



A l'occasion de ce premier rendez-vous de l'année 2026, toute l'équipe de FUZEC REUNION vous présente ses meilleurs vœux de réussite et d'épanouissement professionnel.

Dans ce troisième numéro de notre newsletter, nous vous proposons un tour d'horizon des principales actualités réglementaires.

Ces évolutions, qu'elles soient déjà applicables ou à venir, sont autant de sujets susceptibles d'impacter vos obligations sociales, vos pratiques RH et vos décisions managériales.

Notre objectif est de vous accompagner, au fil des évolutions du droit social, par des repères concrets et directement mobilisables dans vos pratiques RH.

SOMMAIRE

Page 2

Journée de solidarité Réforme
du suivi médical renforcé

Page 3

Salarié étranger en fin de titre
de séjour

Page 4

Partage de la valeur

Page 5 – Nouveautés 2026

DSN de substitution PLFSS
2026

Page 6

Plafond de la Sécurité Sociale Changement des codes APE en 2027

Page 7

3 carrousels pour ne rien manquer en droit social

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ



La journée de solidarité permet de financer les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap. Chaque salarié participe ainsi, par son travail à un effort national de solidarité.

Principe :

- Une journée de travail supplémentaire par an (7h max / Proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel)
- Sans rémunération supplémentaire pour le salarié
- L'employeur verse une contribution de 0,3 % de la masse salariale à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Comment est-elle fixée ?

La date est déterminée par :

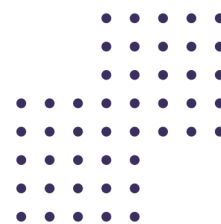
- Accord d'entreprise ou d'établissement
- ou à défaut
- décision de l'employeur après consultation du CSE

Il s'agit :

- d'un jour férié (hors 1er mai)
- ou tout autre jour habituellement travaillé

La journée de solidarité doit apparaître sur le bulletin de paie !

Ce n'est pas une obligation légale, mais une bonne pratique recommandée pour garantir la transparence et éviter toute confusion avec une retenue injustifiée.



Réforme du suivi médical renforcé – 1er octobre 2025

À compter du 1^{er} octobre 2025, le suivi médical renforcé évolue pour certains salariés :

Ce qui change :

Les postes nécessitant une habilitation électrique ou une autorisation de conduite ne relèveront plus du Suivi Individuel Renforcé (SIR), sauf si d'autres risques particuliers existent.

Fin des « avis d'aptitude » obligatoires dans ce cadre.

Mise en place d'une attestation d'absence de contre-indication médicale délivrée par le médecin du travail.

Validité : 5 ans (au lieu de visites périodiques plus rapprochées auparavant).

Ce qui reste :

Les autres postes à risques (CMR, amiante, rayonnements, etc.) continuent de relever du SIR.

Les avis d'aptitude délivrés avant octobre 2025 restent valables jusqu'à 5 ans après leur date d'émission.

Objectif de la réforme :

Simplifier le suivi, recentrer les ressources médicales sur les risques les plus élevés, tout en maintenant la protection des salariés.



Salarié étranger en fin de titre de séjour : que doit faire l'employeur ?



À l'approche de l'expiration d'un titre de séjour, il est indispensable de s'assurer que la personne concernée dispose bien d'une autorisation de travail valable en France.

Les bonnes pratiques à adopter :

Anticiper

Un à deux mois avant la date d'expiration, il est recommandé d'inviter le salarié à engager les démarches de renouvellement et à transmettre la preuve du dépôt de sa demande.

Récépissé et droit au travail

La poursuite de l'activité professionnelle est possible uniquement si le récépissé délivré mentionne explicitement que son titulaire est autorisé à travailler. Délais de traitement en préfecture Les délais administratifs étant fréquents, le salarié ayant effectué sa demande dans les temps peut fournir un justificatif de dépôt ou de rendez-vous, attestant de sa démarche et de sa bonne foi.

Point de vigilance

En l'absence de document officiel autorisant le travail, le contrat de travail doit être temporairement suspendu, sans rémunération.

Dès l'obtention d'un récépissé comportant l'autorisation de travail, la reprise du poste est immédiate.

Il est essentiel de conserver l'ensemble des échanges et justificatifs (preuves de dépôt, courriels, documents transmis), afin de démontrer la vigilance exercée en cas de contrôle.

Absence de document valide

Sans titre de séjour en cours de validité ni récépissé autorisant le travail, le contrat doit être suspendu ou rompu. Le maintien d'une activité sans autorisation expose l'employeur à des sanctions importantes (amendes, poursuites, etc.).

À retenir

Vérification régulière, anticipation des échéances, conservation des documents et réactivité sont les clés d'une gestion conforme des situations liées aux titres de séjour.

PARTAGE DE LA VALEUR : RAPPEL !

Depuis janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront, sous certaines conditions de bénéfice, associer leurs salariés aux résultats.

Comment ?

