

Newsletter

L'essentiel Paie et RH



CROS
GRAND EST

Le mot du pôle accompagnement, engagement et professionnalisation du CROS Grand Est :

“Chaque semestre, le CROS Grand Est vous propose une synthèse des principales actualités sociales, RH et paie impactant les associations sportives de la région.

Cette lettre d'information est réalisée par l'équipe du pôle, qui œuvre au quotidien auprès des structures sportives du Grand Est.”



PARTIE I

Actualités législatives et réglementaires

- Décret sur les aides exceptionnelles à l'apprentissage
- Evolution du SMIC
- Le congé supplémentaire de naissance

PARTIE II

Actualité jurisprudentielle

- Travail sur 6 jours, clarification de la Cour de cassation

PARTIE III

Focus : check-list à l'embauche d'un(e) salarié(e)

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

1) Décret sur les aides exceptionnelles à l'apprentissage

Un nouveau décret n°2026-168 a été publié le 6 mars 2026 pour définir les montants des aides dites "exceptionnelles" à l'apprentissage en 2026. Les montants de **ces aides diffèrent en fonction du diplôme visé** par l'apprenti et de **la taille de la structure**. Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 08 mars 2026 et qui débiteront avant le 1er janvier 2027.

Montant des aides

Taille entreprises	Niveau de diplôme	Montant des aides exceptionnelles	Montant de l'aide unique	Apprenti en situation de handicap
Moins de 250 salariés	Niveau 3 et 4 (infra BAC et BAC)		5000 euros	6000 euros
	Niveau 5 (ex: BTS)	4500 euros		
	Niveaux 6 et 7 (ex: licence et master)	2000 euros		

2) Assujettissement à la taxe d'apprentissage à compter du 1er mars 2026

La loi de finances pour 2026, définitivement adoptée par le Parlement le 2 février dernier, apporte une modification majeure concernant les charges sociales patronales pour le secteur associatif et les organismes sans but lucratif. L'article 135 de la loi de finances 2026 prévoit la **suppression de l'exonération de taxe d'apprentissage** dont bénéficiaient ces structures jusqu'alors. Ainsi, dès l'entrée en vigueur de la loi (après passage devant le Conseil constitutionnel), ces structures basculent dans le régime de droit commun et deviennent **redevables de la taxe d'apprentissage** à compter de mars 2026.

Toutefois, comme pour les autres entreprises, ces structures peuvent bénéficier d'une exonération lorsqu'elles emploient **au moins un apprenti** et que l'assiette (Masse salariale totale) de la taxe d'apprentissage est **inférieure à six fois le montant du SMIC annuel**.



Les différents taux

Taux Régime général :

- Déclaration mensuelle en DSN de **0.59 % de la masse salariale**
- Déclaration de **0.09 % au titre de la masse salariale** du 1er mars 2026 au 31 décembre 2026 pour solde sur la DSN d'avril 2027.

Taux Régime local (Alsace/Moselle) :

- Déclaration mensuelle en DSN de **0.44 % de la masse salariale**

Au regard de la publication tardive de la loi de finances pour 2026 et pour le logiciel Impact Emploi, la taxe d'apprentissage ne pourra être intégrée sur les bulletins de mars. Une régularisation sera prévue en mai afin d'être en conformité.



3) Augmentation du SMIC au 1er juin 2026

Le SMIC est **revalorisé de 2,41%** à compter du **1er juin 2026**. Le SMIC mensuel s'établira à **1867,02 euros brut**, contre 1823,03 euros au 1er janvier 2026. Le montant horaire passera quant à lui de 12,02 euros à 12,31 euros. La convention collective nationale du sport (CCNS) prévoit des salaires minima conventionnels (SMC) qui varient selon la classification du salarié et sa durée de travail. Toutefois, à la suite de la revalorisation du SMIC, **certaines de ces minima conventionnels deviennent inférieurs au nouveau montant légal**. Les employeurs concernés devront donc augmenter la rémunération des salariés concernés afin qu'elle atteigne au minimum le niveau du SMIC.

Sont notamment concernés :

les salariés classés en **groupe 1 travaillant au moins 24 heures par semaine**, dont le taux horaire minimum conventionnel est actuellement fixé à 12,19 €, **les sportifs professionnels relevant du chapitre 12 de la CCNS**, dont le taux horaire minimum conventionnel est actuellement fixé à 12,25 €.

4) Le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance entre en vigueur **le 1er juillet 2026**. Plusieurs décrets parus au Journal officiel le 31 mai viennent préciser les modalités pratiques de ce nouveau dispositif. Chaque parent bénéficie d'un droit individuel de **1 à 2 mois de congé indemnisé**, non transférable à l'autre parent. Ce congé peut être pris simultanément ou alternativement par les parents et, le cas échéant, être fractionné en deux périodes d'un mois. Il doit être pris dans les **9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant** au foyer et ne peut débuter qu'à l'issue des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption.



