ d'application de la convention de Branche et les remplace par ceux de la nouvelle NAF 2025 qui s'appliquera au 1er janvier 2026.

Créée en 1993, la NAF s'est substituée à la partie "activités" de la NAP (nomenclature d'activités et de produits) pour adopter la structure de la NACE (nomenclature des activités dans la Communauté européenne), elle-même dérivée de la nomenclature internationale CITI (Classification Internationale Type des activités économiques, par Industrie).

Depuis sa création, la NAF a fait l'objet de deux révisions. La version actuelle de la nomenclature est la NAF rév.2, en vigueur depuis le 1er janvier 2008. Elle a succédé à la NAF rév.1, en vigueur du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2007.

## Accords relatifs à la prévoyance (lourde et à la complémentaire santé)

### RAPPEL : Signature de l'avenant n°8 du 16 décembre 2025 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde

Signé par la CFDT, CFE-CGC, la CFTC, FO et la CGT pour rétablir l'équilibre financier du régime soumis à des dérives résultant de la modification du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale, du vieillissement des salariés de la branche, du pilotage du régime à 98% sur trois ans, l'accord prévoit les dispositions suivantes:

**Cotisations** : Les entreprises adhérentes au Régime de Branche s'acquitteront d'une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche 1 du salaire brut : 0,85 % (versus 0,74%);
- sur la tranche 2 du salaire brut : 1,10 % (versus 1,13%).

**Capital décès** : Le capital décès est fixé à 200% de la rémunération du salarié (versus 170%) et s'accompagne d'un plancher fixé :

- à 200% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (versus 170%) pour les ETAM
- à 300% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (versus 340%) pour les ingénieurs et cadres.

**Assistance aux proches aidants** comprenant :

-Une garantie d'assistance aux proches aidants comprenant un service d'information et d'orientation, ainsi qu'un service de soutien psychosocial ouverts à tous les salariés relevant des stipulations du présent accord.

- Une nouvelle garantie assurantielle sur la part sur- complémentaire

L'accord s'appliquera **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026**.

## **RAPPEL : Signature le 14 décembre 2025 de l'annexe au règlement du fonds d'actions sociales Prévoyance lourde pour 2026**

Reprise à l'identique des plafonds de ressources et des aides individuelles consacrées à la prise en charge :

- Du reste à charge des personnes présentant des difficultés sociales ou économiques
- Des frais d'équipement du salarié handicapé
- Des frais de licence ou d'inscription aux activités sportives ou culturelles
- Des frais de scolarité de l'enfant en situation de handicap
- De prestations de soutien aux aidants
- Des frais d'obsèques d'un enfant à charge

Reprise des actions de prévention :

- Tremplin Zen : accompagnement des salariés en état de stress visant le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi pour les salariés en arrêt de travail

L'annexe s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

*Elle sera prochainement mise en ligne sur le site de la Fédération Syntec.*

## **RAPPEL : Signature le 14 décembre 2025 de l'annexe au règlement du fonds d'actions sociales Complémentaire Santé pour 2026**

Reprise des aides individuelles consacrées à la prise en charge :

- De la couverture des familles monoparentales
- De la couverture du conjoint à charge
- De l'aide au financement de la médecine douce
- De l'aide au financement d'un abonnement sportif (exclusion de la prise en charge du conjoint et diminution du plafond fixé à 150 €/an/enfant (versus 200 € en 2025))

Reprise des actions de prévention :

- aide à la parentalité « Ma bonne fée » avec un plafond de 10 heures/par enfant/an (versus 15 heures en 2025)
- promotion de l'activité physique (coaching ULTEAM)
- aide au diagnostic et traitement de l'endométriose (LUNA)
- aide au diagnostic et à la prévention des pathologies cardiovasculaires

L'annexe s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour consulter l'annexe, [cliquez ici](#)

## Les études menées dans la Branche

### L'OPIIEC (Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) lance son Baromètre Intelligence Artificielle

Les métiers de l'ingénierie, du numérique, du conseil et de l'événement sont aujourd'hui aux avant-postes des transformations liées à l'intelligence artificielle.

#### **Quelles compétences développer ? Quels outils d'IA utiliser ? Quels cas d'usage déployer ?**

Pour nous aider à répondre à ces questions, participez au questionnaire, vous pourrez ainsi devenir membre du panel et accéder à de nombreux avantages :

- Un outil permettant de visualiser le niveau d'adoption de l'IA et ses évolutions dans votre organisation ;
- La possibilité de vous situer par rapport aux entreprises de votre secteur et de taille comparable ;
- Des événements exclusifs ;
- Une communauté d'entreprises engagées.

Le questionnaire est rapide (moins de 10 min) et les réponses seront traitées de manière strictement confidentielle.

Le Baromètre est reconduit tous les six mois : Votre engagement dans la durée nous permettra de produire des analyses solides et réellement utiles à l'ensemble de nos métiers.

Pour répondre au baromètre [cliquez ici](#).

