

NEWSLETTER HEBDOMADAIRE

Semaine 35 : Du lundi 24 août 2026 au vendredi 28 août 2026, livraison le mardi 1er septembre 2026



Produit : nouveautés livrées

Transparence salariale — report du calendrier de transposition :

Le 29 juin 2026, sur France Info, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou annonçait un nouveau report du calendrier de transposition de la directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale. L'adoption du projet de loi est désormais visée avant l'élection présidentielle d'avril-mai 2027, et non plus avant fin 2026. Pour rappel, une directive européenne n'a aucun effet direct entre les employeurs et salariés, en l'absence de loi de transposition. Par conséquent, aucune obligation nouvelle ne s'impose juridiquement aux entreprises tant que la loi française n'est pas votée.

Calendrier législatif envisagé :

Le 6 juin 2026, le projet de loi de transposition, composé de 22 articles, a été transmis au Conseil d'État (pour avis), par le ministre du Travail. Ce projet de loi devait être présenté en Conseil des ministres, au mois de juillet, afin que les débats parlementaires puissent avoir lieu au second semestre 2026, avec un vote avant mai 2027, mais cette échéance n'a pas été tenue.

Néanmoins, le 25 août 2026, lors d'un colloque, le ministre du Travail a indiqué que le projet de loi de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale serait présenté en conseil des ministres, le 9 septembre 2026, pour ensuite être déposé au Parlement.

Contenu du texte (version transmise au CE début juin 2026) :

- Affichage d'une fourchette salariale dans les offres d'emploi ;
- Droit individuel d'information sur les rémunérations moyennes ventilées par sexe, par catégorie de travail de valeur égale ;
- Interdiction de solliciter l'historique salarial du candidat et des clauses de confidentialité salariale ;

- Refonte de l'Index égalité : 7 indicateurs (6 calculés automatiquement via DSN, 1 établi par l'entreprise sur la base d'une catégorisation des salariés), seuil de 50 salariés maintenu ;
- Déclaration des écarts F/H et mesures correctrices obligatoires au-delà d'un seuil (5 % évoqué) ;
- Renversement de la charge de la preuve ; sanctions administratives.

Point de vigilance calendaire : L'entrée en vigueur effective semble repoussée à 2028 au plus tôt. Les décrets d'application seront déterminants pour la mise en œuvre concrète ; leur calendrier de publication reste incertain à ce stade.

 **Côté logiciel :** Nous suivons activement l'adoption du projet de loi ainsi que ses décrets d'application afin de vous proposer un paramétrage et des outils en adéquation avec vos besoins.

► **Mise à jour de la matrice des contrôles URSSAF – 23/07/2026 :** La matrice des contrôles URSSAF référencés dans les CRM NEORes 119 et 120 a fait l'objet d'une mise à jour le 23/07/2026, portant notamment sur les points suivants :

- **Report de la mise en production des 2 premiers contrôles France Travail :** Initialement prévue en septembre 2026, celle-ci a été repoussée à une date à déterminer (*ces contrôles sont entrés en pilote en juillet et août 2026*) ;
- **Ajout de 2 contrôles pour une mise en production en septembre 2026** portant sur le versement mobilité ;
- **Ajout de 9 contrôles pour une mise en production en janvier 2027**, dont le premier contrôle commun entre l'Urssaf, l'Agirc-Arrco et la MSA, nommé "contrôle marque blanche" : **MB_ANO_ME_ASS_PLF_01 - Incohérence entre l'assiette brute plafonnée déclarée et l'assiette brute plafonnée calculée** (*périmètre DSN de substitution*).

 Voir la fiche [CRM URSSAF - Point de situation sur les contrôles URSSAF CN \(courrier d'anomalie Urssaf\)](#).

► **PPV & taxe sur les salaires des contrats d'apprentissage : Correction :** La PPV est dorénavant assujettie à la taxe sur les salaires (en cumul annuel) pour les apprentis des entreprises de 50 salariés et plus. La méthode 350 est également prise en compte dans ce correctif.

