

Veille & Action – février 2026

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2	Contrats courts : déclaration en DSN du nombre de jours calendaires de la période d'emploi	5
Conditions d'éligibilité et plafonnement du CPF	2	Loi de finances pour 2026 : publication au JO du 20 février 2026.....	6
De nouvelles règles encadrant le financement des bilans de compétences par le CPF	3		
Des précisions sur l'entretien de parcours professionnel dans un questions/réponses du ministère du Travail	3		
Transparence salariale : point à date	3	II. Etat des négociations.....	7
Période de reconversion : le formulaire Cerfa actant l'accord écrit exigé est disponible	4	CCN des commerces de gros (3044)	7
Formulaire Cerfa matérialisant l'accord écrit obligatoire de l'employeur et du salarié	4	CCN de l'Import-Export (3100).....	7
		CCN de la distribution des papiers cartons	7
		III. Jurisprudence	8
			9

I. Actualités

Conditions d'éligibilité et plafonnement du CPF

Les conditions d'éligibilité du compte personnel de formation (CPF) et de plafonnement de ses prises en charge sont fixées par le décret n° 2026-127 du 24 février 2026 publié au Journal officiel du 25 février.

Pris en application de la loi de finances pour 2026, ce décret vient compléter les diverses mesures de régulation déjà décidées par le gouvernement afin de limiter le coût pour les finances publiques des actions financées grâce au compte personnel de formation.

Celui-ci instaure ainsi trois plafonds de droits mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation :

- 1 500 euros pour les actions de formation sanctionnées par des certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique administré par France compétences, à l'exception de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) ;
- 1 600 euros pour le bilan de compétences, un autre décret également publié au Journal officiel du 25 février prévoyant par ailleurs de nouvelles mesures d'encadrement du financement de ce dispositif par le CPF ;
- 900 euros pour les préparations aux épreuves théoriques et pratiques des catégories de véhicules terrestres à moteur du groupe léger (voitures de tourisme ou de société et utilitaires ne dépassant pas 3,5 tonnes). Étant entendu que le Conseil constitutionnel a validé les dispositions de la loi de finances pour 2026 restreignant la possibilité de financer le permis de conduire aux seuls demandeurs d'emploi et aux actifs en emploi bénéficiant d'un abondement par un tiers (employeur, personne publique...).

Par ailleurs, toujours dans la même logique de freiner le recours au CPF pour financer le permis de conduire, le décret du 24 février 2026 fixe à une somme minimale de 100 euros le montant de l'abondement du dispositif par un tiers.

Cette mesure, qui vise à écarter la possibilité de co-financements aux montants exagérément faibles avec pour seul motif d'ouvrir la voie à la mobilisation du CPF pour financer le permis de conduire, concerne :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- les Opco (opérateurs de compétences) ;
- la Cnam, au titre de sa gestion du compte professionnel de prévention ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles ;
- l'État ;
- les conseils régionaux ;
- les autres collectivités territoriales ;
- France Travail ;
- l'Agefiph ;
- les FAF (Fonds d'assurance formation) de non-salariés (Agefice, Fafcea, FIF-PL...) ;
- les chambres régionales de commerce et d'industrie et les chambres régionales de métiers.

[Décret n° 2026-127 du 24 février 2026](#)

De nouvelles règles encadrant le financement des bilans de compétences par le CPF

Les conditions d'éligibilité CPF des bilans de compétences sont réformées par le décret n°2026-126 du 24 février 2026 publié au Journal officiel du 25 février.

Désormais, seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire pourront être prises en charge par le CPF. En outre, le titulaire d'un compte personnel de formation ne pourra de nouveau mobiliser ses droits qu'à la condition de ne pas avoir bénéficié d'un financement de bilan de compétences par des fonds publics au cours des cinq années précédentes.

[Décret n°2026-126 du 24 février 2026](#)

Des précisions sur l'entretien de parcours professionnel dans un questions/réponses du ministère du Travail

Le ministère du Travail a mis en ligne, le 13 février 2026, un document questions-réponses sur l'entretien de parcours professionnel. Il apporte des éclairages sur l'articulation entre l'ancien régime des entretiens professionnels et le nouveau cadre des entretiens de parcours professionnels, dont la fréquence et le contenu ont été modifiés.