## Actualité « SOCIAL » de Numeum

*RAPPEL : Hotline « SOCIAL » de Numeum*

*L'objet de la hotline "Social" est de répondre aux questions courantes de droit du travail relatives à la compréhension de la convention collective de Branche et des évolutions législatives et jurisprudentielles.*

*Nous répondons, dans un délai maximum de 7 jours, aux questions des adhérents qui sont adressées soit par voie électronique ou téléphonique.*

*Compte tenu du grand nombre de questions qui nous sont adressées (plus de 3700 questionnements annuels), il est important que les adhérents anticipent leurs questions, notamment quand ils sont contraints par une échéance impérative.*

*Pour rappel, la plage de réception des appels et des messages s'étend de 9 heures 30 à 17 heures 30, et nous ne pouvons en aucun cas délivrer de consultations juridiques approfondies ni assurer la relecture de documents, prestations qui relèvent de la compétence d'un avocat.*

*Pour les adhérents intéressés, nous pouvons fournir les coordonnées de plusieurs avocats spécialisés en droit du travail qui ont une bonne connaissance des spécificités de notre Branche.*

### **Etudes menées par Numeum**

## Résultats de l'enquête de l'observatoire RH sur l'emploi et les rémunérations dans les entreprises du numérique

Réalisée par le cabinet Quadrat-études pour Numeum, l'édition 2025 de l'observatoire RH-rémunérations du secteur numérique dresse un panorama détaillé des dynamiques RH du secteur.

Les principaux enseignements de cette enquête sont les suivants :

- **Les dynamiques de l'emploi et des rémunérations dans le numérique en 2025 sont dans la lignée de 2024**
- **Les recrutements connaissent un net ralentissement**
- **Le secteur reste caractérisé par des salariés jeunes et très qualifiés**
- **Des rémunérations qui résistent malgré le ralentissement économique**
- **Une féminisation qui progresse lentement**
- **Des perspectives à surveiller en 2026**

L'année 2025 confirme un changement de cycle pour les entreprises du numérique. Après les fortes tensions de recrutement observées entre 2021 et 2023, le secteur entre dans une phase de normalisation marquée par davantage de prudence dans les embauches et les politiques de rémunération.

Pour autant, le numérique demeure un important pourvoyeur d'emplois qualifiés, avec des niveaux de rémunération élevés, une forte attractivité pour les jeunes diplômés et des besoins structurels en compétences qui restent importants à moyen terme.

Pour accéder au support de présentation et au replay : <https://numeum.fr/observatoire-rh-remunerations-2026-du-secteur-numerique-les-grands-resultats/>

Pour tout complément d'informations, contacter : [cmarsilli@numeum.fr](mailto:cmarsilli@numeum.fr)

## RAPPEL : Résultats de l'enquête sur le télétravail pratiqué dans les entreprises du numérique

Contrairement aux annonces de remise en cause du télétravail par de nombreux grands groupes (la Société générale, Amazon) le retour au bureau n'est pas la norme dans le numérique.

Numeum a mené une enquête auprès de ses adhérents pour connaître leurs pratiques et les évolutions qui se dessinent dans notre secteur. Le constat révèle que 75 % des entreprises du numérique fixent 2 à 3 jours par semaine. Pas de marche arrière, mais un cadre plus clair.

Pour accéder au replay, [cliquer ici](#)

Pour accéder au support de présentation, [cliquer ici](#)

**RAPPEL : Diversité et inclusion**

Numeum et l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) ont réalisé un guide pratique composé de 5 fiches pratiques, deux aide-mémoires et une fiche ressources pour faciliter l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans le management pratiqué en entreprise.

Pour accéder au guide, [cliquer ici](#)

## Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative

### Décret n°2026-308 du 24 avril 2026 relatif à l'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi et à la carte bleue européenne

*Pris en application de l'article L. 5221-11 du code du travail et de l'article L. 421-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le décret modifie les dispositions relatives à la carte bleue européenne, s'agissant des modalités de dispense de l'autorisation de travail, et des modalités de délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention «talent - carte bleue européenne».*

**Il fait également évoluer les modalités relatives à l'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi, ainsi qu'à la radiation de la même liste le cas échéant.**

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 26 avril 2026.

#### Dispense d'autorisation de travail pour l'étranger ayant une carte européenne dans un autre Etat membre (article R5221-2 du code du travail)

Le décret ajoute à la liste des étrangers dispensés de solliciter une autorisation de travail le titulaire d'une carte bleue européenne ou d'une carte de résident de longue durée-UE portant la mention "Ancien titulaire d'une carte bleue européenne" qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée maximale de quatre-vingt-dix jours sur toute période de cent quatre-vingts jours.

