

Veille et Action

SOCIAL



**Nous vous informons que le département social de la CGF sera fermé
du mercredi 24 décembre 2025 au vendredi 2 janvier 2026 inclus**

Veille & Action - Décembre 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2
Publication du nouveau montant du SMIC au 1 ^{er} janvier 2026.....	2
Avant-première relative aux mesures RH inscrites dans le PLFSS 2026	2
Versement mobilité : de nouveaux taux accessibles sur le site de l'URSSAF	3
Mise à disposition par l'ANACT d'un kit pour les référents CSE et employeur sur les violences sexistes et sexuelles au travail....	3
Ouverture de la conférence sur le travail, l'emploi et les retraites	4
Avantage en nature véhicule : actualisation de la liste des véhicules remplissant le score environnemental minimal.....	5

Le contrôle des arrêts de travail par visioconférence est désormais possible depuis le 1^{er} décembre 2025	6
II. Etat des négociations	7
CCN des commerces de gros (3044)	7
CCN de l'Import-Export (3100)	7
CCN de la distribution des papiers cartons	8
III. Jurisprudence	8
Une prise d'acte de rupture peut être justifiée par des faits « anciens »	8
Obtenir le remboursement de cotisations par l'URSSAF ne garantit pas contre un redressement ultérieur	9
.....	9

I. Actualités

Publication du nouveau montant du SMIC au 1^{er} janvier 2026

Un décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 publié le 18 décembre au Journal Official prévoit une revalorisation du SMIC de **1,18 % au 1^{er} janvier 2026**.

Le nouveau montant du SMIC au 1^{er} janvier 2026 s'établira à **1 823,03 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective de travail de 35 heures hebdomadaires**, soit une hausse de 30,33 € bruts par mois par rapport à 2025.

Parallèlement, le minimum garanti sera porté à 4,25 € au 1^{er} janvier 2026 (contre 4,22 € précédemment).

Un point détaillé sera présenté par la CGF courant janvier 2026 dans le cadre du point sur « les revalorisations applicables au 1^{er} janvier 2026 ».

Avant-première relative aux mesures RH inscrites dans le PLFSS 2026

L'Assemblée nationale a définitivement adopté le 16 décembre la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

Nota : à ce stade, la loi n'est pas encore publiée : elle doit franchir l'étape du contrôle du Conseil constitutionnel avant sa parution au Journal officiel.

Un point détaillé sur l'ensemble des dispositions sera présenté dans le « veille & action de janvier 2026 » une fois la publication officielle de la loi.

En bref, point clés à anticiper pour début 2026 :

Rupture conventionnelle et mise à la retraite :

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 prévoit le relèvement de 30 % à 40 % du taux de la contribution patronale due au titre des indemnités de mise à la retraite ou de rupture conventionnelle individuelle.

Extension de la déduction forfaitaire patronale sur heures supplémentaires

A compter du 1^{er} janvier 2026, la déduction forfaitaire de cotisations patronales attachée aux heures supplémentaires sera étendue aux entreprises de 250 salariés et plus :

-0,50 € par heure supplémentaire.

-3,50 € par jour travaillé au-delà de 218 jours/an pour les salariés en forfait jours.

Création d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse (emploi des séniors)

Fin octobre 2025, la loi « Seniors » a imposé aux entreprises et aux groupes d'au moins 300 salariés, qui comptent une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, de négocier périodiquement sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des « salariés expérimentés en considération de leur âge », à savoir les seniors

Cette nouvelle négociation obligatoire doit avoir lieu tous les 3 ans, ou selon une autre périodicité prévue par un accord de méthode (mais dans ce cas au moins tous les 4 ans).

La LFSS 2026 pose les bases d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse pour les entreprises soumises à cette nouvelle négociation obligatoire, en l'absence de négociation ou, à défaut d'accord, de mise en place d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des seniors.

