

Actualité sociale 2026, l'avis d'ORCOM

LES CHIFFRES CLÉS



1200

collaborateurs



70

Associés



115 M€

de chiffre d'affaires



20 000

clients



Création en
1979



44

sites en
FRANCE



10

sites à l'étranger

4 sites en Chine

5 sites aux États-Unis

1 site en Angleterre



FONDATION
D'ENTREPRISE



CFA D'ENTREPRISE

ORCOM
en bref

ORCOM VOUS OUVRE DES TERRITOIRES D'OPPORTUNITÉS



AXÉ SUR LE CONSEIL AU DIRIGEANT, ORCOM développe ses marques dans un écosystème qui conjugue expertise métier et innovation pour accompagner la croissance et créer de la valeur dans un monde ouvert.

orcom

EXPERTISE
COMPTABLE,
AUDIT
ET CONSEIL

H3P

FINANCIAL
ADVISORY
&
OUTSOURCING

actifores

CONSEIL EN
RESSOURCES
HUMAINES

stratorial

CONSEIL
EN FINANCES
ET FISCALITÉS
LOCALES

ORVA

AVOCATS

VOUS CONSEILLER AVEC EXPERTISE ET EXPÉRIENCE

CONSEIL ET EXPERTISE COMPTABLE

Établissement des comptes annuels
Consolidation
Gestion
Organisation & contrôle interne
SI et transformation digitale
Acquisition & Transmission
Financement
Outsourcing

AUDIT ET COMMISSARIAT AUX COMPTES

Commissariat aux comptes
Audit contractuel
Examen contrôle interne
Audit social
Audit juridique
Audit fiscal
Audit IT

FINANCIAL ADVISORY

Modélisation et audit
Financement et restructuration
Fusions et acquisitions
Transactions services et évaluation

LÉGAL

Acquisition / Cession
Restructuration
Vie des entreprises
Fonds de commerce / Baux

FISCAL

Fiscalité des entreprises
Fiscalité locale
Fiscalité internationale
Assistance aux contrôles fiscaux

GESTION DE PATRIMOINE GESTION PRIVÉE

Statut du dirigeant
Fiscalité personnelle
Retraite
Gestion patrimoniale

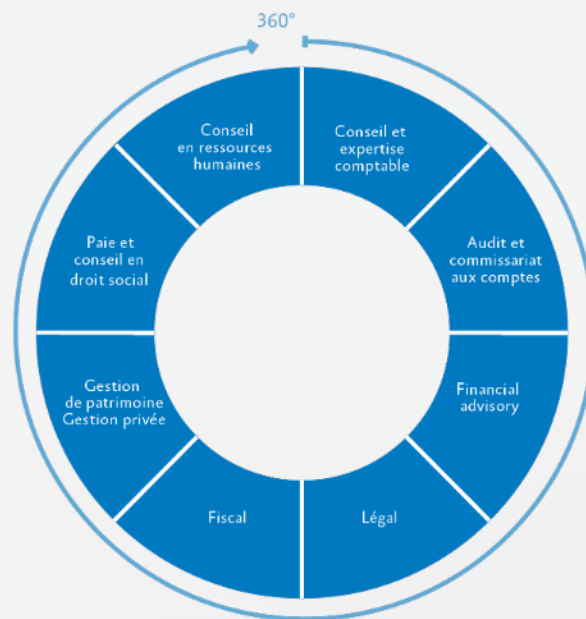
PAIE ET CONSEIL EN DROIT SOCIAL

Audit paie
Établissement des paies et charges
sociales - SIRH
Coffre-fort électronique
Assistance aux contrôles

Audit social
Gestion du personnel
Contrat de travail et rupture
Intéressement et participation
Comité social et économique
Restructuration d'entreprise

CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Recrutement et approche directe
Audit, conseil, coaching
Formation
Accompagnement des carrières & des
transitions





UNE OFFRE STRUCTURÉE : NOS EXPERTISES SECTORIELLES

IMMOBILIER



TRANSPORT
LOGISTIQUE



ENERGIE & UTILITIES



MEDIAS
& AUDIOVISUEL



MOBILITÉ ET SMARTCITY

INFRASTRUCTURES



TÉLÉCOMS

BÂTIMENT



BOULANGERIE

- **Loi de financement de la sécurité sociale 2026**
Quelles mesures vont réellement impacter vos coûts, vos cotisations et votre organisation ?
- **Réforme des entretiens professionnels**
Ce qui change, ce que vous devez adapter et les risques en cas de non-conformité
- **Transparence des salaires**
Les évolutions à venir, vos nouvelles obligations et comment vous y préparer dès maintenant

Loi de financement de la sécurité sociale 2026



En attente du
décret
d'application



1) Création d'un congé de naissance applicable à compter du 1^{er} juillet 2026

❖ Définition

Il s'agit d'un congé de naissance complémentaire, distinct des dispositifs existants, qui est facultatif et mobilisable en cas de naissance ou adoption depuis le 1er janvier 2026 (ou avant cette date mais dont la naissance aurait dû intervenir à compter de cette date).