**Pour rappel :** l'article R5221-2 du code du travail prévoit que sont dispensés de l'autorisation de travail :

- Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse, ainsi que les membres de leur famille titulaires d'une carte de séjour portant la mention " membre de la famille d'un citoyen de l'Union ";
- Le salarié, détaché et travaillant de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- Le titulaire d'une carte de séjour temporaire, d'une carte de séjour pluriannuelle ou d'une carte de résident par un étranger résidant sur le territoire métropolitain;
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention " vie privée et familiale ", ou du visa de long séjour valant titre de séjour;
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire portant la mention " vie privée et familiale ", à compter du premier jour de la deuxième année suivant sa délivrance, ou en application de l'article [L. 426-13](#) à condition qu'il séjourne en France depuis au moins un an ;
- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention " talent " ou du visa de long séjour valant titre de séjour ;

- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention " talent (famille) " ou du visa de long séjour valant titre de séjour;
- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention " salarié détaché ICT " ou " salarié détaché mobile ICT " ou du visa de long séjour valant titre de séjour;
- Le titulaire de la carte de séjour portant la mention " salarié détaché ICT (famille) " ou " salarié détaché mobile ICT (famille) ", ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 11° de l'article R. 431-16 du même code ;
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire portant la mention " stagiaire ICT (famille) " ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 12° de l'article R. 431-16 du même code ;
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention " étudiant " ou " étudiant-programme de mobilité ", ainsi que lorsqu'il a été admis dans un autre Etat membre de l'Union européenne, le titulaire de la notification de mobilité, ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention " étudiant " ou " étudiant-programme de mobilité " pour une activité professionnelle salariée accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures);
- Le titulaire d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle " étudiant " ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention " étudiant " ou " étudiant-programme de mobilité " qui, dans le cadre de son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage validé par le service compétent ;
- Le titulaire de la carte de séjour temporaire " recherche d'emploi ou création d'entreprise " ou le visa de long séjour valant titre de séjour;
- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention " bénéficiaire de la protection subsidiaire " ou " membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire ;
- Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention " bénéficiaire du statut d'apatride " ou " membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride " ;
- Le titulaire d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document provisoire de séjour portant la mention " autorise son titulaire à travailler " ;
- Le titulaire du visa portant la mention " vacances-travail " d'une durée supérieure à trois mois;
- L'étranger, entré en France pour exercer une activité professionnelle salariée dans un domaine figurant sur une liste fixée par décret pour une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- Le salarié ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, pendant la période d'application des mesures transitoires éventuellement prévues en la matière par le traité d'adhésion du pays dont ils sont ressortissants, sauf si ce traité en stipule autrement.

## Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (article R5221-48 du code du travail)

Pour être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, le ressortissant étranger âgé de plus de dix-huit ans doit être titulaire d'un document de séjour, d'un document provisoire délivré à l'occasion d'une première demande ou d'une demande de renouvellement de titre de séjour ou d'une autorisation provisoire de séjour, en cours de validité, autorisant à exercer une activité professionnelle salariée.

Par dérogation à ces dispositions, le document de séjour ou le document provisoire délivré à l'occasion d'une première demande ou d'une demande de renouvellement de titre de séjour dont la délivrance est conditionnée au maintien de la résidence habituelle hors de France et le visa de long séjour ne permettent pas l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.»

## Documents à fournir à France Travail (article R5411-6 du code du travail)

Les changements affectant la situation au regard de l'inscription ou du classement du demandeur d'emploi et devant être portés à la connaissance de l'opérateur France Travail sont les suivants :

- L'exercice de toute activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée ;
- Toute période d'indisponibilité due à une maladie, une maternité, à un accident de travail, une incorporation dans le cadre du service national ou une incarcération ;
- La participation à une action de formation, rémunérée ou non ;
- L'obtention d'une pension d'invalidité (pour les invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque et ceux qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
- Pour le travailleur étranger, l'échéance de son **document de séjour, de son document provisoire délivré à l'occasion de sa première demande ou d'une demande de renouvellement de titre de séjour ou de son autorisation provisoire de séjour** (auparavant le titre de travail était demandé).

## Carte bleue européenne (article R421-21 C du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

**Pour rappel :** L'étranger qui occupe un emploi hautement qualifié pendant une durée égale ou supérieure à six mois et justifie d'un diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures ou d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable ou qui a acquis, dans des conditions, tenant notamment à la profession concernée, déterminées par décret en Conseil d'Etat, au moins trois ans d'expérience professionnelle pertinente au cours des sept années précédant la demande se voit délivrer une carte de séjour pluriannuelle portant la mention "talent-carte bleue européenne" d'une durée égale à celle figurant sur le contrat de travail, dans la limite de quatre ans lorsque le contrat est conclu pour une durée d'au moins deux ans, sous réserve de justifier du respect d'un seuil de rémunération fixé par décret en Conseil d'Etat et dont le montant ne peut être inférieur à 1,5 fois le salaire annuel brut moyen.