Dans la pratique, cette mesure n'entrera pas en vigueur immédiatement. Elle est en effet tributaire d'un décret d'application, qui déterminera le malus en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, « sur la base de critères clairs ».

Réduction générale de cotisations patronales dans les branches avec des minima conventionnels inférieurs au SMIC

Dans les branches où le salaire minimum conventionnel des salariés sans qualification est inférieur au SMIC, il est prévu de remplacer le paramètre SMIC par ce minimum conventionnel inférieur dans la formule de calcul du coefficient de la réduction générale dégressive unique de cotisations patronales.

Cette mesure s'appliquera aux entreprises des branches où le salaire minimum conventionnel des salariés sans qualification est inférieur au SMIC durant toute l'année civile précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé, si aucun accord d'entreprise ni aucune décision unilatérale de l'employeur n'a prévu, au cours de ladite année civile, des salaires supérieurs au SMIC applicable.

Cette mesure est tributaire d'un décret d'application. Elle n'entrera donc pas en vigueur immédiatement.

Déploiement d'un congé de naissance mieux rémunéré

Un congé supplémentaire de naissance indemnisé sera instauré :

- Durée : jusqu'à 2 mois par parent (soit 4 mois cumulés pour un couple).
- Rémunération proportionnelle au salaire.
- Prise simultanée ou alternée, en complément des congés maternité/paternité.

A savoir :

Au fil des débats, le Sénat et l'Assemblée ont supprimé plusieurs mesures du projet de loi initial du gouvernement, auxquelles les employeurs et les salariés vont donc échapper.

Pour le volet « paye » du projet de loi, on notera notamment :

- l'abandon de la suppression de l'exonération de cotisations salariales attachée au contrat d'apprentissage (les exonérations salariales restent donc en l'état) ;
- l'abandon du projet d'assujettissement au forfait social de 8 % de certains périphériques de rémunération (titres-restaurant, subvention aux activités sociales et culturelles du CSE, etc.) ;
- pour l'exonération « Jeunes entreprises innovantes », l'abandon du projet de relèvement du niveau minimum de dépenses de recherche exigé ;
- en matière de prévoyance complémentaire Frais de santé (et de contrats responsables), l'abandon des mesures relatives aux participations forfaitaires et aux franchises médicales, l'exécutif s'étant engagé également à ne pas doubler par décret le montant des franchises).

Versement mobilité : de nouveaux taux accessibles sur le site de l'URSSAF

Dans une information publiée le 5 décembre, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, invite les professionnels de la paye à préparer leurs paramétrages 2026 pour le versement mobilité (VM), le versement mobilité additionnel (VMA) et le versement mobilité régional rural (VMRR).

Les taux de ces 3 types de versements applicables à compter du 1^{er} janvier 2026 sont désormais publiés au sein d'une table en opendata de l'URSSAF, accessible gratuitement à partir de ce lien :

Table_Taux_VM_VMA_VMRR — Open.urssaf

Les taux applicables peuvent y être recherchés notamment par code postal ou par nom de commune.

Mise à disposition par l'ANACT d'un kit pour les référents CSE et employeur sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Quel que soit l'effectif de son entreprise, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il doit notamment mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux font partie (*c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2*).

Quant au CSE, il a notamment pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (*c. trav. art. L. 2312-5 et L. 2312-8*).

Il se préoccupe ainsi de l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des postes de travail, la durée, les horaires de travail et l'aménagement du temps de travail. Il peut aussi promouvoir la prévention des risques psychosociaux (RPS). Divers documents sont d'ailleurs portés à sa connaissance, notamment via la BDESE quand elle existe (*c. trav. art. R. 2312-9*).

Par ailleurs, il est rappelé que, les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non (<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>) :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- **des violences internes commises dans l'entreprise par des salariés** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- **des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise** (insultes, menaces, agressions, etc.).