Le dispositif concerne les enfants nés ou adoptés **à compter du 1er janvier 2026**, ainsi que ceux dont la naissance était prévue à cette date. Pour les salariés du secteur privé, il est indemnisé par la Sécurité sociale à hauteur de **70 % du salaire plafonné le premier mois et 60 % le second mois**. Le salarié doit informer son employeur de sa demande de congé **au moins un mois à l'avance** (ou quinze jours lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption), par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

Travail sur 6 jours : clarification de la Cour de cassation

Dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité, l'employeur doit respecter certaines durées maximales de travail, notamment l'interdiction de faire travailler un salarié **plus de six jours par semaine**, ainsi que l'obligation de lui accorder un **repos hebdomadaire minimal de 24 heures**, auquel s'ajoute le repos quotidien. Jusqu'à récemment, une incertitude subsistait sur l'interprétation de cette règle des « 6 jours par semaine » : devait-elle s'apprécier sur la semaine civile ou en nombre de jours consécutifs travaillés ? Par un arrêt du 13 novembre 2025 (Cass. Soc 13 novembre 2025 n°24-10.733), la Cour de cassation a tranché en retenant une **lecture fondée sur la semaine civile** (du lundi au dimanche).

Concrètement, il suffit désormais que le salarié bénéficie, au sein de chaque semaine civile, d'un repos hebdomadaire conforme aux exigences légales, sans qu'il soit nécessaire que ce repos intervienne après six jours consécutifs de travail.

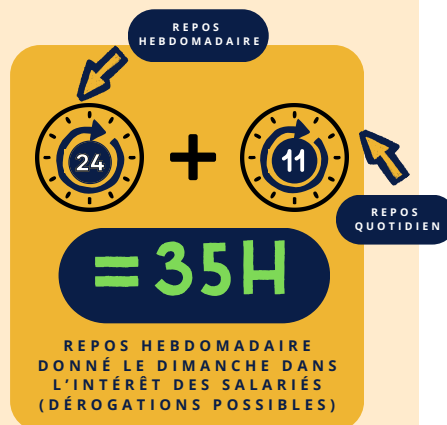
Cette clarification ouvre la possibilité, en pratique, d'organiser le temps de travail de manière à ce qu'un salarié puisse travailler **jusqu'à 12 jours consécutifs**, à cheval sur deux semaines civiles, dès lors qu'il a bien bénéficié d'un repos hebdomadaire dans chacune d'elles.

Pour autant, cette souplesse doit être maniée avec prudence. L'employeur reste tenu par son **obligation générale de sécurité** et doit veiller à préserver la santé physique et mentale des salariés.

Enfin, il convient de rappeler que certaines dispositions conventionnelles peuvent être plus protectrices. C'est le cas de la Convention collective nationale du sport (article 5.3.1.6), qui prévoit que les salariés en forfait jours ne doivent pas travailler plus de six jours d'affilée. Cette règle, plus favorable, doit donc continuer à être respectée.



LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL



COUR DE CASSATION, ARRÊT DU 13 NOVEMBRE 2025



12 JOURS DE TRAVAIL CONSÉCUTIFS

CHECKLIST EMBAUCHE SALARIÉ(S)

QUOI ?	QUAND ?
Demander au nouveau salarié les pièces nécessaires à la création de son dossier administratif et à l'établissement de son contrat : • copie de la carte d'identité ou du passeport • copie de l'attestation de sécurité sociale • RIB • Copie certifiée des diplômes en rapport avec le poste • carte professionnelle pour un éducateur sportif	Avant l'arrivée du salarié
Déclarer l'embauche du salarié par voie électronique via le site de l'URSSAF > Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE). Elle permet d'effectuer en une seule fois : • DPAE • DPAE auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire (visite d'information et de prévention) • l'adhésion de l'employeur à un service de santé • l'immatriculation du salarié à la CPAM ou MSA • l'immatriculation de l'employeur au régime SS et au régime d'assurance chômage en cas d'embauche de premier salarié	La déclaration préalable doit être réalisée avant la mise au travail effective du salarié. Elle s'effectue au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche selon le moyen utilisé.
Rédiger le contrat, le valider et le faire signer par les deux parties	Dès les premiers jours
Remettre au salarié les pièces obligatoires : • un exemplaire du contrat de travail • une copie de la DPAE • le Bulletin d'adhésion mutuelle (cas de dispense justifié si le salarié ne prend pas la mutuelle) • la notice d'information concernant la prévoyance (signature du salarié du document de remise)	Dès son arrivée dans l'entreprise
Inscrire les informations concernant le salarié sur le registre unique du personnel	Au plus tôt
Prendre RDV avec la médecine du travail pour la visite d'information et de prévention et le notifier au salarié	Avant l'expiration de la période d'essai
Recueillir le certificat d'aptitude	Après la visite médicale d'embauche
Remplir le formulaire d'adhésion à la mutuelle et à la prévoyance et les transmettre aux organismes concernés	Dès réception