Le décret précise qu'un arrêté fixera la liste des professions pour l'exercice desquelles l'acquisition, pendant une période d'au moins trois ans au cours des sept années précédant la demande, de connaissances, aptitudes et compétences pertinentes pour la profession ou le secteur indiqué dans le contrat de travail ou l'offre d'emploi ferme donne lieu, dans les conditions prévues à cet article, à la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention "talent - carte bleue européenne"

Pour consulter le décret, cliquez : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/4/24/2026-308/jo/texteJORF/n°0098/du/25/avril/2026>

## Loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique

**La loi comporte de nombreuses mesures de simplification à destination des entreprises dont plusieurs concernent la gestion des ressources humaines. Parmi elles figurent :**

- la suppression de l'obligation d'informer l'inspection du travail lors de la constitution d'un groupement d'employeurs ou en cas de constitution d'un groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective ;
- la suppression de l'obligation, pour l'entrepreneur de portage salarial, de déclarer son activité à l'autorité administrative ;
- la suppression de l'obligation faite à l'employeur de déposer le règlement intérieur de l'entreprise auprès du greffe du conseil de prud'hommes ;
- La nécessité, pour les organismes qui dispensent des formations aux membres du comité social et économique, d'être enregistrés auprès de l'autorité administrative ;
- La présomption, pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire qui exercent des activités poursuivant une utilité sociale, de satisfaire aux conditions 1o et 2o du I de l'article L3332-17-1 du code du travail, pour l'obtention de l'agrément "entreprise solidaire d'utilité sociale" ;
- la suppression de la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'autorité administrative pour mutualiser une cellule pluridisciplinaire de prévention entre plusieurs services de santé au travail ;
- la suppression de l'obligation pour l'employeur d'un apprenti de déclarer à "l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- l'instauration dans le rapport de gestion, d'informations relatives aux principales mesures mises en œuvre par l'entreprise en matière de mécénat ;
- l'instauration d'un "test PME", renommé "test entreprises".

Ces mesures s'appliquent au lendemain de la publication de la loi, soit le 28 mai 2026.

### **Groupement d'employeurs (articles L. 1253-6 ; L1253-17 et L. 1253-8-2 du code du travail )**

La loi supprime l'obligation d'informer l'inspection du travail lors de la constitution d'un groupement d'employeurs.

Sont également supprimées les dispositions prévoyant que : lorsque des personnes n'entrant pas dans le champ

d'application de la même convention collective constituent un groupement d'employeurs, celles-ci ont l'obligation de déclaration d'activité auprès de l'autorité administrative et que cette dernière a la possibilité de s'opposer à l'exercice de cette activité.

Elle prévoit par ailleurs que, lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte à l'égard d'une entreprise membre d'un groupements d'employeurs, les créances détenues par ce groupement d'employeurs sur cette entreprise sont garanties :

- Pour la part des créances correspondant à la facturation des sommes dues aux salariés mis à la disposition de l'entreprise, par des privilèges identiques à ceux applicables aux créances des salariés dans les conditions prévues au 3o de l'article 2331 et au 2o de l'article 2377 du code civil et aux articles L. 3253-2 et L. 3253-4 du présent code ;
- Pour la part des créances correspondant à la facturation des charges sociales dues au titre des salariés mis à la disposition de cette entreprise, par un privilège identique à celui applicable aux créances des organismes de sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 243-4 du code de la sécurité sociale. »

### Portage salarial (article L. 1254-27 du code du travail)

La loi supprime, pour l'entrepreneur de portage salarial, l'obligation de déclarer son activité à l'autorité administrative ainsi que l'amende de 3750 € prévue en cas d'infraction de cette formalité. Elle maintient en revanche l'obligation d'obtention de la garantie financière.

### Règlement intérieur (article L.321-4 du code du travail)

**Pour rappel :** Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.

Il indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de publicité (il est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche).

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

La loi supprime l'obligation de dépôt du règlement intérieur au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

### Formation des représentants du personnel (article L. 2315-17 du code du travail)

Les formations des membres du conseil économique et social sont dispensées :

- soit par un organisme enregistré auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues aux articles L. 6351-1 à L. 6351 du code du travail,
- soit par un des centres rattachés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par des instituts spécialisés.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Auparavant les organismes ne devaient pas faire l'objet d'un enregistrement mais devaient figurer sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat,

### Agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale (article L3332-17-1 du code du travail)

Pour l'obtention de l'agrément " entreprise solidaire d'utilité sociale ", est présumée satisfaire aux conditions énoncées aux 1o et 2o du I de l'article L3332-17-1 du code du travail, l'entreprise de l'économie sociale et solidaire qui exerce des activités poursuivant une utilité sociale, au sens de l'article 2 de la loi no 2014-856 du 31 juillet 2014 et qui appartient à l'une des catégories fixées par décret.

Auparavant la loi mentionnait la liste des entreprises bénéficiant de plein droit de cet agrément.

### Service de prévention et de santé au travail (l'article L. 4622-8-1 du code du travail)

**Pour rappel :** Le service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée :

- De proposer des actions de sensibilisation ;
- D'identifier les situations individuelles ;
- De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ;
- De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil) ;
- De procéder à l'information ( relative au poste et aux conditions de travail du salarié.

La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 4622-10 du présent code fixe des exigences minimales relatives à sa composition.

Elle peut être mutualisée entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région.

La loi supprime la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'autorité administrative pour mutualiser une cellule

pluridisciplinaire de prévention entre plusieurs services de santé au travail.

### Apprentissage (article L6223-1 du code du travail)

La loi supprime l'article L6223-1 du code du travail qui prévoyait que toute entreprise engageant un apprenti devait déclarer à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation étaient de nature à permettre une formation satisfaisante.