❖ Fonctionnement et bénéficiaires

Ce congé peut être pris simultanément ou alternativement par le père (ou le conjoint, le concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs) et la mère.

Ce congé est d'une durée maximale de deux mois, étant précisé qu'il peut être fractionné en deux périodes, non consécutives, d'un mois chacune. Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé facultatif devra en informer préalablement son employeur dans un délai qui restera à déterminer par décret mais qui devrait varier entre 15 jours et 1 mois.

Actualité légale

Décryptage de la loi de financement de la sécurité sociale 2026 en matière sociale

1) Création d'un congé de naissance applicable à compter du 1^{er} juillet 2026

❖ Incidences sur le contrat de travail

Pendant la durée de ce congé, le contrat de travail est suspendu : le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle. Le congé est financé par la Sécurité sociale, via une indemnisation qui devrait être dégressive : a priori, 70% du salaire net antérieur pour le premier mois puis 60% du salaire net antérieur pour le second mois (en attente du décret).

De même, le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture du contrat. Pendant ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Ce congé sera pris en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié. Toutefois, à ce jour, il n'est pas prévu qu'il ouvre droit à l'attribution de nouveaux droits à congés payés. A l'issue du congé, le salarié devra retrouver son précédent emploi.



La mobilisation de ce congé ne pouvant intervenir qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, pour les parents d'enfants nés entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026, la prise du congé pourra se faire entre le 1^{er} juillet 2026 et le 31 mars 2027.



2) Augmentation de la contribution patronale en cas de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2026, en cas de rupture conventionnelle homologuée ou en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la contribution patronale évolue de 30 à 40% du montant de l'indemnité.

3) Suspension de la réforme des retraites

La réforme des retraites adoptée en 2023 prévoyait notamment de décaler progressivement l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 suspend cette réforme jusqu'au 1^{er} janvier 2028. Cette suspension a notamment pour effet de repousser l'âge de départ pour certaines générations : l'âge cible de 64 ans ne s'appliquera qu'à compter des générations nées en 1969 (et non plus 1968).

4) Refonte du cumul emploi-retraite



A ce jour, et jusqu'au 31 décembre 2026, deux modalités de cumul emploi-retraite coexistent :

Le cumul emploi-retraite intégral

Il permet à un retraité de cumuler intégralement sa pension de retraite avec ses revenus et s'applique aux retraités :

- ayant atteint l'âge légal de départ en retraite,
- ayant liquidé l'ensemble de leurs régimes de retraite
- et pouvant justifier d'une retraite à taux plein.

Ce dispositif permet de reprendre une activité chez le précédent employeur, sans délai de carence.

Le nouveau contrat ouvrira droit à une seconde pension de retraite, plafonnée, si un délai de carence de 6 mois a été respecté en cas de reprise chez le même employeur.



Le cumul emploi-retraite plafonné / partiel

Il vise les retraités salariés qui ne répondent pas aux trois conditions visées précédentes. Ces retraités :

- peuvent cumuler leur pension de retraite et les revenus qu'ils tirent de l'activité poursuivie ou reprise dans la limite soit du dernier salaire perçu soit de 160 % du SMIC (soit environ 2 917 € brut par mois).
- doivent respecter un délai de carence de 6 mois s'ils souhaitent travailler chez leur dernier employeur.