Les employeurs et le CSE peuvent, dans leur démarche de prévention et d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), se faire aider par des acteurs extérieurs, par exemple, l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Cette agence met à disposition des employeurs et du CSE divers documents (guides, kits, autoformation, etc.) sur son site internet.

Elle vient notamment de publier [un kit de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail conçu pour les référentes et référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes »](#) désignés dans les entreprises, d'une part, par les membres du CSE et, d'autre part, par l'employeur.

Ce kit a notamment pour objectif d'apporter des connaissances et des outils pour agir dans l'entreprise afin d'encourager le déploiement des 3 niveaux de prévention :

- **les mesures de prévention primaire**, qui visent à réduire ou éliminer les facteurs de risques professionnels, le plus en amont possible (ex. : identifier les organisations favorisant les VSST, parce que marquées par une faible mixité ou par répartition sexuée des activités voire des tâches) ;
- **les mesures de prévention secondaire**, qui visent à apprendre et à reconnaître les VSST (ex. : construire une politique de prévention, animer une séquence de sensibilisation, informer les nouveaux arrivants, etc.) ;
- **les mesures de prévention tertiaire**, qui interviennent après que le risque s'est produit et agissent sur les conséquences individuelles et collectives (ex. : élaborer une procédure traitement des signalements, mener un entretien, conduire une enquête, etc.), étant précisé que, à ce stade, la plupart des fiches sont en cours d'élaboration, mais qu'elles devraient être finalisées d'ici à la fin de cette année.

Ouverture de la conférence sur le travail, l'emploi et les retraites

Rappel des faits

Lors de son discours de politique générale le 14 octobre 2025, le Premier ministre Sébastien Lecornu a annoncé la suspension de la réforme des retraites. Il a invité les partenaires sociaux à définir un nouveau régime de retraite, en lançant une conférence sur les retraites et le travail, avec pour objectif un accord au printemps 2026, suivi d'une transposition légale et d'un vote parlementaire.

En cas d'échec, la décision finale serait laissée aux candidats à l'élection présidentielle, qui proposeraient leur propre réforme (maintien, abrogation ou nouvelle version).

Lancement de la conférence

Le 5 décembre 2025, la première réunion de la conférence travail-emploi-retraites s'est tenue en présence du ministre du Travail, des partenaires sociaux et d'experts.

Cet événement a été marqué par l'annonce du retrait du Medef, en réaction à l'alourdissement des prélèvements obligatoires dans le cadre du budget 2026.

Objectif et organisation

A ce stade, il s'agit avant tout de poser un diagnostic, en abordant de front la question des retraites, du travail et de l'emploi.

Cette journée de lancement a été organisée autour de trois tables rondes, qui illustrent la logique d'ensemble de ce cycle de conférences :

- les mutations du monde du travail, sous l'angle de la prévention et des conditions de travail ;
- construire de réels parcours de progression professionnelle et salariale, favoriser l'emploi des jeunes et des séniors et mobiliser les compétences pour réindustrialiser le pays ;
- le virage démographique et la situation du système des retraites.

Le processus sera donc organisé autour de trois conférences. Ainsi, après cette réunion de lancement, une deuxième conférence sera organisée au printemps 2026 et une dernière en été, vraisemblablement en juillet.

Entre ces trois conférences, des ateliers seront organisés tous les mois pour travailler sur chacun des trois thèmes de ce cycle de conférence (travail, emploi et retraites), sous l'angle du secteur privé d'une part et du secteur public d'autre part. Il y a aura donc en tout six ateliers.

Ces ateliers devraient commencer leurs travaux en janvier 2026.

Avantage en nature véhicule : actualisation de la liste des véhicules remplissant le score environnemental minimal

Un arrêté du 3 décembre 2025 a actualisé la liste des véhicules remplissant la condition d'éco-score minimum permettant de bénéficier des règles dérogatoires d'évaluation de l'avantage en nature véhicule.