### Rapport de gestion (article L. 232-1 du code de commerce)

**Pour rappel :** A la clôture de chaque exercice le conseil d'administration, le directoire ou les gérants dressent l'inventaire, les comptes annuels et établissent un rapport de gestion écrit.

La loi enrichit les informations contenues dans le rapport de gestion qui doit désormais décrire les principales mesures mises en œuvre par la société en matière de mécénat. Il y est fait mention des dons et versements ouvrant droit à la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis du code général des impôts, de l'identité des bénéficiaires, des actions soutenues, des effets attendus ainsi que, le cas échéant, de la valeur des biens et des services reçus en contrepartie ;

### Création d'un conseil de la simplification pour les entreprises (article 78 de la loi)

Il est institué un conseil de la simplification pour les entreprises, chargé d'évaluer l'impact technique, administratif ou financier des textes législatifs et réglementaires créant ou modifiant des normes qui leur sont applicables.

Le Gouvernement soumet pour avis au conseil de la simplification les projets de loi, d'ordonnance et de texte réglementaire ayant un impact technique, administratif ou financier sur les entreprises.

Ces avis comportent une analyse de l'impact attendu de ces dispositions, dénommée « test entreprises ».

Le conseil comprend des représentants des grandes entreprises, des entreprises de taille intermédiaire, des petites et moyennes entreprises ainsi que des microentreprises, qui sont désignés sur proposition des organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que des personnalités qualifiées.

Pour consulter la loi, cliquez ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2026/5/26/2026-403/jo/texte>  
[JORF n°0122 du 27 mai 2026](#)

## Décret n°2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

***Pris pour application de l'article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025, le décret précise les modalités de prise du congé supplémentaire de naissance et les informations à fournir par le salarié à l'employeur.***

Il entre en vigueur le 1er juin 2026, à l'exception des dispositions relatives au délai de prévenance applicable quand le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Celles-ci entrent en vigueur le 15 juin 2026.

### Conditions de prise du congé supplémentaire de naissance

L'article L.1225-46-2 du code du travail prévoit, qu'après avoir épuisé son droit à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un congé supplémentaire de naissance.

Toutefois, cette condition ne s'applique pas au salarié qui n'a pas exercé tout ou partie de son droit à congé faute de pouvoir bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues aux articles L.331-3 à L.331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires.

Le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail.

### Conditions et montant d'indemnisation du congé supplémentaire de naissance

L'article L. 331-8-1 du code de la sécurité sociale précise que, pendant la durée de ce congé, l'assuré reçoit une indemnité journalière, à condition :

- de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation
- d'avoir perçu des rémunérations soumises à cotisations au moins égales à un montant fixé par référence au salaire minimum de croissance ou d'avoir effectué un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé
- de justifier d'une durée minimale d'affiliation

Le montant de cette indemnité, qui correspond à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière, est déterminé par un décret en Conseil d'Etat.

Ce montant peut être rendu dégressif entre le premier et le second mois de ce congé.

L'article L.623-2 du code de la sécurité sociale dispose que les montants des prestations sont revalorisés en fonction de l'évolution générale des salaires dans des conditions prévues par décret.

Un décret détermine le montant de l'indemnité journalière forfaitaire et la période pendant laquelle la cessation d'activité peut avoir lieu.

## Durée du congé et délai de prévenance (articles D.1225-11-3 à D.1225-11-5 du code de travail)

La durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois, au choix du salarié. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret.

Le décret précise que la ou les périodes du congé supplémentaire de naissance **débutent dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.**

Par dérogation, pour les salariés parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et avant le 1<sup>er</sup> juin 2026 et ainsi que d'enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026 mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, la ou les périodes du congé débutent dans un délai de neuf mois suivant le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en raison de :

- la demande de la salariée de réduire la période prénatale du congé maternité et de la reporter après l'accouchement,
- naissances multiples,
- la charge d'au moins deux enfants assumée par la salariée
- un congé pathologique
- hospitalisation de l'enfant

ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail, le délai de neuf mois est augmenté d'autant.

Le salarié informe son employeur **par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé** de son souhait de bénéficier ou non d'un fractionnement du congé, ainsi que de la durée et de la date de prise de la ou des périodes de congé, **au moins un mois avant le début du congé.**

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le salarié souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, **ce délai est réduit à quinze jours.**

En cas de changement d'employeur, lorsque le salarié n'a pas épuisé ses droits à congé, il informe son nouvel employeur, dans un délai d'un mois, de la date de prise de la période de congé restante.

## Absence de cumul possible avec d'autres indemnités

Les indemnités versées pendant le congé de supplémentaire de naissance ne sont pas cumulables avec :

- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (article L168-7 code de la sécurité sociale)
- l'allocation journalière du proche aidant (article L168-10 code sécurité sociale)
- l'indemnité journalière versée au titre de l'assurance maladie (article L331-8-2 code de la sécurité sociale)

- Les indemnités journalières versées au titre du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant (article L331-8-2 code de la sécurité sociale)
- les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles (article L331-8-2 code de la sécurité sociale)
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité (article L331-8-2 code de la sécurité sociale)
- l'allocation journalière pour congé de deuil (article L331-0 du code de la sécurité sociale)
- l'allocation versée aux femmes dispensées de travail (article L333-3 du code de la sécurité sociale)
- le complément de libre choix du mode de garde (article L531-9 du code de la sécurité sociale)
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein (article L532-2 code de la sécurité sociale)
- l'allocation journalière de présence parentale (article L544-9 du code de la sécurité sociale)

## Statut du salarié pendant le congé supplémentaire de naissance

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé supplémentaire de naissance. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant (article L1225-4-5 du code du travail).