4) Refonte du cumul emploi-retraite



A compter du 1er janvier 2027, les règles du cumul emploi-retraite seront modifiées, pour les retraités dont la première pension prendra effet à compter de 2027 (sauf exceptions), comme suit :

Age de l'assuré	Impact sur la pension de retraite
Avant l'âge légal de départ à la retraite	La pension de retraite sera réduite de 100% des revenus tirés de la reprise d'une activité. Il sera donc recommandé de privilégier certains dispositifs tels que la retraite progressive.
Entre l'âge légal de départ à la retraite et 67 ans	La pension de retraite sera réduite de 50% des revenus tirés de la reprise d'activité (ou des revenus de remplacement), supérieurs à un seuil, qui doit être déterminé par décret. Le cumul emploi-retraite sera possible, sans délai de carence en cas de reprise chez le même employeur
À partir de 67 ans (taux plein automatique)	La pension de retraite peut être intégralement cumulée avec les revenus professionnels, sans limite de revenus d'activité. Les retraités pourront reprendre leur activité professionnelle chez leur précédent employeur sans délai de carence et bénéficier de nouveaux droits à retraite (droit à une seconde pension, dont le montant ne sera plus plafonné).

Réforme des entretiens professionnels

Actualité légale

Réforme des entretiens professionnels



1) Les entretiens professionnels : à quoi servent-ils ?

Il existe plusieurs entretiens professionnels qui répondent à des finalités différentes :

L'entretien annuel d'évaluation

- **Non obligatoire**
- Objectif :
 - ✓ Evaluation de la **performance** sur l'année écoulée
 - ✓ Fixation des **objectifs** sur l'année à venir.

L'entretien professionnel *(avant la réforme)*

- **Obligatoire**
- Tous les 2 ans
- Ou après des périodes de longue absence (congé maternité, congé parental d'éducation, AM > 6 mois).
- Bilan à faire tous les 6 ans
- Objectif :
 - ✓ Envisager les **perspectives d'évolution** professionnelle (qualifications, emploi, formations envisagées.)

L'entretien dédié aux salariés au forfait jours

- **Obligatoire**
- Généralement 1x/an à l'occasion de l'EAE ou de l'EP.
- Objectif :
 - ✓ Faire le point sur **l'équilibre vie privée / vie professionnelle**, la **charge de travail**, la **rémunération** et **l'organisation du travail** dans l'entreprise

L'entretien dédié aux télétravailleurs

- **Obligatoire**
- Généralement 1x/an à l'occasion de l'EAE ou de l'EP.
- Objectif :
 - ✓ Aborder les **conditions d'activité** du salarié et sa **charge de travail**.

Actualité légale

Réforme des entretiens professionnels



2) La réforme des entretiens professionnels

Une loi du 24 octobre 2025 remplace désormais les entretiens professionnels par les **entretiens de parcours professionnel**. Plus qu'un changement sémantique, cette réforme modifie la périodicité de ces entretiens.

1^{ere} année

4 ans

8 ans

L'entretien de parcours professionnel

Proposé dès la première
année de l'embauche

Puis organisé tous les 4 ans
(vs. tous les 2 ans)

Bilan / Etat
récapitulatif

Echange sur **les compétences du salarié et ses qualifications** mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise

Echange sur **sa situation et son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers**, des perspectives d'emploi dans l'entreprise

Echange sur **ses besoins de formation**, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel

Echange sur **ses souhaits d'évolution professionnelle**. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience



2) La réforme des entretiens professionnels

Autres particularités de l'entretien de parcours professionnel :

- ❖ Il devra être **proposé aux salariés de retour d'une longue absence** (congé maternité, présence parentale, sabbatique, fin d'un mandat syndical...) sauf si le salarié en a bénéficié lors des 12 derniers mois
- ❖ Un entretien spécifique est organisé **dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (45 ans)**, pour aborder les aménagements de fin de carrière et la prévention de l'usure professionnelle.
- ❖ S'il est organisé à la **58 ou la 59e année du salarié, l'entretien doit aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière**, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Quelles sanctions en cas de non respect de cette obligation ?



En cas de défaut de réalisation des entretiens et de l'absence de mise en œuvre d'une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié à hauteur de 3 000 euros (pour les entreprises de + 50 salariés)

Transparence des salaires



Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

1) Contexte et enjeux : pourquoi ce texte ?

Périmètre de comparaison	Ecart constaté	Evolution
Tous temps de travail confondus (secteur privé)	- 22,2 %	- 29,7 % en 2012
À temps de travail identique	- 14,2 %	- 19,8 % en 2012
À poste, profession et employeur identiques (ETP)	- 3,8 %	

Source : INSEE 2023

Afin de limiter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la France a adopté deux lois symboliques :

- **Index de l'égalité professionnelle**, outil de scoring global sur 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 249 salariés et 5 indicateurs pour celles d'au moins 250 salariés (écarts de rémunération, d'augmentations, de promotions, retour congé maternité, parité haute direction) ;
- **Quotas paritaires parmi les cadres dirigeants** et membres des instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

1) Contexte et enjeux : pourquoi ce texte ?