Pour rappel, depuis le 26 octobre 2025, l'entretien de parcours professionnel a remplacé l'entretien professionnel (loi 2025-989 du 24 octobre 2025, art. 3, JO du 25).

Le 13 février 2026, le ministère du Travail a diffusé sur son site internet une foire aux questions dédiée à ce nouveau dispositif, incluant un document questions-réponses (Q/R) daté du 12 février 2026 qui apporte plusieurs précisions attendues.

A noter : ces questions/réponses **n'ont pas de valeur juridique opposable**, mais elles nous éclairent sur le point de vue de l'administration. Comme toutes les questions/réponses publiées en ligne, elles sont de plus susceptibles d'évolutions.

FAQ du ministère du Travail « L'entretien de parcours professionnel », version du 13/02/2026 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/lentretien-de-parcours-professionnel> ;

Transparence salariale : point à date

Selon les dernières informations disponibles et sous réserve du calendrier parlementaire, la transposition de la directive européenne devrait prendre la forme d'un projet de loi, susceptible d'être présenté au Parlement au cours de l'année 2026.

L'entrée en vigueur des premières mesures est envisagée au 1er janvier 2027.

Le ministère du Travail a par ailleurs indiqué sa volonté de laisser un délai suffisant aux entreprises afin de leur permettre d'anticiper les nouvelles obligations et de se préparer, excluant ainsi toute application immédiate du dispositif.

Sous toutes réserves, les principales orientations actuellement connues seraient les suivantes :

- le projet de loi de transposition porterait sur une dizaine d'articles, notamment en matière de processus de recrutement et de transparence des rémunérations ;
- les dispositions seraient applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés, bien que la directive européenne fixe le seuil à 100 salariés ;
- un régime allégé serait toutefois prévu pour les entreprises de plus petite taille.

Période de reconversion : le formulaire Cerfa actant l'accord écrit exigé est disponible

L'employeur et le salarié qui conviennent de la réalisation d'une période de reconversion, interne ou externe, doivent matérialiser leur accord écrit dans un formulaire Cerfa.

Ce document a été publié et est disponible sur le site du ministère du Travail. Sa notice donne plusieurs précisions utiles pour le remplir et établir le dossier à adresser à l'OPCO. Ajoutons que le ministère a corrigé quelques passages de son questions-réponses récemment mis en ligne.

Formulaire Cerfa matérialisant l'accord écrit obligatoire de l'employeur et du salarié

La mise en œuvre d'une période de reconversion, qu'elle soit réalisée dans l'entreprise (reconversion interne) ou dans une entreprise d'accueil (reconversion externe) requiert un accord écrit entre l'employeur et le salarié (c. trav. art. L. 6324-3).

Dans sa foire aux questions publiée le 3 février 2026, le ministère du Travail avait indiqué que « cet accord écrit sera matérialisé sous la forme d'un CERFA ».

Ce formulaire Cerfa, accompagné de sa notice, est désormais disponible et accessible sur le site internet du ministère du Travail (Cerfa n° 17613*01 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/la-periode-de-reconversion>).

Employeur chargé d'établir le formulaire Cerfa et nombre d'exemplaires

La notice jointe au formulaire indique que l'employeur qui doit remplir le Cerfa est « l'employeur de l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion », soit :

- en cas de reconversion interne, l'employeur du salarié ;
- en cas de reconversion externe, l'employeur de l'entreprise d'accueil. Il s'agit d'un formulaire unique, utilisable tant pour une période de reconversion interne que pour une période de reconversion externe.

Il doit être établi en 3 exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour l'opérateur de compétences (OPCO).

Rappelons que l'employeur doit déposer le dossier complet, incluant le Cerfa, auprès de l'OPCO, par voie dématérialisée, au plus tard 30 jours avant le début de la période de reconversion (c. trav. art. R. 6324-1). L'OPCO se prononce sur le financement de la période de reconversion sous 20 jours. La notice jointe au Cerfa précise que ces délais de 30 et 20 jours sont exprimés en jours calendaires.