► **Formateur occasionnel - Dépassement de 30 jours :** Lorsqu'un formateur occasionnel dépasse les 30 jours de travail dans l'année, une régularisation doit normalement recalculer l'ensemble des cotisations du bulletin concerné. Sur certains dossiers, cette régularisation ne s'appliquait qu'aux cotisations FNAL et effort de construction, sans recalculer les autres cotisations comme attendu. C'est désormais corrigé, la régularisation s'applique sur l'ensemble des cotisations dès que le dépassement des 30 jours est détecté.

► **Proratisation prime P7** : Dans un profil de prime avec proratisation **P7 – Absences déductibles sur jours théoriques calendaires du mois** ($\text{Prime} \times (1 - \text{jours d'absence non rémunérée} / \text{jours calendaires du mois})$), certaines absences pourtant rémunérées étaient comptabilisées comme des jours d'absence, ce qui réduisait à tort le montant de la prime. C'est désormais corrigé, la proratisation P7 neutralise désormais les codes 320 (RCO), 330 (RCR), 340 (RCC), 310 (RTT), 360/361 (CP supplémentaires).

► **CCN FPET/FPCT - Barème Indemnités kilométriques** : Le barème d'indemnités kilométriques des agents de la fonction publique n'était pas présent dans le logiciel. C'est dorénavant le cas. Il s'applique aux salariés dépendant des CCN FPCT et FPET uniquement.

 Voir la fiche [Paramétrer le calcul des indemnités kilométriques](#).

► **Convention avec association d'étudiants à caractère pédagogique** : L'assiette forfaitaire de cotisations est calculée sur la base de 4 fois la valeur horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier, par journée d'étude rémunérée. Or, lorsque la rémunération journalière atteint ou dépasse 1,5 fois le plafond journalier de la Sécurité sociale, la réglementation URSSAF impose que l'assiette retenue ne soit pas inférieure à 70 % de cette rémunération : Ce plancher n'était pas appliqué par le logiciel, qui conservait la base forfaitaire standard même lorsqu'elle était inférieure au seuil réglementaire. La **correction** (*profil ASSOETUD*) met désormais en œuvre ce comparatif et retient le montant le plus élevé entre la base forfaitaire habituelle et 70 % de la rémunération journalière lorsque le seuil de 1,5 plafond est dépassé.

 Voir la fiche [Paramétrer une convention avec association d'étudiants à caractère pédagogique](#).

► **Cotisations CFE expatriés - Etablissements Mayotte** : Pour les établissements situés à Mayotte, le plan de cotisations spécifique appliqué ne déclenchait pas les cotisations CFE des salariés expatriés. C'est corrigé.



■ A054 < P012 : Classification & SMC au 01/01/2027

■ Fusion CCN : H007 < C012

► Agricole :

► **C076 Conchyliculture : Salaire** : Réévaluation des salaires minima au 01/08/2026 pour les adhérents au SNEC (accord non étendu).

► **E083 Exploitations agricoles du Gard : Prime d'ancienneté** : La prime d'ancienneté des Ouvriers et Employés relevant de la classification E212 est désormais calculée par application directe du taux d'ancienneté sur le salaire de base réel, conformément à l'accord territorial du Gard du 28/02/2025, et n'est plus limitée à un différentiel avec le salaire minimum conventionnel majoré.

► **E171 Exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (abrogée le 01/07/24 & remplacée par : 'Production Agricole et CUMA' - E212) : Déclenchement DI014/DI018 : Correction** : L'AEF CESA (DI018) se déclenchait à tort au lieu de l'ASCPA (DI014). C'est désormais corrigé. (*source mail MSA*).

