

LE RÉCAP'RH

L'actualité paie et RH décryptée par Fortify



Avril 2026 - Numéro 88

AU SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ PAIE & RH

Saisie sur salaire	P.2
DOETH	P.3
Taxe d'apprentissage libératoire	P.3
Contentieux, Formation	P.4
Arrêt maladie, Congés payés, PEEC	P.5

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Accords de participation	P.6
Bulletin de paie	P.6
Contrat de travail	P.7
Santé et sécurité	P.8

PS : sommaire interactif – cliquez pour naviguer dans les actualités

LE MÉMO DU GESTIONNAIRE DE PAIE :

C3S

Nous vous rappelons la déclaration de la **C3S** (contribution sociale de solidarité des sociétés) **avant le 15 mai**.

Si votre entreprise réalise un chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 19 millions d'euros alors vous êtes redevable de la C3S.

Le taux de cette contribution patronale est de 0,16 % du chiffre d'affaires

DOETH

La déclaration est à réaliser dans la DSN d'avril 2026, exigible au 5 ou 15 mai 2026.

DOETH sur MY SILAE :

- Renseignez directement les informations dans le module DOETH de Silae.
- Rappel pour accéder au module : sur Silae, allez sur DADS-U / DSN, puis cliquez sur DOETH

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité Paie & RH

Saisie sur salaire

Saisie sur salaire 2026 : hausse de la fraction insaisissable au 1er avril


Le montant du revenu de solidarité active (RSA) est **revalorisé au 1er avril 2026**.

Dans le cadre d'une saisie sur salaire, vous ne pouvez saisir qu'une partie de la rémunération du salarié. Le montant de cette saisie ou cession est calculé en fonction :

- du salaire ;
- du nombre de personnes à charge du salarié ;
- d'un barème en principe fixé par décret tous les ans.

Toutefois, une fraction de la rémunération du salarié est absolument insaisissable ou incessible. Cette fraction est égale au montant du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule qui, depuis le 1er avril 2026, est fixé à **651,69 euros**.

Détails dans notre article

 Tableau - Montant maximum 2026 de la saisie par tranche

Total des ressources mensuelles saisissables	Part saisissable	Montant maximum de la saisie
Tranche 1 : jusqu'à 373,33 €	1/20 ^e	18,67 €
Tranche 2 : entre 373,33 € et 727,50 €	1/10 ^e	54,08 €
Tranche 3 : entre 727,50 € et 1 083,33 €	1/5 ^e	125,25 €
Tranche 4 : entre 1 083,33 € et 1 435,83 €	1/4	213,38 €
Tranche 5 : entre 1 435,83 € et 1 789,17 €	1/3	331,15 €
Tranche 6 : entre 1 789,17 € et 2 150,83 €	2/3	572,26 €
Tranche 7 : au-delà de 2 150,83 €	100 %	572,26 € (et 100 % des revenus dépassant 2 150,83 €)

DECLARATION DOETH 2026 : les évolutions majeures

Depuis le 16 mars 2026, les employeurs peuvent accéder, via l'Urssaf, aux données nécessaires pour déclarer leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) au titre de l'année 2025.

La déclaration doit être effectuée **dans la DSN d'avril 2026**, avec une échéance fixée au **5 ou au 15 mai 2026**.



Cette année, plusieurs évolutions structurantes viennent modifier en profondeur le dispositif DOETH, avec un impact direct sur le calcul et le pilotage de la contribution :

- **Fin de l'écrêtement**
- **Evolution de dépenses déductibles désormais plus encadrées**
- **Dépense de partenariat prolongés jusqu'en 2029 mais encadrée**

Détails dans notre article

À noter :

Pour vérifier vos calculs, deux simulateurs sont à votre disposition :

- **Simulateur DOETH** : disponible sur le site www.agefiph.fr.
- **Version Excel du simulateur** : vous pouvez demander cette version par email à l'adresse suivante : reformeoeth@agefiph.asso.fr

Source : [NET ENTREPRISE](#)

Taxe d'apprentissage libératoire



Le calendrier pour la campagne 2026 de fléchage des fonds est fixé

Les entreprises doivent déclarer et payer aux URSSAF la fraction solde de la taxe d'apprentissage 2025 **le 5 ou le 15 mai 2026** selon le cas.

Celles qui le désirent vont pouvoir ensuite désigner des établissements ou des formations bénéficiaires par l'intermédiaire de la plateforme de fléchage **SOLTÉA**, qui vient de dévoiler son calendrier pour la campagne 2026.