Informations à renseigner dans le formulaire Cerfa

Le formulaire Cerfa contient plusieurs champs à renseigner :

- informations relatives à l'employeur ;
- informations relatives au salarié, avec notamment l'intitulé du dernier emploi occupé, l'ancienneté sur cet emploi et son diplôme ou titre le plus élevé ;
- informations sur le déroulement de la période de reconversion, telles que les dates de début et de fin de la période de reconversion, les informations spécifiques selon qu'il s'agit d'une reconversion interne ou une reconversion externe (ex. : en cas de reconversion externe, type de contrat, période d'essai), l'emploi visé à l'issue de la période de reconversion ;
- informations relatives à la formation, notamment l'organisme de formation, la durée de la formation, le cas échéant la durée des actions de formation en entreprise, l'accord du salarié pour mobiliser ses droits CPF, le type de qualification visée à l'issue de la formation.

Sur le point particulier de la **période d'essai** effectuée en cas de reconversion externe, dans le cadre du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil (CDI ou CDD d'au moins 6 mois), deux remarques sont à signaler :

- le Cerfa et la notice la présente comme étant éventuelle (« si période d'essai en cas de reconversion externe », « le champ relatif à la période d'essai est à remplir le cas échéant »). Cependant, à la lecture du code du travail, la fixation d'une période d'essai est obligatoire. Le ministère du Travail confirme d'ailleurs cette lecture (voir encadré ci-dessous) ;
- ensuite la notice indique que ce champ « est à remplir [...] lors de la signature du contrat », ce qui signifie, à notre sens, qu'il ne peut pas être rempli avant la signature du contrat. En effet, c'est le contrat qui doit au préalable fixer la durée de la période d'essai, cette durée étant ensuite à reporter dans le formulaire Cerfa.

Contrats courts : déclaration en DSN du nombre de jours calendaires de la période d'emploi

Dans une nouvelle fiche consigne créée le 5 février 2026, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise les modalités relatives à la déclaration du nombre de jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du plafond de la sécurité sociale pour les contrats courts selon diverses situations.

Calcul du plafond de sécurité sociale et contrats courts

Pour mémoire, le plafond à passer en paye est calculé à partir de la valeur mensuelle du plafond (4 005 € en 2026), quelle que soit la périodicité de versement du salaire. Si nécessaire, il fait ensuite l'objet de prorata ou d'ajustements, notamment pour les salariés en contrats courts (c. séc. soc. art. R. 242-2).

Dans une fiche consigne créée le 5 février 2026, le GIP-MDS, s'appuyant sur les précisions figurant dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), revient sur différents points relatifs aux règles de calcul du plafond en cas de contrats courts et rappelle que :

- la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) retenue pour chaque paye doit être ajustée en fonction de la périodicité de la paye ou, lorsque le salarié n'a pas été présent au cours de l'ensemble de cette période, à proportion des jours couverts par le contrat de travail au cours de cette période (BOSS, Assiette générale, § 730, 01/01/2026) ;
- en cas de succession de contrats courts interrompus par des jours de repos hebdomadaires non inclus dans les bornes des contrats, ces jours ne doivent pas être retenus dans le calcul du PMSS ; en pratique, l'assujettissement et l'attribution des droits sont ainsi strictement liés à la période de couverture contractuelle (BOSS, Assiette générale, § 790, 01/01/2026) ;
- pour les salariés non mensualisés, le PMSS est ajusté en fonction du rapport entre le nombre de jours de la période de paye et le nombre de jours calendaires du mois, en application de la formule suivante (BOSS, Assiette générale, § 990, 01/01/2026) : $\text{PMSS} \times (\text{nombre de jours de la période de paye} / \text{nombre de jours calendaires du mois})$;
- le PMSS est éventuellement ajusté à due proportion de la quotité de travail inscrite au contrat.