► A003 Aéraulique, thermique et frigorifique : Salaire :

- L'avenant n°79 du 30/06/2026 corrige le montant de la garantie annuelle de rémunération en forfait jours fixé par les avenants 75 (applicable au 01/02/2025) et 77 (applicable au 01/01/2026). Non étendu à ce jour, il s'applique uniquement aux entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire ; les entreprises non adhérentes restent soumises aux montants initiaux des avenants 75 et 77 jusqu'à une éventuelle extension.
- Réévaluation des salaires minima au 01/07/2026 (accord non étendu).

► **A020 Métiers ÉCLAT (de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des territoires) : Prévoyance** : La régularisation de la tranche B était erronée lors de la présence d'un avantage en nature.

► **A044 Automobile : Déclenchement GSP au-delà du seuil d'exonération** : Non déclenchement des cotisations GSP (PS240, PS241, PS242, PS244) lors d'un arrêt maladie non professionnelle au-delà du seuil d'exonération.

► A051 Avocats (salariés des cabinets) :

- **Sécurité sociale** : Suite à un courrier de la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF) confirmant l'affiliation des mandataires de cabinets d'avocats à la CNBF, une case a été

ajoutée au questionnaire salarié de la convention A051. Plutôt que d'automatiser cette exclusion, le choix du régime de cotisation vieillesse est laissé au client : Si le salarié (avocat salarié ou mandataire) ne doit pas cotiser à la vieillesse plafonnée du régime général de droit commun, dans le questionnaire salarié cocher la question *"Le salarié ne cotise pas à la vieillesse plafonnée (SS)"*.

- **Valeur du point** : Mise à jour de la grille de valeurs de point au 01/07/2026 (avenant non étendu).

► **A060 Accord Collectif Interentreprises du Centre Spatial Guyanais - CSG : Montant particulier** : Réévaluation de la valeur du point d'ancienneté au 01/01/2026 (étendu au 01/05/2026).

► **B025 Bâtiment (Ouvriers : Nationale + 10 salariés) : Montant particulier** : Réévaluation des indemnités de petits déplacements de la région Hauts-de-France au 01/09/2026 (accord non étendu).

► **B037 Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe : ouvriers) : Classification** : Mise à jour du coefficient de la classification Ouvrier d'exécution Niveau I Position 1 (B037.01.001) porté de 157 à 159,3 au 01/01/2022 (par arrêté du 23/09/2022, JO le 22/10/2022).

► **C020 Céramiques de France (industries) : Salaire** : Réévaluation de la valeur de base permettant le calcul des minima conventionnels au 01/06/2026 pour les entreprises adhérentes (accord non étendu). La valeur du point reste inchangée.

► **C084 Couture parisienne et autres métiers de la mode :**

- **Maintien de salaire** : Le congé enfant malade est porté de 1 à 3 jours à compter du 01/08/2026 pour les entreprises adhérentes (accord non étendu). Un maintien intégral du salaire est mis en place pendant les congés maternité et paternité, sous condition d'ancienneté de 9 mois et d'effectif de plus de 50 salariés, à compter du 01/08/2026, pour les entreprises adhérentes (accord non étendu).
- **Salaire** : Réévaluation des salaires annuels minima au 01/01/2026 (accord non étendu).

► **C135 Commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires : Salaire** : Réévaluation du coefficient de l'emploi-repère *"Clerc assistant titulaire de la CQP"* à 263 à compter du 01/07/2026 (accord non étendu).

► **C137 Industries de carrières et matériaux de construction : Exclusion des CP reportés de la prime de vacances : Correction** du calcul de la prime de vacances : Le nombre de jours de congés payés pris en compte dans la base de calcul correspond désormais uniquement aux jours acquis sur la période de référence, à l'exclusion des jours reportés d'une période antérieure, quel que soit le mois de versement paramétré.

► **E019 Enseignement privé indépendant (ex : Enseignement privé hors contrat)**

: **Convention collective** : Mise à disposition de l'organisation patronale UPES (Union Professionnelle de l'Enseignement Supérieur) dans le paramétrage des syndicats en fiche Société.

