

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

3 février 2026



LA CHARTE DU COTISANT EST PUBLIEE AU BOSS. La Direction de la sécurité sociale (DSS) a annoncé la publication de la charte du cotisant contrôlé sur le site du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), dans un nouveau bloc « Contrôle » ([ici](#)). Cette publication doit permettre d'éviter à l'avenir l'approbation de la charte par arrêté ministériel. La charte, accessible en téléchargement, est **opposable aux organismes de recouvrement** (Urssaf, CGSS, CSS de Mayotte ainsi qu'aux caisses de MSA depuis 2024). Son contenu n'a pas été modifié lors de cette mise en ligne. **A terme, la charte sera uniquement accessible sur le BOSS** et l'avis de contrôle transmis par l'organisme de recouvrement sera modifié pour y renvoyer.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

INCIDENCES DE LA REFORME DE 2021 SUR LE CONGE PATERNITE. Une étude publiée par l'Ined ([ici](#)) révèle que la réforme du congé paternité de juillet 2021 a fait progresser l'utilisation de ce congé. Ainsi, **81 % des pères ont pris un congé paternité entre juillet 2021 et décembre 2023, contre 75 % avant la réforme.** De même, dès 2022, **59 % des pères ont utilisé la totalité des 25 jours disponibles.** Par ailleurs, le fractionnement du congé paternité gagne également en popularité puisqu'il concerne 33 % des congés au second semestre 2023, contre 23 % d'entre eux au second semestre 2021. Enfin, les pères sont plus nombreux depuis la réforme à prendre leurs congés après le retour au travail de la mère, option choisie par 8 % des pères depuis la réforme, contre seulement 2 % avant 2021.



[En savoir plus](#)



ARTICULATION ENTRE APC ET FORFAIT-JOURS. Par un arrêt du 21 janvier 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation juge qu'un accord de performance collective augmentant la durée du travail d'un salarié soumis à un forfait annuel en jours, fixé par son contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif auquel celui-ci se réfère, ne s'impose pas au salarié s'il en refuse l'application. En d'autres termes, en application de l'article L.2254-2 du code du travail, le salarié pouvait faire valoir son droit au refus de la modification contractuelle issue de l'APC. Ce refus ne peut être surmonté par l'employeur qu'en notifiant un licenciement et non en imposant la modification au salarié.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

CDD DE RECONVERSION : MODALITES DE MISE EN OEUVRE. Depuis le 1^{er} janvier 2026, les salariés souhaitant se reconvertir peuvent signer un CDD dans une autre entreprise tout en conservant la sécurité de leur contrat d'origine, en l'absence de poursuite du CDD. Un décret du 28 janvier ([ici](#)) détaille les modalités de mise en œuvre de ce **CDD de reconversion**. Il impose à l'employeur dont le salarié signe un CDD ailleurs d'**adresser à l'opérateur de compétences un certain nombre de documents dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion.** Par ailleurs, le décret lui impose d'informer dans un délai maximum de 30 jours l'opérateur de compétences en cas d'interruption avant son terme du CDD de reconversion.



[En savoir plus](#)



LA DENONCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF

Focus sur une procédure permettant à une ou plusieurs parties signataires de notifier leur volonté de ne plus appliquer un accord collectif en vigueur.

LA TO DO LIST

Accords susceptibles d'être dénoncés	Il n'est pas possible de dénoncer un accord collectif à durée déterminée, sauf s'il prévoit une clause de tacite reconduction, sous réserve de respecter le délai de préavis fixé par l'accord et que la dénonciation produise ses effets au terme de l'accord. Ainsi, en principe, seuls les accords collectifs à durée indéterminée peuvent être dénoncés.
Notification et dépôt	La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis.
Durée du préavis	La durée du préavis peut être fixée par l'accord. A défaut de stipulation expresse, cette durée est de 3 mois .
Etendue de la dénonciation	La dénonciation doit en principe être totale , la loi ne prévoyant pas l'hypothèse d'une dénonciation partielle du contenu de l'accord.
Par la totalité des signataires employeurs ou salariés	L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis , sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure. Lorsque l'accord dénoncé n'a pas été remplacé à l'issue de cette période de survie, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération , dont le montant ne peut être inférieur au salaire des 12 derniers mois précédant la cessation d'effet de l'accord dénoncé.
Par une partie des signataires	<i>A l'égard (seulement) des auteurs de la dénonciation</i> , l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis , sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure. L'accord continue de s'appliquer entre les autres parties signataires, n'ayant pas participé à la dénonciation.