Les dispositions de cet article ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée (article L1225-6 du code du travail).

La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (article L1225-46-3 du code du travail).

Les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations relatives au congé supplémentaire de naissance sont prises en considération pour l'ouverture du droit à pension vieillesse, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (article L351-4 du code de sécurité sociale).

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé (article L1225-46-4 du code du travail).

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance (article L1225-46-5 du code du travail).

A l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L1225-46-6 du code du travail).

Un entretien de parcours professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption (L1225-46-7 et L6315-1 du code du travail).

Par ailleurs, la période d'absence du salarié bénéficiant d'un congé supplémentaire de naissance est intégralement prise en compte dans le calcul de la durée du travail effectuée pour alimenter le compte personnel de formation du salarié (article L6323-12 du code du travail).

Pour accéder au décret, cliquer ici : [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/5/30/2026-419/jo/texte/JORF\\_n°0126\\_du\\_31\\_mai\\_2026](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/5/30/2026-419/jo/texte/JORF_n°0126_du_31_mai_2026)

## Actualité « SOCIAL » Jurisprudentielle

### Primes d'astreinte : précision sur leur nature juridique

***Les primes d'astreinte, régulières et constantes deviennent un élément de rémunération contractualisé, et ne peuvent être supprimées sans l'accord du salarié.***

#### Faits et procédure

M. [B] a été engagé en qualité de technicien par la société Bull par contrat à durée indéterminée avec effet au 13 février 1984. Au dernier état de la relation de travail, il occupait le poste d'ingénieur/cadre informatique.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

A compter de novembre 2010, il a été titulaire de divers mandats.

Suite au rachat de la société par le groupe Atos, il a été décidé de transférer les activités Infrastructure & Data Management, auxquelles était rattaché le salarié, à une autre société du groupe, sans changement de lieu de travail.

L'inspecteur du travail a refusé le transfert du salarié par décision du 19 décembre 2018, devenue définitive à l'issue du rejet du recours amiable.

Le 22 juillet 2019, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur puis, ayant pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur le 10 février 2020, il a demandé que cette prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

Les juges condamnent la société à payer au salarié la somme de 22 308,90 euros à titre de rappel de salaire correspondant aux astreintes et heures supplémentaires qui avaient été supprimées pour la période du 1er juillet 2019 au 10 février 2020.

#### Examen du troisième moyen

La société fait valoir qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur vis à vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre et qu'à défaut d'un tel engagement, seul un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation.

Elle considère qu'en la condamnant à payer au salarié différentes sommes correspondant aux astreintes et heures supplémentaires réalisées qui avaient été supprimées à compter de juillet 2019 sans constater l'existence d'un engagement de l'employeur sur un nombre d'astreintes garanti au salarié ou un abus de celui-ci dans l'exercice de son pouvoir de direction, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-5 du code du travail et 1134, devenu 1103, du code civil.

### Réponse de la Cour

Ayant constaté que l'employeur avait, sur la période comprise entre 2010 et 2019, versé au salarié des astreintes représentant chaque année entre 47 et 58 % de son salaire, la cour d'appel, qui a fait ressortir que les primes d'astreinte, régulières et constantes, étaient devenues un élément de rémunération contractualisé, en a exactement déduit que, ne pouvant être supprimées sans l'accord du salarié, elles devaient être incluses dans l'assiette de son salaire de référence.

Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 4 mars 2026, n° 237 F-D, Pourvoi n° 24-17.248, cliquez : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000053764836>

## Expertise CSE : Un projet de réorganisation incluant des nouvelles technologies et des licenciements ne permet pas deux expertises sur la santé et les conditions de travail

***Lorsque l'introduction de nouvelles technologies et/ou le projet important entraîne des licenciements économiques et donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la faculté pour le comité social et économique de recourir à une expertise portant sur l'incidence du projet sur les conditions de santé, de sécurité et de travail, ne peut s'exercer que dans les conditions prévues par l'article L 1233-34 du code du travail.***

### Faits et procédure

La société Aptar France conçoit, fabrique et commercialise des produits pour les segments « Pharma » et « Beauty & Home » du groupe Aptar auquel elle appartient. La représentation de son personnel est assurée par un comité social et économique (CSE) central et cinq CSE d'établissement.