► **E026 Experts-comptables et commissaires aux comptes : Maintien de salaire** : Le maintien était erroné lorsque la prime d'ancienneté était versée en totalité.

► **F005 Formation (organismes) : Maintien de salaire** : Mise à jour du traitement de la carence applicable en cas d'accident de trajet dans le calcul du maintien de salaire maladie, à compter du 21/09/23 (par arrêté du 12/03/2024, JO le 03/04/2024). L'accident de trajet suit désormais le même régime de carence que la maladie non professionnelle : Une carence de 7 jours calendaires est appliquée, ramenée à 3 jours une fois par an, et supprimée rétroactivement pour les arrêts d'une durée égale ou supérieure à 30 jours continus.

► **F007 Habitat et logement accompagnés (ex : Foyers de jeunes travailleurs) :**

- **Prime annuelle** : **Correction** de la prime de treizième mois : Les primes exceptionnelles versées en cours d'année sont désormais exclues de l'assiette de calcul, conformément à l'article 16.6 de la convention.

- **Salaire** : À compter du 01/08/2026, un salaire minimum conventionnel garanti de Branche est de 1 875 € Brut par mois, applicable uniquement pour les entreprises adhérentes à HEXOPÉE (accord non étendu).

Précisions : Ce plancher s'applique à tous les salariés, quelle que soit leur classification, mais ne modifie ni les coefficients ni les valeurs de point de la grille conventionnelle : Il ne se substitue au montant calculé par la grille que lorsque celui-ci est inférieur à 1 875 €.

► **H015 Hospitalisation privée à but non lucratif : Montant particulier** : Mise à jour des montants des indemnités kilométriques au 01/07/2026 uniquement pour les adhérents FEHAP.

► **J005 Journalistes : Salaire** : Réévaluation pour les journalistes des agences de presse (uniquement pour les adhérents au FFAP) des salaires minima au 01/09/2026 (accord non étendu). Pour information, le barème des piges a été réévalué au 01/09/2026 :

- Agences de presse photographiques : demi-journée : 74,10 € / journée : 147,46 €.
- Agences de presse écrite (Rédacteur-reporter) : 60,60 €/feuille.
- Agences de presse radio :
 - Fourniture d'un son (1) : 47,47 €
 - Fourniture d'un papier (1) : 52,52 €
 - Journée de journaux radio < 6 heures de travail : 104,86 € (portés à 120,59 € si la journée est > 6 heures de travail).

- Agences de presse audiovisuelles :
 - Cas n° 1 : journée : 104,86 € / journée si le JRI assure également le commentaire : 120,59 € ;
 - Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI (2), qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée selon le tarif suivant : 136,32 €.

► **L001 Lait (coopératives agricoles et SICA) : Double règle pour les Cadres et TAM :** Le calcul des jours de congés supplémentaires pour ancienneté des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres intègre désormais la condition alternative prévue par la convention collective. Les jours sont accordés dès 3 ans d'ancienneté dans la fonction ou 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour les 3 premiers jours, et dès 5 ans d'ancienneté dans la fonction ou 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour les 3 jours supplémentaires. Cette condition d'ancienneté dans la fonction n'était pas prise en compte auparavant, seule l'ancienneté dans l'entreprise étant retenue.

► **M104 Marchés financiers :**

- **Classification :** La classification des catégories Employé et Agent de maîtrise évolue (fusion des catégories I-A/I-B en une catégorie unique I, et II-A/II-B en une catégorie unique II), avec application obligatoire à compter du 01/01/2028 à l'issue d'une période transitoire s'achevant le 31/12/2027. Les nouvelles classifications Employé catégorie I et Agent de maîtrise catégorie II sont disponibles dès à présent en fiche Salarié mais devront être appliquées manuellement au plus tard au 01/01/2028, sachant que l'organisme patronal n'a communiqué à ce jour aucun salaire minimum hiérarchique pour ces nouvelles catégories.
- **Salaire :** Réévaluation des salaires minima au 01/06/2026 (accord non étendu). Seule la rémunération de la catégorie I-A a été modifiée et revue à la hausse.