Source : [URSSAF](#)

Détails dans notre article

Prud'hommes : une contribution de 50 € désormais obligatoire

Depuis le 1er mars 2026, **une contribution de 50 €** pour l'aide juridique est exigée pour saisir le conseil de prud'hommes (et plus largement certaines juridictions civiles en première instance).

Elle est payée par le demandeur (salarié, employeur ou avocat) via un timbre dématérialisé, au moment du dépôt de la requête.

Si elle n'est pas réglée, le greffe accorde **un délai d'un mois** pour régulariser. À défaut, la demande est automatiquement jugée irrecevable et n'est pas examinée.

Cette sanction d'irrecevabilité s'applique depuis le 9 avril 2026 (date d'entrée en vigueur du décret d'application).

Des exceptions existent : bénéficiaires de l'aide juridictionnelle, certaines procédures sans frais (ex : injonction de payer), ou situations particulières (ex : une seule contribution pour une même affaire).

Objectif : financer l'aide juridique tout en encadrant les procédures.

Formation



CPF : le reste à charge passe à 150 € depuis avril 2026

Depuis le 2 avril 2026, **la participation obligatoire pour mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) est portée à 150 €**, contre 100 € auparavant. Ce "reste à charge" s'applique à toute demande de formation effectuée à partir de cette date.

Le principe reste inchangé : toute personne utilisant son CPF doit **contribuer au financement de sa formation**.

Toutefois, cette participation peut être prise en charge par l'employeur ou un OPCO, notamment dans le cadre d'un projet co-construit avec l'entreprise.

Certaines situations restent exonérées, notamment :

- les demandeurs d'emploi,
- les salariés bénéficiant d'un abondement suffisant de leur employeur,
- ou encore certains cas spécifiques (reconversion après accident du travail, utilisation du C2P...).

Cette évolution s'inscrit dans une logique de responsabilisation des bénéficiaires et de régulation des dépenses liées au CPF.

Les périodes de suspension comptent pour l'ancienneté

Dans un arrêt du 1^{er} octobre 2025 (n° 24-15.529), la Cour de cassation a clarifié le calcul de l'ancienneté en cas de suspension du contrat pour maladie.

 Les périodes de suspension du contrat, quelle qu'en soit la cause, **n'interrompent pas le contrat et ne doivent pas être déduites.**

L'ancienneté s'apprécie donc entre la date d'embauche et la date de rupture, sans tenir compte des suspensions.

En cohérence avec une jurisprudence constante, la Cour confirme que **les arrêts maladie suspendent l'exécution du contrat**, sans en affecter l'existence ni les droits qui en découlent.

Source : [LEGIFRANCE](#)

Congés Payés

Congés payés : loi DADDUE

Les règles d'**acquisition des congés payés** (2 jours/mois) ainsi que le **report de 15 mois** s'appliquent à cette période

Délais à retenir :

- [Salariés en poste au 24 avril 2024](#) (entrée en vigueur de la loi) :
=> **déla**i de **2 ans, soit jusqu'au 23 avril 2026**, pour réclamer les congés liés aux arrêts maladie ou accidents du travail
=> possibilité de saisir le conseil de prud'hommes en cas de défaut d'information par l'employeur (droits et délais)
- [Salariés ayant quitté l'entreprise](#) :
=> sont soumis au **déla**i de **prescription de 3 ans** à compter de la fin du contrat pour réclamer l'indemnité compensatrice de congés payés

PEEC

Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC)

La date limite de la **transmission du bordereau 2485*** (participation à la formation professionnelle continue Participation à l'effort de construction - Taxe d'apprentissage) est **au plus tard le 30 avril**, accompagné du **versement régularisateur** au Service des Impôts des Entreprises.

Source : [SERVICE PUBLIC](#)

L'actualité Juridique

Accords de participation

Participation : Le redressement est total, même si le montant des erreurs est minime

À la suite d'un contrôle URSSAF, une entreprise a été redressée en raison d'irrégularités dans la répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

Dans un arrêt du **19 février 2026**, la Cour de cassation juge que des erreurs dans l'application de l'accord de participation, dès lors qu'elles concernent un nombre significatif de salariés, remettent en cause le caractère collectif du dispositif.

Conséquence

=> L'ensemble des sommes versées au titre de la participation est alors réintégré dans l'assiette des cotisations sociales, **même si les erreurs constatées sont de faible montant**.



À retenir

Une application rigoureuse des règles de répartition de la participation est essentielle : des écarts, même minimes, peuvent entraîner un redressement global.

