

LE RÉCAP'RH

L'actualité paie et RH décryptée par Fortify



Septembre 2026 - Numéro 92

AU SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ PAIE & RH

Apprentissage	P.2
CDD d'insertion Nomenclature NAF	P.3
PPVE, frais de carburant	P.4
Congés payés	P.5
Cotisations sociales, arrêts maladie	P.6
Rupture conventionnelle, solde d'apprentissage	P.7

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Harcèlement sexuel	P.8
Heures supplémentaires, faute inexcusable	P.9

PS : sommaire interactif – cliquez pour naviguer dans les actualités

La checklist du gestionnaire de paie

Spéciale rentrée !

- ☐ Cartographier les prochaines échéances RH
- ☐ Auditer vos outils et pratiques RH
- ☐ Mettre à jour les politiques et procédures
- ☐ Renforcer la cohésion d'équipe et la QVCT
- ☐ Optimiser sa stratégie de recrutement

Nous vous souhaitons une bonne lecture et surtout un bon mois de septembre !

L'équipe Fortify

L'actualité Paie & RH

Apprentissage

Rentrée des apprentis : les points de vigilance en paie

C'est la rentrée pour la majorité des apprentis, **petit rappel sur le paramétrage des fiches salarié.**

Pour tous les contrats conclus à partir du 01/03/2025, la loi de financement de la Sécurité Sociale modifie le régime d'exonération des apprentis.

Ces apprentis sont désormais :

- Exonérés de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle (sauf APEC et régime de protection sociale complémentaire) dans la limite d'un plafond abaissé à 50% du SMIC contre 79% précédemment ;
- Soumis à CSG et CRDS (avec abattement) pour la partie de leur rémunération non exonérée (à partir de 50% du SMIC).

Points importants :

- **Renseigner la date de naissance du salarié** (l'âge est important dans la détermination de la rémunération)
- **Dans la section Entrée** dans l'entreprise, compléter le niveau d'étude du salarié (nature, diplôme, niveau de formation le plus élevé)
- **Dans la section Emploi**, remplir le code contrat de travail (04 ou 05 pour les apprentis selon la taille de l'entreprise)
 - Code caractéristique de l'activité : 90 – Salarié non concerné ;
 - Code statut professionnel : 90 – Pas de statut professionnel ;
 - Code statut catégoriel CC : 02 – Non cadre ;
 - Code statut catégoriel AGIRC-ARRCO : 04 – Non cadre ;
 - Code CPN DUC : 260 ou 261 selon la taille de l'entreprise.

Dans paramétrage paie :

- date de signature et de début et fin de contrat
- les périodes dans le tableau:

Informations sur contrat particulier

Contrat : Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi de 1979)

Date de signature : _____

Date début du contrat : 01/09/2024

Périodes :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	05/2024									

☐ Majoration 15% : ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Date fin de contrat : _____ Pourcentage du contrat d'apprentissage précédent : 0.00 %

☐ Aide TPE jeune apprenti effectuée (Apprenti mineur)

ACI : maintien de l'exonération de taxe d'apprentissage pour les CDDI

Selon un communiqué de l'UDES, le ministère du Travail a confirmé que les CDD d'insertion (CDDI) conclus par les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) restent exonérés de taxe d'apprentissage, malgré l'assujettissement des associations et organismes à but non lucratif.

Cette exonération concerne uniquement les salariés en CDDI : les salariés permanents restent soumis à la taxe d'apprentissage.

Côté paramétrage

Pour appliquer l'exonération aux salariés concernés, renseigner dans la fiche salarié :
Exonérations de cotisations

→ Motif d'exonération : 55 – Contrats aidés atelier/chantier d'insertion.

✚ À retenir : l'exonération est maintenue pour les CDDI des ACI, mais pas pour les salariés permanents.

Source : Silae

Nomenclature NAF

Nouveau code APE en 2027 : anticipez la transition

À compter du **1er janvier 2027**, la nouvelle nomenclature **NAF 2025** remplacera la nomenclature actuelle. Cette évolution entraînera une modification des codes APE attribués aux entreprises par l'INSEE.