► **M110 Métallurgie : Maintien de salaire : Correction** du maintien de salaire lors d'un changement de motif d'arrêt sans reprise effective du travail, suite à un arrêt à cheval sur deux années civiles : Le crédit d'indemnisation conventionnel n'est plus rouvert à tort, et le maintien légal ne se substitue plus au maintien conventionnel épuisé.

- **M037 Métallurgie (région de Dunkerque) : Méthode 015 :** Pour les salariés relevant de la convention collective Métallurgie classés sur le territoire de Dunkerque, le jour férié tombant un jour habituellement travaillé est désormais payé intégralement quelle que soit l'ancienneté du salarié, dès lors que la méthode 015 (paiement des jours fériés) est activée dans le dossier.
- **M041 Métallurgie (Flandres-Douais) : Prorata absences et période de référence : Correction** du calcul de l'allocation complémentaire de vacances : La période de référence

est recalée du 1er mai au 30 avril conformément à l'accord du 10 juin 2022 et le montant est désormais proratisé en fonction des mois entiers de présence.

- **M070 Métallurgie (Pas-de-Calais) : Déclenchement primes apprentis** : Déclenchement de la prime et allocation complémentaire pour les apprentis.

► **N006 Notariat : Maintien de salaire :**

- La condition d'ouverture d'un nouveau droit au maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt maladie a été complétée : elle est désormais subordonnée à une reprise effective à temps plein, ou selon la durée du travail contractuelle, d'au moins 2 mois et 12 jours. Un temps partiel thérapeutique intercalé entre deux arrêts ne constitue pas une reprise effective : Dans ce cas, le nouvel arrêt ne rouvre pas de nouveau droit à 100 % et le maintien de salaire se poursuit sur le solde de la période en cours.
- **Correction** du délai de carence de 4 jours calendaires appliqué au maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnel de moins de 21 jours. Ce délai ne s'applique désormais qu'aux arrêts survenant dans l'année suivant le premier arrêt d'une même séquence, conformément à la convention collective. Un arrêt survenant plus d'un an après le point de départ de cette séquence est traité comme un nouveau premier arrêt et n'est plus soumis à la carence.

► **R002 Récupération (industries et commerces) : Prime de prise en charge des frais de carburant** : L'accord de branche du 24/06/2026 instaure une prime exceptionnelle de prise en charge des frais de carburant pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au travail, sous conditions d'éligibilité liées à la desserte en transport collectif ou aux horaires de travail. Elle est due du 01/07/2026 au 31/10/2026, à hauteur de 30 euros par mois ou de 120 euros en une fois, au choix de l'employeur. L'accord est non étendu à ce jour et est applicable aux entreprises adhérentes. Ce dispositif est déjà couvert par le paramétrage existant de prime carburant (plafonds, exonérations, cumul forfait mobilités durables). Aucune création n'est nécessaire, il suffit d'activer ce paramétrage en fiche Société ou Salarié et de saisir dans les éléments variables le montant retenu pour les salariés éligibles.

► **S015 Spectacle vivant (secteur privé) : Prévoyance : Correction** du déclenchement de la cotisation Haut Degré de Solidarité (PR181/PR181.1) du spectacle vivant, qui s'applique désormais quel que soit le statut du salarié vis-à-vis du régime frais de santé, conformément à l'accord du 19 juillet 2024.

► **T005 Textiles (industries) : Salaire** : Réévaluation des salaires minima au 01/07/2026 pour le secteur des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés pour les adhérents à l'UIT (accord non étendu).

► **T006 Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (fusion avec T005 : Textiles (industries)) : Salaire** : Réévaluation des salaires minima (base 152,19h/mois) au 01/07/2026 pour les adhérents à l'UIT (accord non étendu).

► **T029 Travail temporaire (salariés permanents) : Salaire** : Réévaluation des salaires minima au 01/09/2026 (accord non étendu).