Source : [COUR DE CASSATION](#)

Bulletin de paie

Le bulletin de paie doit comporter l'emploi exact du salarié

Tout paiement de salaire oblige l'employeur à remettre un bulletin de paie comportant plusieurs mentions obligatoires, dont l'emploi du salarié.

Mais cet emploi doit correspondre à la réalité des fonctions exercées, comme le rappelle la Cour de cassation dans un **arrêt du 11 mars 2026**.

À défaut de conformité, le salarié peut **saisir le juge** afin d'obtenir la délivrance de bulletins de paie rectifiés.

La Cour confirme ainsi que l'employeur est tenu de **faire figurer sur le bulletin de paie l'emploi réellement occupé par le salarié**, indépendamment de tout préjudice.

Source : [COUR DE CASSATION](#)

La Cour de cassation exclut tout manquement en l'absence de sollicitation contraignante

Dans un arrêt du **25 mars 2026**, la Cour de cassation rejette le pourvoi d'un salarié qui reprochait à son employeur une atteinte à son droit à la déconnexion pendant un arrêt maladie.

Elle relève qu'**aucune obligation ne lui imposait de traiter immédiatement ses courriels**, majoritairement constitués de notifications automatiques, et que les interventions réalisées résultaient d'une connexion spontanée à son poste informatique.

La Cour statue également sur une demande relative à une rente d'invalidité catégorie 2. Elle rappelle que **le droit à une prestation de prévoyance dépend du contrat applicable couvrant le risque**.

Dès lors, le salarié ne peut se comparer à d'autres bénéficiaires relevant de contrats de prévoyance différents.

La cour d'appel ne pouvait donc pas condamner l'employeur au versement de cette rente, les situations n'étant pas identiques (Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-17.236).

Source : [COUR DE CASSATION](#)

Licenciement fondé sur un contrôle d'alcoolémie irrégulier : absence de cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour faute grave d'un salarié contrôlé positif à l'alcool est **jugé sans cause réelle et sérieuse** dès lors que le **contrôle d'alcoolémie a été réalisé en violation du règlement intérieur**.

En l'espèce, l'employeur ne démontrait ni l'utilisation d'un matériel homologué, ni la formation des personnes ayant pratiqué le test, ni l'information du salarié sur son droit de contester le résultat.

La Cour de cassation confirme que, **lorsque le licenciement repose exclusivement sur un tel contrôle irrégulier, la sanction disciplinaire ne peut être valablement fondée**.



À retenir :

- La conformité stricte au règlement intérieur est impérative (matériel, procédure, garanties)
- Le salarié doit pouvoir contester le test (information + formalisation)
- Une preuve irrégulière ne peut justifier un licenciement, même en cas de comportement fautif
- La validité de la preuve prime sur la réalité des faits en matière disciplinaire

Source : [COUR DE CASSATION](#)

Arrêt de travail : la participation à un entretien d'embauche constitue une activité non autorisée privant l'assuré de ses indemnités journalières

Pendant son arrêt de travail, une assurée avait participé à un processus de recrutement, incluant un entretien d'embauche.

Les juges du fond avaient estimé que cette démarche ne constituait pas une activité interdite et avaient annulé la demande de remboursement des indemnités journalières.

La Cour de cassation censure cette analyse : **le fait de se rendre à un entretien d'embauche caractérise une activité non autorisée, peu importe l'absence de fraude ou la bonne foi de l'assurée.**



À retenir :

- Toute activité, même non rémunérée, est interdite sans autorisation préalable
- La recherche d'emploi (dont un entretien) constitue une activité au sens du droit de la sécurité sociale
- La bonne foi de l'assuré est sans incidence
- Le manquement entraîne le remboursement des indemnités journalières

Source : [COUR DE CASSATION](#)

URSSAF : une mise en demeure imprécise sur la nature des cotisations encourt la nullité

La mise en demeure adressée par l'URSSAF, limitée à la seule mention « **régime général septembre 2019** », ne permettait pas à la cotisante d'identifier la nature exacte des sommes réclamées, lesquelles incluaient notamment un complément de cotisation AT/MP ainsi que la contribution au versement mobilité.

La Cour de cassation rappelle qu'**une mise en demeure doit impérativement préciser la nature, la cause, le montant et la période des cotisations réclamées, à peine de nullité.**



À retenir :

- La mise en demeure URSSAF doit être précise (nature, cause, montant, période)
- Une mention générique (« régime général ») est insuffisante
- Le cotisant doit pouvoir identifier clairement chaque type de cotisation réclamée
- À défaut, la procédure de recouvrement encourt la nullité

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