Le futur code APE peut d'ores et déjà être consulté sur le site Sirene à partir du numéro SIREN.

Que faire dès maintenant ?

- Vérifier que le futur code APE correspond bien à l'activité principale de l'entreprise.
- En cas d'erreur, effectuer un signalement auprès de l'INSEE.
- **Ne pas utiliser le nouveau code avant le 1er janvier 2027.**
- Prévoir sa mise à jour sur les bulletins de paie à compter de son entrée en vigueur.

Aucune autre démarche immédiate n'est requise : les modalités de mise en œuvre seront communiquées avant l'échéance.

✚ À retenir : vérifiez votre futur code APE dès maintenant, mais ne l'utilisez pas avant le 1er janvier 2027.

Evolution du traitement social de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant

Pour **2026 uniquement**, le Gouvernement renforce le dispositif de prime carburant afin d'aider les salariés face à la hausse du prix des carburants.

Le plafond d'exonération passe de **300 € à 600 €** par salarié et par an pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026.

Jusqu'à fin 2026, la condition liée à l'absence de transport collectif est suspendue.

Le principe de non-cumul avec la prise en charge des abonnements de transports en commun est également suspendu.

Les autres conditions d'éligibilité à la prise en charge des frais de carburant restent inchangées. Les employeurs peuvent, par tolérance, anticiper ces nouvelles règles dans leurs déclarations 2026, même avant la publication des textes définitifs.

👉 À retenir : en 2026, la limite passe à 600 € et certaines conditions de cumul sont temporairement assouplies.

Source : [BOSS](#)

PPVE

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise : comment fonctionne-t-il ?

Le Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) permet aux salariés de bénéficier d'une prime lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur une période de 3 ans.

Les premières primes devraient être versées au plus tôt au second semestre 2027.

Le montant de la prime dépend de l'évolution de la valeur de l'entreprise, dans la limite de **75 % du PASS par salarié et par exercice**.

Quel régime social ?

Jusqu'en 2028, la prime bénéficie d'un régime social favorable :

- exonération de cotisations sociales ;
- maintien de la CSG/CRDS ;
- contribution patronale spécifique de **30 %**.

Une partie de la prime placée sur un PEE, PERCO, PERECO ou PERO peut également bénéficier, dans certaines limites, d'une exonération d'impôt sur le revenu.

📌 À retenir : le PPVE associe les salariés à l'évolution de la valeur de l'entreprise sur une période de trois ans.

Source : [Ministère du travail](#)

Acquisition des congés : comprendre la règle des 4 semaines

Par défaut, Silae applique la méthode de calcul des congés payés selon une période d'équivalence de 4 semaines.

Cette règle fait référence aux articles **L3141-3 et L3141-4 du Code du travail** (Légifrance).

Elle concerne l'acquisition des congés payés et signifie qu'un salarié n'a pas nécessairement besoin de travailler du 1er au dernier jour d'un mois pour acquérir 2,5 jours ouvrables, soit 2,0833 jours ouvrés, de congés payés.

Concrètement, en droit français, 4 semaines de travail effectif sont assimilées à 1 mois de travail pour le calcul des congés payés.

Voici le détail du calcul conformément à cette règle :

4 semaines de travail effectif = 1 mois assimilé (4 semaines × 5 jours = 20 jours)
1 mois assimilé = 2,0833 jours ouvrés de congés payés

Exemple : sortie au 04/09/2026 d'un salarié avec 1 seul jour d'absence.

Sur la période concernée, l'application de la règle des 4 semaines conduit à un total de 7,29 jours, arrondi à l'entier supérieur, soit 8 jours de congés payés.