Nota : cette fiche consigne, applicable spécifiquement aux salariés disposant de contrats courts, doit être lue en complément des règles de calcul et autres consignes générales applicables à l'ensemble des salariés (voir www.net-entreprises.fr, Base de connaissances, fiche 2713 modifiée le 01/07/2025).

Le GIP-MDS rappelle également que dans le cas où la prise en compte décalée (de manière régulière et habituelle) d'éléments relatifs à des mois antérieurs conduit à une valeur négative du PMSS sur la période courante, le plafond appliqué doit être ramené à 0 (BOSS, Assiette générale, §§ 970 et 980, 01/01/2026). Dès lors, le nombre de jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du PMSS doit également être ramené à 0.

Nota : Ces situations sont décrites dans une autre fiche consigne (www.net-entreprises.fr, Base de connaissances, fiche 2713 modifiée le 01/07/2025).

Un point d'attention est également souligné par le GIP-MDS. Il est ainsi précisé qu'à compter de la version de norme P26V01, le bloc « Activité - S21.G00.53 », qui est porteur de l'unité de mesure " 40 - jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du plafond de Sécurité Sociale", doit être déclaré sous un bloc parent « Rémunération - S21.G00.51 » de type « 001 - Rémunération brute non plafonnée ».

Traitement dans la norme DSN : exemples

Le GIP-MDS rappelle que le nombre de jours calendaires servant au calcul du PMSS doit être obligatoirement déclaré sur la période couverte par le contrat pour les individus disposant d'un contrat de travail, quelle que soit la valeur du PMSS appliquée à l'individu.

Ce nombre de jours doit être déclaré dans un ou plusieurs blocs "Activité - S21.G00.53" de type "01 - Travail rémunéré" avec l'unité de mesure "40 - jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du plafond de Sécurité Sociale".

Plusieurs exemples sont proposés, avec cependant la précision que ces derniers ne représentent pas l'exhaustivité des situations : la fiche consigne objet de notre actualité est susceptible de mise à jour afin de prendre en compte les évolutions réglementaires.

www.net-entreprises.fr, Base de connaissances, fiche 3368 créée le 05/02/2026

Loi de finances pour 2026 : publication au JO du 20 février 2026

La loi de finances du 19 février 2026 publiée au JO du 20 février dernier, prévoit pour rappel les mesures les plus notables suivantes :

- la prolongation du régime social et fiscal de faveur en matière de frais de transport domicile-lieu de travail (exonération possible de la prise en charge par l'employeur jusqu'à 75 % du prix du titre d'abonnement), mais aussi de pourboires volontaires (exonération sous condition de niveau de salaire pour les salariés en contact avec la clientèle) ;
- pour le versement mobilité régional et rural (VMRR), une clarification rédactionnelle et la possibilité de le mettre en place ouverte à 5 collectivités d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte) ;
- pour les territoires bénéficiant des effets du classement en zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR), sans être pour autant classées en ZFRR, la possibilité de continuer à bénéficier de l'exonération de cotisations attachées à ces zones 2 ans de plus, soit jusqu'à la fin 2029 ;
- la suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu attachée aux gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail ;
- la création d'une nouvelle variante de Jeunes entreprises innovantes (JEI), les « Jeunes entreprises innovantes à impact (JEII) », ouvrant droit à la même exonération de cotisations patronales que les JEI ;
- l'assujettissement des associations et organismes à but non lucratif à la taxe d'apprentissage ;
- pour le calcul de la réserve spéciale de participation, l'ajout, à la liste des bénéfices à prendre en compte, des bénéfices exonérés en application de plusieurs dispositifs fiscaux ;
- la suppression de l'aide au permis de conduire des apprentis ;
- la mise en place de plafonds d'utilisation pour certaines formations au sein du CPF ;
- la création d'une contribution de 50 € par instance introduite en matière civile et prud'homale devant un tribunal judiciaire ou un conseil de prud'hommes ;
- la prolongation de l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée.