Le 8 mars 2023, la société a présenté au CSE central un projet de réorganisation dénommé « Aptar-e » portant sur le secteur d'activité « Beauty & Home » dont les conséquences sociales impliqueraient une procédure de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) conduisant à la suppression de quarante-sept postes dont trois postes vacants. Lors de cette réunion, le comité a décidé de faire appel à deux experts sur le fondement de l'article L. 1233-34 du code du travail, le cabinet Marciano & associés ayant été chargé de réaliser une expertise sur les domaines économique et comptable et le cabinet Secafi ayant été désigné pour réaliser une expertise sur les impacts potentiels du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le 14 juin 2023, au cours de la quatrième réunion d'information-consultation du comité sur le projet de réorganisation « Aptar-e » et de PSE, le comité a voté une délibération aux termes de laquelle il a demandé à être informé sur le déploiement d'outils informatiques visant à permettre de rendre possible la réorganisation et donc une partie du PSE ainsi qu'à être accompagné d'un expert. Il a désigné à cette fin le cabinet d'expert-comptable Secafi.

Contestant cette délibération et plus précisément le recours à l'expertise voté par le comité, la société a fait assigner le comité et la société Secafi devant le tribunal judiciaire, afin d'obtenir l'annulation de la délibération litigieuse du comité.

Le tribunal a annulé la délibération du 14 juin 2023 ayant pour objet l'engagement d'une procédure d'information-consultation distincte sur le déploiement d'outils informatiques et le recours à un expert habilité et l'a débouté de sa demande tendant à ordonner la mise en place d'une procédure d'information-consultation et de sa demande d'indemnisation pour délit d'entrave

### Examen du moyen

Le comité rappelle que l'article L. 2315-94 du code du travail permettant au CSE de faire appel à un expert habilité "en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4<sup>o</sup> du II de l'article L. 2312-8", a un objet distinct de l'article L. 1233-34 du code du travail selon lequel "dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur un ou plusieurs des domaines cités au premier alinéa, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

En retenant que lorsque l'introduction de nouvelles technologies et/ou le projet entraîne comme conséquences sociales au sein de la société la mise en oeuvre d'un PSE, le CSE peut recourir à une mesure d'expertise "uniquement" en application de l'article L. 1233-34 du code du travail et que le fait que le projet de réorganisation avec PSE comprenne l'introduction de nouvelles technologies ne permet pas au CSE de désigner un expert sur le fondement de l'article L. 2315-94 en plus de l'expertise prévue par l'article L. 1233-34, le comité considère que le tribunal a violé les articles L. 2315-94 et L. 1233-34 du code du travail.

Le comité fait valoir que lorsque l'employeur n'a pas mis en place de procédure d'information consultation relative au déploiement d'outils informatique distincte de celle relative au PSE, la procédure d'information-consultation relative au PSE n'interdit pas aux institutions représentatives du personnel de réparer cette omission en sollicitant une information-consultation sur ce déploiement et la désignation d'un expert habilité pour les assister.

Le comité considère que la décision du tribunal aboutit, dès lors qu'un PSE est en cours, à priver le CSE de toute possibilité d'être informé et consulté sur le déploiement des outils informatiques.

### Réponse de la Cour

Aux termes de l'article L. 1233-34 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Le comité social et économique peut également mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1.

Selon l'article L. 2315-94, 2°, du code du travail, le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu au 4° du II de l'article L. 2312-8 du code du travail, qui dispose que le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il en résulte que lorsque l'introduction de nouvelles technologies et/ou le projet important entraîne des licenciements économiques et donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la faculté pour le comité social et économique de recourir à une expertise portant sur l'incidence du projet sur les conditions de santé, de sécurité et de travail, ne peut s'exercer que dans les conditions prévues par l'article L. 1233-34 du code du travail.

Le tribunal a constaté, d'une part, que le déploiement d'outils informatiques visant à permettre de rendre possible la réorganisation et donc une partie du PSE était prévu par le projet de réorganisation « Aptar-e » et faisait donc partie intégrante de celui-ci, d'autre part, que l'expertise réalisée par le cabinet Secafi, missionné par le comité le 8 mars 2023 pour analyser le PSE et les impacts du projet « Aptar-e » sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, avait notamment porté sur le déploiement des outils informatiques.

Le tribunal judiciaire a exactement décidé que la délibération adoptée le 14 juin 2023 par le comité ayant voté le recours à une expertise sur le déploiement de nouveaux outils informatiques, était nulle.

Par ces motifs, la Cour rejette le pourvoi.

*Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 18 mars 2026, n° 280 FS-B, Pourvoi n° 23-22.270, cliquez : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000053859065>*

## **PERCO : l'abondement ne peut pas varier en fonction de l'âge du salarié**

***L'abondement au plan d'épargne pour la retraite collectif souscrit par la société, qui n'est pas identique pour chacun des groupes définis par un critère d'âge, ne bénéficie pas à une catégorie objective de salariés et ne présente pas de caractère collectif.***

**Faits et procédure**

La société [1], a fait l'objet d'un contrôle de l'URSSAF d'Aquitaine portant sur les années 2014 à 2016, qui a donné lieu à l'envoi d'une lettre d'observations du 13 juillet 2017 portant différents chefs de redressement et observations pour l'avenir, puis de mises en demeure.