Evaluation de l'avantage en nature véhicule électrique : rappels

Lorsqu'un employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule dont il est propriétaire ou locataire, l'utilisation privée qui en est faite représente un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations.

Côté paye, deux méthodes de valorisation de l'avantage en nature véhicule existent : l'avantage en nature peut être évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel.

Des règles spécifiques dérogatoires d'évaluation de l'avantage en nature véhicule ont toutefois été prévues pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à disposition par l'employeur entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2027.

Pour les mises à disposition intervenant à partir du 1^{er} février 2025, ces règles dérogatoires ne peuvent jouer que pour les véhicules respectant, en outre, une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique (c. énergie art. D. 251-1, I, 6°, c ; arrêté du 25 février 2025, art. 3, III, D).

Le véhicule satisfait à cette condition lorsque la version de véhicules dont il relève figure dans la classification établie par un arrêté du 14 décembre 2023 fixant la liste des versions de voitures particulières électriques éligibles au bonus écologique (BOSS, Avantages en nature, § 910, 01/02/2025 ; arrêté du 14 décembre 2023, JO du 15, texte 31).

Ces conditions dérogatoires permettent ainsi à l'employeur, pour évaluer l'avantage en nature, de ne pas tenir compte des éventuels frais d'électricité qu'il a engagé pour la recharge du véhicule (arrêté du 25 février 2025, art. 3, III, C et D ; BOSS, Avantages en nature, §§ 900 et 910, 01/02/2025).

Par ailleurs, un abattement s'applique à l'évaluation de l'avantage en nature. Il varie en fonction de la date à laquelle la mise à disposition du véhicule est intervenue.

Pour les véhicules mis à la disposition du salarié jusqu'au 31 janvier 2025, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature (amortissement de l'achat, assurance et frais d'entretien, ou coût global de la location, etc.) sont évaluées, que ce soit au réel ou au forfait, après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 € par an en 2025 (BOSS, Avantages en nature, § 900, 01/02/2025).

Pour les véhicules mis à la disposition du salarié entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027, un régime différent s'applique selon que l'évaluation se fait sur une base réelle ou forfaitaire, comme suit (BOSS, *Avantages en nature*, § 910, 01/02/2025) :

- en cas d'évaluation au réel, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature (amortissement de l'achat, assurance et frais d'entretien, ou coût global de la location, etc.) sont évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 € par an en 2025 ;
- en cas d'évaluation forfaitaire, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature (amortissement de l'achat, assurance et frais d'entretien, ou coût global de la location, etc.) sont évaluées après application d'un abattement de 70 %, dans la limite de 4 582 € par an en 2025.

Si le véhicule ne respecte pas l'éco-score minimal, l'évaluation de l'avantage en nature, au réel ou au forfait, est effectuée sans tenir compte de l'abattement. Il n'y a pas lieu, néanmoins, de tenir compte des éventuels frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule (BOSS, *Avantages en nature*, § 920, 01/02/2025).

Actualisation de la liste des véhicules atteignant le score environnemental minimal

La liste est ainsi actualisée en modifiant certains noms de modèles de véhicules et en ajoutant, à compter du 5 décembre 2025, 4 nouveaux véhicules rempliesant les critères du score environnemental minimal :

Marque	Modèle	Type Variante Version (TVV)
MITSUBISHI	Eclipse Cross	RCBHE2J1EEA7L00KB0
NISSAN	LEAF	ZE2AA01
SKODA	Elroq 85x	NYABLX1EDD7PX1P0AE2G1Z02N01BA
SKODA	Elroq 85x	NYABLX1EDD7PX1P0AE2G1Z02V01BA

A retrouver également sur le lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052987290>.