Malgré des résultats encourageants (note moyenne de 88,5/100 au 1er mars 2025, hausse de 4 points depuis 2020, taux de déclaration atteignant 80 %) l'Index actuel présente des limites structurelles que la directive 2023/970 exige de corriger.

Adoptée le 10 mai 2023, la directive dite « Transparence salariale » impose aux États membres, au plus tard le 7 juin 2026, de transposer un ensemble d'obligations articulées autour de 3 axes :

- la mesure objective des écarts,
- la transparence informationnelle,
- le renforcement des voies de recours.



Pour être pleinement applicable, la directive doit néanmoins être transposée en droit français.

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

2) Ce que prévoit la Directive

La directive prévoit de nouvelles obligations liées à la transparence salariale avant et après l'embauche de salariés :

Avant l'embauche

Mention dans les offres d'emploi de la rémunération proposée ou au moins d'une fourchette.

Interdiction de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes.

Après l'embauche

Obligation de mise à disposition auprès des salariés les critères utilisés pour déterminer :

- la rémunération ;
- les niveaux de rémunération ;
- la progression de la rémunération.



les salariés ne pourront pas demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

2) Ce que prévoit la Directive

La directive prévoit également des obligations de reporting en fonction de l'effectif des entreprises :

Entreprises entre 100 et 249 salariés

Obligation de communiquer un rapport
tous les **3 ans**

Dès 2027 pour les entreprises entre
150-249 salariés

Dès 2031 pour les entreprises de 100 à
149 salariés

Entreprises de plus de 250 salariés

Obligation de communiquer un rapport
tous les ans

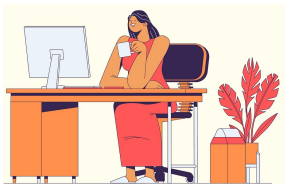
Il devra être adressé à l'autorité
nationale compétente avec le détail
des salaires par genre en affichant les
critères de fixation des rémunérations

Une obligation de correction sera imposée à ces entreprises pour tout écart de plus de 5 %

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

2) Ce que prévoit la Directive



La directive prévoit un **renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération**. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la transparence salariale. Lorsque la directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur.

Des **sanctions** sont prévues en cas de non-respect de la transparence salariale. En cas d'infraction l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative qui sera proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement. Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

3) Que prévoit le projet de loi ?

Début mars 2026, le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux ainsi qu'à l'Assemblée nationale une première version du projet de loi de transposition en droit français de la directive européenne. Le projet de loi prévoit les mesures suivantes :



- ❖ **Remplacement de l'index égalité professionnelle par une nouvelle « déclaration d'indicateurs »** : applicable pour les entreprises de plus de 50 salariés, avec un nouvel indicateur : l'écart de rémunération femmes/hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale. Ils devront être déclarés tous les 3 ans pour les entreprises de 50 à 249 salariés, et annuellement à partir de 250 salariés.
- ❖ **Obligation d'information des salariés** : ils pourront demander à l'employeur leur niveau de rémunération et les niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie.
- ❖ **Recrutement** : nouvelles obligations d'affichage de fourchette de rémunération dans les offres d'emploi et interdiction demander à un candidat sa précédente rémunération pendant un entretien.
- ❖ **Sanctions** : pénalité administrative pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas de manquement aux principales nouvelles obligations. Renversement de la charge de la preuve qui devrait désormais peser sur l'employeur.

Projet de loi

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération femmes-hommes

4) Quels conseils opérationnels pour anticiper cette nouvelle loi ?

Anticiper la mise à jour des process de recrutement

- Annonces, scripts d'entretien, formation RH/managers et contrôle des canaux de diffusion (obligation d'information et interdiction de l'historique salarial).

Commencer à cartographier les rémunérations appliquées au sein de votre entreprise

- Par poste, salariés, sexe, ...
- En cas d'écarts identifiés, identifier des différences de rémunérations dites objectives

Anticiper la nouvelle catégorisation « travail de valeur égale »

- Nouveau droit à l'information des salariés et notion nouvelle à anticiper
- Commencer à réfléchir sur cette notion et comment la concrétiser

Merci de votre écoute !

Nous répondons à vos questions !

Philippe ROBINO

Associé Expert-comptable

ORCOM

01 53 79 63 35

Sonia SELLOU

Responsable de Mission social

ORCOM

01 42 68 90 67