La société a saisi d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Les juges ont validé l'observation pour l'avenir relative à l'« abondement PERCO » pour les établissements des [Localité 1], [Localité 2], [Localité 3], [Localité 4] et [Localité 5],

### Examen du moyen

La société fait valoir, qu'en raison de la finalité poursuivie par les parties contractantes, un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) peut prévoir une modulation des abondements selon la volonté des signataires, en fonction de l'âge du salarié, pourvu que la catégorie des salariés visés par un tel plan soit placée dans une situation identique au regard des mêmes garanties.

Elle rappelle qu'en l'espèce, l'abondement du PERCO mis en place par la société était réalisé en fonction d'une règle collective applicable à tous, liée à l'âge du salarié et du montant total de ces versements au titre de la période courant du 1er janvier au 30 novembre de chaque année, sans qu'aucune réserve administrative n'ait été formulée dans le délai de quatre mois.

Elle considère qu'en jugeant qu'« une catégorie objective ne peut être définie en fonction de l'âge des salariés », la cour d'appel a violé les articles L. 3332-12 du code du travail, L. 242-1 et R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et l'article L. 3345-3 du code du travail.

Elle soutient que la modulation des abondements d'un plan d'épargne retraite collective est autorisée dès lors qu'elle repose sur des critères objectifs et bénéficie à une catégorie socio-professionnelle déterminée.

### Réponse de la Cour

Selon l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations sociales les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance lorsqu'elles revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une catégorie objective de salariés. L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif (le PERCO) est pris en compte pour l'application des limites d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales de ces contributions.

Aux termes de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale applicable, les catégories objectives de salariés ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou, sous réserve du 4<sup>o</sup> et du dernier alinéa de l'article R. 242-1-2, de l'ancienneté des salariés.

En application de l'article L. 3332-12 du code du travail, rendu applicable au PERCO par les articles L. 3334-1 et L. 3334-6 du même code, la modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise au titre d'un plan d'épargne d'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général.

Par ailleurs, selon l'article L. 3345-3 du code du travail, en l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois prévu à l'article L. 3345-2 du même code, aucune contestation ultérieure de

la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Il résulte de la combinaison des trois premiers de ces textes que le régime social des abondements des employeurs destinés à participer à l'effort d'épargne des adhérents à un plan d'épargne pour la retraite collectif est assimilé à celui des contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de retraite. Il s'ensuit que ces abondements ne revêtent pas de caractère collectif, et ne peuvent en conséquence être exclus de l'assiette des cotisations sociales, dès lors qu'ils sont définis en fonction de l'âge des salariés.

Il résulte également du dernier de ces textes que l'URSSAF peut, même en l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois prévu à l'article L. 3345-2 du même code, formuler des observations remettant en cause pour l'avenir les exonérations sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre d'un plan d'épargne salariale.

La cour d'appel a exactement déduit que l'abondement au plan d'épargne pour la retraite collectif souscrit par la société, qui n'est pas identique pour chacun des groupes définis par un critère d'âge, ne bénéficie pas à une catégorie objective de salariés et ne présente pas de caractère collectif, de sorte que son montant ne pouvait être déduit de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et que l'observation pour l'avenir devait être validée.

Par ces motifs, la Cour rejette le pourvoi.

*Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 19 mars 2026, n° 234 F-D, Pourvoi n° 23-18.147, cliquez : <https://www.courdecassation.fr/decision/69bba068cdc6046d472d671f>*

## **Indemnités de licenciement : Pas de cumul d'indemnités si le licenciement est à la fois abusif et irrégulier**

***L'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.***

### **Faits et procédure**

M. [N] a été engagé en qualité de directeur des opérations par la société Cizeron bio.

Le 7 mai 2020, le salarié a été licencié.

Le 21 octobre 2021, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

## Examen du troisième moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une somme à titre d'indemnité pour procédure irrégulière de licenciement, alors « que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il considère qu'en le condamnant à payer à M. [N] des dommages-intérêts pour procédure irrégulière, en sus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour a violé l'article L. 1235-2 du code du travail.

## Réponse de la Cour

Selon l'article L. 1235-2, alinéa 4, du code du travail, lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Aux termes de L. 1235-3 du code du travail, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

Aux termes de l'article L. 1235-5 du code du travail, ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11.

Il résulte de ces textes que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Ayant déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, et constaté que celui-ci justifiait d'une ancienneté de moins de deux ans, l'arrêt condamne l'employeur à payer à l'intéressé, outre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité pour procédure irrégulière de licenciement.

En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs, la Cour casse et annule l'arrêt en ce qu'il condamne la société Cizeron bio à payer à M. [N] les sommes de 6 435 euros à titre d'indemnité pour procédure irrégulière de licenciement et de 4 290 euros à titre d'indemnité de licenciement l'arrêt rendu le 17 janvier 2025, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon.

**Commentaire** : Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 10 décembre 2017, le cumul de ces deux indemnités était possible pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et/ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés.

*Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 6 mai 2026, n° 414 F-B, Pourvoi n° 25-12.673, cliquez :*  
<https://www.courdecassation.fr/decision/69fad6a6cdc6046d47c06d5e>