Le contrôle des arrêts de travail par visioconférence est désormais possible depuis le 1^{er} décembre 2025

Dans une actualité publiée sur son site internet le 25 novembre 2025, l'Assurance maladie a annoncé que depuis le mois de décembre 2025, elle peut « *télécontrôler* » les assurés dans le cadre d'arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou pour certaines demandes d'invalidité. Le mode opératoire passe par l'organisation d'une visioconférence sécurisée entre un assuré et un médecin-conseil de l'Assurance maladie.

Contrôle des arrêts de travail par l'Assurance maladie : rappels

Lorsqu'un salarié se trouve placé en arrêt de travail, l'Assurance maladie peut vérifier que l'assuré respecte bien les conditions nécessaires au paiement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), à savoir notamment la réalité de l'incapacité de travail.

Lorsque le service du contrôle médical de la CPAM estime, à l'issue de l'examen d'un salarié, que l'arrêt de travail n'est pas ou plus médicalement justifié, la caisse suspend le versement des indemnités journalières (c. séc. soc. art. L. 315-2, III et R. 315-1-3). Elle informe le salarié et l'employeur de cette suspension.

Pour l'employeur, si le salarié n'a plus l'indemnisation de base (à savoir les indemnités journalières de sécurité sociale), il n'a pas à verser l'indemnisation complémentaire mise à sa charge par la loi (c. trav. art. L. 1226-1). Il en va de même pour les indemnités journalières complémentaires liées à une obligation de

maintien de salaire prévue par une convention collective, lorsqu'elle est conditionnée au versement d'une indemnisation de la sécurité sociale.

Jusqu'à présent, l'Assurance maladie pouvait uniquement organiser cette visite de contrôle en présentiel.

Télécontrôle des assurés en arrêt de travail depuis le 1er décembre 2025

Après avoir expérimenté pendant 3 mois dans 3 régions françaises (Normandie, Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie) le télécontrôle des arrêts de travail, l'Assurance maladie a annoncé dans une actualité du 25 novembre 2025, avoir généralisé ce dispositif à tout le territoire français depuis le 1er décembre 2025.

Il s'agit donc d'une simple possibilité pour l'Assurance maladie qui peut encore décider de réaliser un contrôle en présentiel.

Le télécontrôle concerne majoritairement les assurés en arrêt de travail. Il s'effectue selon 3 étapes :

- 2 jours avant le télécontrôle au plus tard, l'assuré reçoit un courriel sur sa messagerie personnelle, précisant la date et l'heure du rendez-vous et les modalités de connexion. Un SMS de notification lui est aussi adressé. Les informations de contact sont issues des données enregistrées dans le compte ameli ;
- la veille du télécontrôle, l'assuré reçoit un courriel et un SMS lui rappelant la date et l'heure du rendez-vous ;
- le jour du contrôle, l'assuré doit se connecter à la visioconférence, depuis l'appareil de son choix (smartphone, tablette ou ordinateur), pour échanger avec le médecin-conseil.

En cas d'absence justifiée ou en cas de refus de télécontrôle, un rendez-vous en présentiel est alors programmé.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ Négociations en cours :

- Actions de prévention – Plan de communication
- Révision des classifications
- Agenda social 2026

▪ Accords signés et en voie d'extension :

- L'accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres dans la CCN 3044 a été signé par la CFTC, FO et la CFE CGC AGRO

▪ Accords signés et étendus :

- L'avenant n°4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit « Pro-A ») a été étendu par arrêté publié au JO du 22 novembre
- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 25 septembre

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 20 janvier 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

▪ Négociations en cours :

- Minimas 2026
- Révision du régime frais de santé

▪ Accord signé et en cours d'extension :

- L'Avenant du 13 novembre 2025 à l'accord du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance collective.

- **Accords étendus :**
- L'accord du 27 mars 2025 qui révise les dispositions de la CCN relatives à l'exercice du droit syndical et au CSE a été étendu par un arrêté publié au JO du 9 juillet

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 10 février 2026

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
- Formation professionnelle
- **Accord étendu :**
- L'accord salaires du 6 mars 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} août 2025

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 28 janvier 2026

III. Jurisprudence

Une prise d'acte de rupture peut être justifiée par des faits « anciens »

La seule ancienneté des manquements reprochés à un employeur ne suffit pas à faire produire à une prise d'acte les effets d'une démission.