Situation Age : 30 Ans Etude : Hors cursus
Barème conventionnel M110 : Salaire de référence : 12.31. Coefficient : 100. TxH = 12.31.
Barème légal : Salaire de référence : 12.31. Coefficient légal : 100. TxH = 12.31.
Salaire de référence retenu : 12.31 Coefficient retenu : 100

Régularisation annuelle des congés payés
Période prise en compte : du 01/06/2026 au 04/09/2026
Nombre de jours travaillés théoriques : 70
Nombre de jours calendaires d'absences : 1

Acquisition au titre des périodes assimilées à temps de travail effectif :
Nombre de jours ouvrés d'absences hors droit CP : 1
Nombre de jours travaillés par semaine : 5
Droit CP annuel : $((70 - 1) / 20) * 2.0833 = 7.1874$

À titre de comparaison, si l'on applique une acquisition réelle des congés payés au prorata des périodes travaillées, le calcul serait le suivant : $2,0833 + 2,0833 + 2,0833 + 0,2778 = 6,5277$ jours. Après arrondi à l'entier supérieur : 7 jours de congés payés acquis.

Source : [Legifrance](#)

Assiette minimale : les précisions du BOSS

Le BOSS a publié une mise à jour concernant l'assiette minimale des cotisations sociales.

Cette assiette permet, dans certaines situations, de déterminer une **base minimale sur laquelle les cotisations doivent être calculées**, indépendamment de la rémunération effectivement versée.

Une vigilance particulière peut notamment être nécessaire en cas de :

- rémunération faible ;
- absence ;
- activité réduite ;
- rémunération particulière ;
- rémunération soumise à cotisations inférieure à la base minimale applicable.

 **À retenir** : pensez à identifier les situations dans lesquelles la rémunération soumise à cotisations peut être inférieure à l'assiette minimale et à contrôler leur incidence sur le calcul des cotisations.

Source : [BOSS](#)

Arrêts maladie

De nouvelles durées maximales depuis le 1er septembre 2026

Depuis le 1er septembre 2026, de nouvelles durées maximales encadrent la prescription des arrêts de travail pour maladie.

Pour les arrêts prescrits ou prolongés à compter de cette date :

- un arrêt initial ne peut en principe excéder **31 jours** ;
- une prolongation ne peut en principe dépasser **62 jours**.

Ces règles concernent les prescriptions établies par les professionnels de santé habilités : médecins, sages-femmes et chirurgiens-dentistes.

Une durée supérieure reste toutefois possible lorsque l'état de santé du salarié le justifie.

 **À retenir** : ces plafonds encadrent la durée d'une prescription ou d'une prolongation; ils ne signifient pas qu'un salarié ne peut plus être arrêté au-delà de 31 ou 62 jours.

Source : [code du travail numérique](#)

[Lire notre article](#)

Chômage : une durée d'indemnisation réduite depuis le 1er septembre

Depuis le **1er septembre 2026**, la durée maximale d'indemnisation chômage à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle est réduite.

- **Moins de 55 ans** : 15 mois maximum, contre 18 mois auparavant.
- **55 ans et plus** : 20,5 mois maximum, contre 22,5 à 27 mois auparavant selon l'âge.
- **Outre-mer, hors Mayotte** : 20 mois maximum avant 55 ans et 30 mois à partir de 55 ans.

📌 **À retenir** : la rupture conventionnelle reste possible et ouvre toujours droit à l'indemnisation chômage, mais les salariés concernés peuvent désormais être indemnisés moins longtemps par France Travail.

Rupture conventionnelle		
La nouvelle durée <u>maximale</u> d'indemnisation du chômage		
	Actuellement	À compter du 1 ^{er} septembre
Travailleurs de moins de 55 ans	18 mois	15 mois
Travailleurs âgés de 55 ou 56 ans	22,5 mois	20,5 mois
Travailleurs d'au moins 57 ans	27 mois	20,5 mois
OUTRE-MER		
Travailleurs de moins de 55 ans	24 mois	20 mois
Travailleurs âgés de 55 ou 56 ans	30 mois	30 mois
Travailleurs âgés de 57 ans et plus	36 mois	

Les travailleurs de Mayotte ne sont pas concernés par cette évolution.