En mettant en place un dispositif de participation, d'intéressement ou de PPV. Une mesure expérimentale qui vise à favoriser la motivation et l'équité dans les plus petites structures.

Nouvelle obligation expérimentale de partage de la valeur à compter du 1er janvier 2025

Quelles sont les entreprises concernées ?



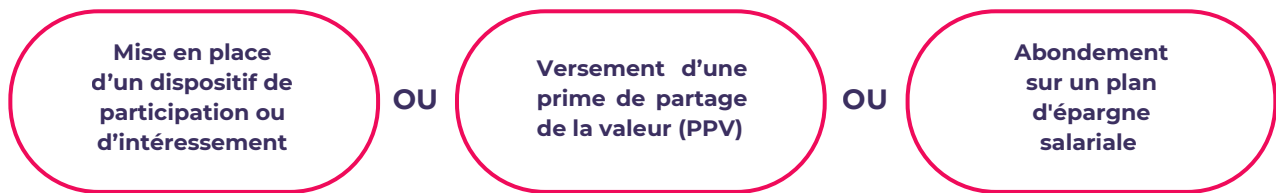
Cette mesure ne concerne pas les entreprises individuelles ni les Sapo.

L'obligation s'applique aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

| Exercice | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|
| Date | 31/12/2022 | 31/12/2023 | 31/12/2024 | |
| Bénéfice net fiscal | Cas A 1.5 % du CA | 1.3 % du CA | 2 % du CA | Mise en place (1) |
| | Cas B 1.5 % du CA | 1.3 % du CA | 0.5 % du CA | Mise en place |

(1) Non obligatoire si l'entreprise dispose déjà d'un des 3 dispositifs de partage de la valeur ci-dessous.

Comment se conformer à cette nouvelle obligation ?



FUZEC REUNION se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en conformité de cette obligation et identifier les meilleures solutions adaptées à vos besoins.



DSN DE SUBSTITUTION

Nouveautés 2026

La DSN de substitution permet de corriger ou compléter une déclaration déjà transmise. Elle est utilisée lorsque :

- Une erreur est détectée dans la DSN initiale.
- Une information manquante doit être ajoutée (ex : absence, complément de salaire, modification de contrat).
- La DSN normale n'a pas pu être envoyée à temps et doit être régularisée.

Dès 2026, si certaines erreurs ne sont pas régularisées, l'URSSAF pourra corriger certaines DSN automatiquement.

→ En somme, il s'agit d'un mécanisme de sécurisation qui protège à la fois l'employeur et les salariés, tout en garantissant la conformité avec les obligations légales.

Échéances à suivre :

- Mars 2026 : envoi du CRM annuel de rappel aux entreprises.
- Mars à Mai 2026 : période de régularisation ou observation des anomalies.
- A partir de Juin 2026 : activation de la DSN de substitution si certaines anomalies persistent.

ANOMALIES & CONTRÔLES

Anomalies éligibles à la substitution

2 contrôles qui portent exclusivement sur l'assiette brute plafonnée (retraite) :

UR_ANO_ASS_PLF_DIPA01i : salariés à temps plein

UR_ANO_ASS_PLF_DIPA01j : salariés à temps partiel

Bloc DSN contrôlé

Bloc **78**, avec la valeur **02** dans la rubrique **S21.G00.78.001** : **S21.G00.78** (bases assujetties)

|---**S21.G00.78.001 : 02 (Assiette brute plafonnée)**

|---S21.G00.78.002 : Date début période de rattachement

|---S21.G00.78.003 : Date fin période de rattachement

|___**S21.G00.78.004 : Montant**

/!\ Assiette recalculée ≠ S21.G00.78.004 → Anomalie

Blocs de calcul (à vérifier)

S21.G00.40 (contrat)

|---**S21.G00.40.013** : Quotité de travail du contrat

|___**S21.G00.40.014** : Modalité temps de travail

S21.G00.51 (rémunérations)

|___**S21.G00.51.012** : Heures complémentaires

S21.G00.53 (activité)

|---**S21.G00.53.001 : 1** (1=travail rémunéré)

|---**S21.G00.53.002 : Valeur**

|___**S21.G00.53.003 : 40** (40=jours calendaires pour PMSS)



PLFSS 2026 : DES CHANGEMENTS MAJEURS POUR LA PAIE

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026 apporte plusieurs mesures à anticiper pour les entreprises et les services RH :

- **Titres-restaurant et avantages sociaux** : certaines prestations (titres-restaurant, chèques vacances, CESU, activités CSE) seront désormais soumises à un forfait social de 8%.
- **Ruptures conventionnelles et départs à la retraite** : la contribution patronale passe de 30% à 40%, impactant le coût des départs.
- **Arrêts de travail et ALD** : limitation des durées initiales des arrêts, doublement des franchises pour les ALD et restrictions sur certains remboursements.
- **Visites médicales** : ajustements prévus pour le suivi et la prévention des salariés.
- **Exonérations de cotisations salariales** : fin des exonérations sur les nouveaux contrats d'apprentissage à partir de 2026.



PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a annoncé une revalorisation du plafond de la Sécurité sociale (PSS à compter du 1er janvier 2026.

- Plafond annuel : 48 060 €
- Plafond mensuel (PMSS) : 4 005 €

Cette évolution correspond à une hausse d'environ +2 % par rapport à 2025.

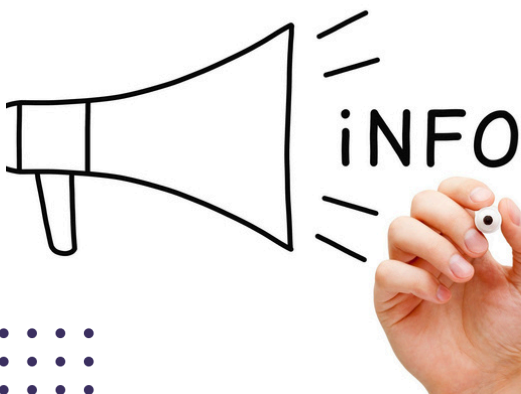
Enjeux à connaître

Le plafond de la Sécurité sociale constitue une référence essentielle pour le calcul de nombreuses cotisations sociales, des droits à la retraite ainsi que de certaines prestations.

Cette revalorisation implique une actualisation des paramétrages de paie et des simulations de charges sociales à compter de janvier 2026.

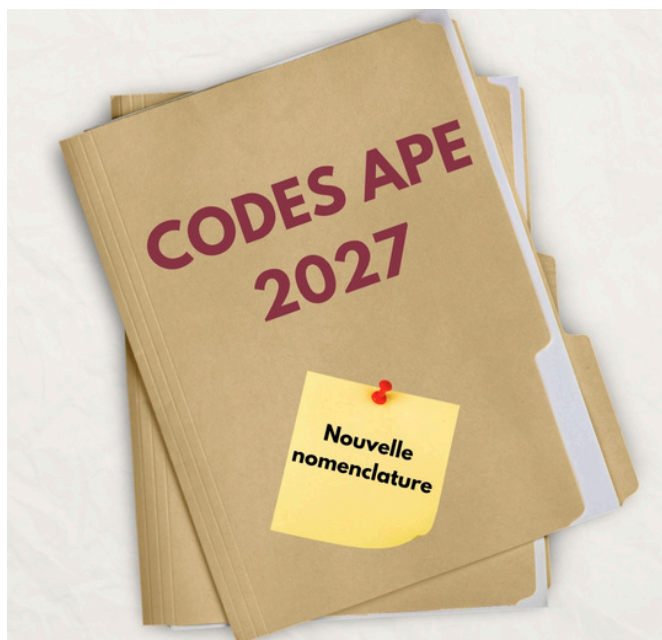
Points de vigilance

- La prise en compte de la nouvelle valeur du PSS dans les outils et logiciels de paie.
- L'information des parties concernées et, le cas échéant, l'ajustement des simulations ou des contributions associées.
- Le suivi de la publication de l'arrêté officiel fixant définitivement ce montant, attendue d'ici la fin de l'année 2025.



A venir :

CHANGEMENT DES CODES APE EN 2027



À compter du 1er janvier 2027, l'INSEE déploiera la nouvelle nomenclature NAF 2025, qui s'appliquera à l'ensemble des codes APE des entreprises et établissements en France.

Évolutions à venir

- Les codes APE feront l'objet d'une mise à jour automatique afin de correspondre à la nouvelle structuration des activités économiques.
- Dès 2026, le répertoire Sirene permettra de consulter à la fois le code APE en vigueur et le futur code, facilitant l'anticipation des éventuels impacts organisationnels ou techniques.

Éléments inchangés

- Le code APE continuera d'identifier l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement.
- Aucune démarche déclarative ne sera requise : la mise à jour sera réalisée directement par l'INSEE.

Enjeux à anticiper

- L'adaptation des outils RH, de paie et de reporting aux nouvelles classifications.
- L'analyse des conséquences potentielles sur les conventions collectives, les études de masse salariale ou certains taux spécifiques dépendant du secteur d'activité.
- La préparation des équipes internes et des partenaires à l'utilisation des nouvelles nomenclatures dès 2026.

POUR NE RIEN MANQUER EN DROIT SOCIAL

[Voir le carrousel complet](#)



DROIT SOCIAL

FOCUS SUR LES CHANGEMENTS MAJEURS DE 2026

“
Sécuriser le cadre juridique tout en respectant
la réalité humaine : c'est le sens de notre
engagement en droit social.

Merci pour votre lecture et votre confiance.

NE MANQUEZ PAS NOTRE PROCHAINE
NEWSLETTER

**Nous vous rappelons que toutes les actualités
sont disponibles sur nos réseaux, suivez-nous !**



FUZEC