Par une décision du 26 novembre 2025, la Cour de cassation rappelle ainsi que, dans ces circonstances, les juges doivent analyser la gravité de ces manquements et déterminer si cela empêchait ou non la poursuite du contrat de travail.

En pratique, le non-respect de ses obligations par l'employeur doit être suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail (cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44236, BC V n° 80).

Mais le caractère ancien des faits permet-il d'écartier la demande de prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ?

Un salarié prend acte de la rupture aux torts de l'employeur en 2021 pour des faits dont il a été avisé en 2013

Le salarié invoquait, à l'appui de sa demande, une atteinte à la santé constituée par le contrôle permanent des salariés via un système de vidéo-surveillance directement dirigé vers leurs bureaux.

Les juges du fond ont écarté sa demande au motif que les faits étaient trop anciens étant donné qu'il avait été avisé de l'installation des caméras au mois d'août 2013.

L'ancienneté des faits ne suffit pas à leur faire automatiquement perdre leur gravité.

Le salarié peut mettre un certain temps pour prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Il peut être difficile, dans ce cas, de justifier la prise d'acte, puisque le contrat de travail a pu se poursuivre malgré l'attitude de l'employeur (cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-23634, BC V n° 85).

Néanmoins, à l'occasion de cette affaire, la Cour de cassation rappelle que les juges ne peuvent pas se référer uniquement à l'ancienneté du manquement de l'employeur pour décider si la prise d'acte doit produire ou non les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : ils doivent apprécier la réalité et la gravité du manquement en cause et déterminer s'il était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc. 26 novembre 2025, n° 23-22415 FD

Obtenir le remboursement de cotisations par l'URSSAF ne garantit pas contre un redressement ultérieur

Dans un arrêt du 4 décembre 2025, la Cour de cassation a jugé que l'employeur qui, sur sa demande, obtient de l'URSSAF un remboursement de cotisations payées au titre de certaines rémunérations n'est pas à l'abri d'un contrôle ultérieur, et donc d'un redressement de cotisations, portant sur ces mêmes rémunérations. En effet, la demande de remboursement de cotisations ne peut pas constituer une demande de recouvrement opposable à l'URSSAF pour l'avenir, ni produire les effets d'un contrôle des bases de cotisations.

En l'espèce, comme l'ont constaté les juges du fond, l'URSSAF avait accédé partiellement aux demandes de remboursement de cotisations de la fondation au titre de l'exonération « aide à domicile », en se réservant le droit de procéder ultérieurement à tout contrôle afin de vérifier les éléments déclarés.

Les conditions d'application du dispositif d'exonération n'ayant été vérifiées qu'à l'occasion du contrôle effectué en 2019, la cour d'appel a pu valablement en déduire que les remboursements antérieurement accordés par l'URSSAF ne s'opposaient pas au redressement opéré au titre de l'exonération litigieuse et que la cotisante n'était pas fondée à demander, pour ce motif, l'annulation de ce chef de redressement.

La solution dégagée par la Cour de cassation s'inscrit dans le droit fil de sa jurisprudence puisqu'elle a déjà jugé à plusieurs reprises qu'il n'est pas possible de faire produire à une demande de remboursement les effets d'un contrôle des bases de cotisations (*cass. civ., 2e ch., 5 novembre 2015, n° 14-26007, BC II n° 467 ; cass. civ., 2e ch., 4 avril 2018, n° 17-15599 D*).

Cass. civ., 2e ch., 4 décembre 2025, n° 23-18086 FB

Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

Marie Vallon, Directrice du
département social et formation
m.vallon@cgf-grossistes.fr
07 64 87 06 14