[Lire notre article](#)

Source : [Service Public](#)

Taxe d'apprentissage

SOLTéA : la deuxième période de répartition est ouverte

Depuis le 3 septembre 2026, les employeurs peuvent à nouveau répartir leur solde de la taxe d'apprentissage sur la plateforme SOLTéA et soutenir les établissements habilités de leur choix. Cette deuxième période de répartition reste ouverte jusqu'au 21 octobre 2026.

Les établissements pouvant bénéficier du solde sont directement référencés sur la plateforme.

📌 **À retenir** : si vous n'avez pas encore affecté votre solde, ou si vous souhaitez poursuivre sa répartition, vous avez jusqu'au **21 octobre 2026** pour effectuer vos choix sur SOLTéA.

Source : [SOLTEA](#)

Égalité salariale : vers un nouveau dispositif pour remplacer l'Index ?

Le projet de loi visant à transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026.

Parmi les principales mesures envisagées, l'actuel Index de l'égalité professionnelle serait remplacé, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, par un dispositif reposant sur **7 indicateurs de rémunération entre les femmes et les hommes**. Les six premiers seraient notamment précalculés à partir des données de la DSN.

En cas d'écarts de rémunération constatés et non justifiés par des critères objectifs, de nouvelles obligations de correction seraient également prévues, selon la taille de l'entreprise.

✚ À retenir : l'Index actuel serait maintenu en 2027, avant un passage progressif aux nouveaux indicateurs. Plusieurs modalités restent encore à préciser par décret et le projet doit désormais être examiné par le Parlement.

Source : [Projet de loi portant transposition de la directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#)

L'actualité Juridique

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel d'ambiance reconnu par la Cour de cassation

Les faits

Une salariée dénonçait les propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste tenus de manière répétée par son manager devant elle et ses collègues. La cour d'appel avait écarté le harcèlement sexuel, notamment parce qu'elle n'était pas directement visée.

La décision

La Cour de cassation casse cette décision : un salarié peut subir un harcèlement sexuel même sans être directement visé par les propos ou comportements. Leur répétition peut suffire à créer un environnement de travail humiliant ou dégradant.

📌 **À retenir** : le harcèlement sexuel peut donc être « d'ambiance » et concerner les salariés exposés aux comportements, même lorsqu'ils n'en sont pas directement la cible.

Source : [Legisocial](#) , Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754



Heures supplémentaires malgré l'interdiction de l'employeur : doivent-elles être payées ?

La Cour de cassation donne des précisions sur le paiement des heures supplémentaires non autorisées dans le cas d'une charge de travail trop importante.

👉 Elle reprend l'article L. 3121-28 du Code du travail qui dispose que toute heure supplémentaire accomplie ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur équivalent.

✚ La Cour indique que le salarié peut prétendre au paiement des heures effectuées soit via un accord implicite de l'employeur, soit parce que « la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées ».

➡ L'employeur doit payer les heures supplémentaires réalisées par son salarié.

📌 **À retenir** : une interdiction de l'employeur ne suffit pas, à elle seule, à exclure le paiement d'heures supplémentaires. Si les tâches confiées au salarié rendent ces heures nécessaires, elles peuvent ouvrir droit à rémunération.

Source : [Cour de cassation](#)

Faute inexcusable

Charge de la preuve : ce qu'il faut retenir

Lorsqu'une victime demande la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, il lui appartient de démontrer qu'elle a été exposée au risque à l'origine de sa maladie au service de cet employeur.

Lorsque l'accident ou la maladie résulte d'une faute inexcusable, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre à une indemnisation complémentaire.

Le fait d'avoir été exposé au risque auprès de plusieurs employeurs n'empêche pas la victime d'agir contre l'un d'entre eux, dès lors qu'elle peut démontrer que celui-ci a commis une faute inexcusable.

Source : [Legisocial](#)

NOUS CONTACTER

FORTIFY

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

GESTIONDELAPAIE

04 58 05 13 41

contact@gestiondelapaie.com

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Grenoble

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :



www.fortify.fr



www.gestiondelapaie.com