[Loi 2026-103 du 19 février 2026](#) et [décision 2026-901 DC](#) du 19 février 2026, JO du 20

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels 2026
 - Définition des minima conventionnels
 - Révision des classifications
- **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 9 mars 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision du régime frais de santé
- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'accord salaires du 10 février 2026 portant revalorisation des salaires de 1,2% sur tous les coefficients dès le 1^{er} mars 2026
 - 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 révisé 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 24 mars 2026

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels 2026
 - 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 18 mars 2026

III. Jurisprudence

Une prime exceptionnelle versée plusieurs années aux salariés est un usage s'il n'est pas établi qu'elle a été suspendue

Une prime exceptionnelle versée de manière répétée peut constituer un usage d'entreprise dès lors que ses critères de généralité, constance et fixité sont réunis. À défaut de dénonciation régulière de cet usage, l'employeur est tenu de la verser, même en cas de difficultés économiques.

Dans les faits, une salariée cadre, engagée en 2011 et licenciée pour faute grave en 2020, réclamait le paiement d'une prime exceptionnelle de 1 600 €, versée de façon récurrente pendant plusieurs années. L'employeur soutenait que cette prime, non prévue au contrat de travail, avait été supprimée en 2020 en raison du contexte économique lié à la crise sanitaire.

La cour d'appel relève que :

- la prime, bien que variable à l'origine, est devenue fixe et constante à compter de 2016 ;
- elle présentait un caractère général dans l'entreprise ;
- l'employeur ne démontrait pas avoir suspendu son versement de manière générale en 2020.

Elle en déduit l'existence d'un usage, obligeant l'employeur à verser la prime à la salariée.

La Cour de cassation valide l'analyse des juges du fond et confirme que :

- la salariée rapportait la preuve de l'existence d'un usage, dès lors qu'elle avait perçu la prime de manière régulière sur plusieurs années et que l'employeur reconnaissait son caractère général ;
- la constance et la fixité de la prime pouvaient être établies, même si les éléments produits concernaient principalement la situation de la salariée, dès lors que l'employeur n'apportait pas la preuve contraire pour l'ensemble du personnel ;
- en l'absence de dénonciation régulière de l'usage, l'employeur ne pouvait s'abstenir de verser la prime.

A retenir :

- Une prime qualifiée d'exceptionnelle peut perdre ce caractère si elle est versée régulièrement et selon des modalités stables.
- Les difficultés économiques ou un contexte exceptionnel (Covid-19) ne suffisent pas, à elles seules, à justifier la suppression d'un avantage issu d'un usage.
- Pour supprimer une telle prime, l'employeur doit dénoncer l'usage dans les formes requises, avant la date habituelle de versement.

Cass. soc., 11 fev. 2026, n°24-18.719

Maladie professionnelle en cas d'employeurs successifs : précision de la Cour de cassation sur l'imputation des dépenses

La Cour de cassation précise qu'en cas d'employeurs successifs, les dépenses liées à une maladie professionnelle doivent être imputées sur le compte AT/MP du dernier employeur ayant exposé le salarié au risque, même si la CPAM a instruit la déclaration au contradictoire d'un autre employeur.

En effet, la maladie professionnelle est réputée contractée au service du dernier employeur exposant, sauf preuve contraire.

Il en résulte que la CARSAT peut imputer les dépenses à cet employeur, indépendamment de celui associé à l'instruction de la CPAM.

Ainsi, l'employeur qui a exposé le salarié au risque peut supporter les conséquences financières, même s'il n'est pas le dernier employeur contractuel.

L'imputation des dépenses par la CARSAT est autonome par rapport à la procédure de reconnaissance menée par la CPAM.

Les entreprises doivent être particulièrement vigilantes en cas de transfert de contrats ou de successions d'employeurs, notamment pour les risques à effet différé (amiante, agents chimiques, etc.).

A retenir :

- Sécuriser la traçabilité des expositions aux risques professionnels.
- Anticiper les impacts en matière de tarification AT/MP lors de transferts ou reprises d'activité.
- Sensibiliser les entreprises aux enjeux financiers liés aux maladies professionnelles à déclaration tardive.

Cass. civ., 2e ch., 29 janvier 2026, n° 23-21742 FB

Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

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

Confédération des Grossistes