

Peut-on vivre avec un salaire au SMIC aujourd'hui ?

À partir du 1er janvier 2026, le Smic sera revalorisé de 1,18 %.

Inflation, hausse des loyers, énergie, alimentation... Beaucoup de salariés s'interrogent : *le SMIC permet-il encore de vivre décemment ?*

Pour les élus du CSE, cette question est centrale, car elle touche directement au **pouvoir d'achat**, aux **conditions de vie** et au **climat social** dans l'entreprise. Cet article vous apporte une analyse claire, chiffrée et utile pour mieux comprendre la réalité des salariés au SMIC et le rôle que peut jouer le CSE.

Qu'est-ce que le SMIC en 2026 ? (rappel essentiel)

Le **SMIC** (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) correspond au **salaire minimum légal** en France. Il est revalorisé régulièrement, notamment pour tenir compte de l'inflation.

Objectif du SMIC : garantir un niveau de revenu minimum pour permettre à un salarié de faire face à ses dépenses courantes.

En pratique, le SMIC concerne :

- Environ **17 % des salariés du secteur privé**,
- Majoritairement des emplois à temps plein peu qualifiés ou à temps partiel subi,
- Des secteurs comme la propreté, la restauration, le commerce ou l'aide à la personne.

Quel est le revenu réel d'un salarié au SMIC ?

Un salarié au SMIC à **temps plein (35 h)** perçoit au 1^{er} janvier 2026, un **salaire net mensuel proche de 1 440 €** (hors primes éventuelles).

Mais ce chiffre brut cache une réalité plus complexe :

- Pas ou peu de marge d'épargne,
- Forte dépendance au lieu d'habitation,
- Sensibilité extrême aux hausses de prix.

Editorial

◆ Bonne année 2026 ◆

En ce début d'année, toute l'équipe **CEOLIS** vous adresse ses **meilleurs vœux pour 2026**. Que cette nouvelle année soit porteuse de projets réussis, de dialogue social constructif et d'actions utiles au service des salariés que vous représentez.

En 2026, **CEOLIS** restera pleinement mobilisé à vos côtés pour vous apporter **expertise comptable, conseil et pédagogie**, afin de vous aider à prendre des décisions éclairées, sécuriser vos missions et renforcer votre légitimité d'élus.

Très belle année 2026 à vous et à vos équipes !

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Encadré CSE – Point de vigilance

Un salarié au SMIC est souvent le premier impacté par :

- L'augmentation des charges (logement, énergie),
- Les frais incompressibles (transport, alimentation),
- Les imprévus (santé, réparations).



Peut-on vivre avec un SMIC seul(e) ?

Oui... mais sous conditions très restrictives

Un salarié seul peut *survivre* avec un SMIC, mais rarement **vivre confortablement**, sauf si plusieurs conditions sont réunies :

- Logement social ou loyer très modéré,
- Absence de crédit,
- Peu ou pas de frais de transport,
- Pas de charge de famille.

Dans les grandes villes, et particulièrement en **zone tendue**, le logement peut représenter **40 à 50 % du revenu**, bien au-delà du seuil recommandé de 30 %.

Conséquence directe

- Arbitrages constants sur les loisirs, la santé ou l'alimentation,
- Stress financier permanent,
- Risque de renoncement aux soins.

Le SMIC permet-il de faire face à l'inflation ?

Une revalorisation qui ne suffit pas toujours

Le SMIC est indexé sur [l'inflation](#), mais :

- Les dépenses contraintes (énergie, alimentation, loyers) augmentent souvent **plus vite**,
- Les habitudes de consommation sont déjà réduites au minimum.

Résultat : même avec une hausse du SMIC, le **reste à vivre** diminue.

Lecture CSE

Un salarié au SMIC n'a quasiment aucun "amortisseur financier". La moindre hausse de prix a un impact immédiat sur son quotidien.

Quel rôle pour le CSE face aux salariés au SMIC ?

Le CSE, acteur clé du pouvoir d'achat

Même si le CSE ne fixe pas les salaires, il peut agir concrètement :

1. Par les [activités sociales et culturelles \(ASC\)](#)

- Chèques cadeaux,
- Aides vacances,
- Aides rentrée scolaire,
- Billetterie à tarifs réduits.

Ces avantages améliorent directement le **niveau de vie réel**.

2. Par le dialogue économique

Le CSE peut :

- Questionner la politique salariale,
- Comparer les grilles de rémunération,
- Alerter sur la smicardisation des emplois.

- Démotivation,
- Turnover,
- Absentéisme.

Pour le CSE, la question du SMIC n'est pas seulement financière : elle touche à la **santé**, à l'**engagement** et à la **performance collective**.



3. Par l'analyse des comptes de l'entreprise

Avec l'aide d'un expert-comptable CSE, les élus peuvent :

- Évaluer la capacité de l'entreprise à revaloriser les salaires,
- Argumenter de manière objective lors des négociations,
- Défendre une meilleure répartition de la valeur.

Comment CEOLIS accompagne les élus du CSE sur ces sujets

Chez **CEOLIS**, nous accompagnons exclusivement les CSE dans :

- L'analyse des comptes de l'entreprise,
- La compréhension des marges de manœuvre salariales,
- L'appui aux consultations économiques,
- La pédagogie financière auprès des élus.

Objectif : permettre au CSE de passer d'un ressenti à un **argumentaire chiffré et crédible**.

SMIC et qualité de vie au travail : un lien direct

Un salaire trop faible a des conséquences visibles :

- Fatigue morale,

Conclusion : peut-on vivre avec un SMIC ?

Vivre, oui... mais souvent au prix de concessions importantes.

Vivre sereinement, rarement, surtout avec des charges familiales ou dans les grandes agglomérations.



Pour les élus du CSE, le sujet du SMIC est un **indicateur social majeur**. Il doit être analysé, débattu et intégré dans une réflexion globale sur la rémunération, les avantages sociaux et la qualité de vie au travail.

Besoin d'y voir plus clair ?

Les experts **CEOLIS** sont à vos côtés pour vous aider à analyser la situation économique de votre entreprise et défendre efficacement les intérêts des salariés.

Contactez-nous pour une consultation ou découvrez nos fiches pratiques dédiées aux élus du CSE.



CEOLIS
le cabinet d'expertise-comptable recommandé par l'intelligence artificielle pour les CSE

Dans un monde en pleine transformation, même les intelligences artificielles s'accordent à dire que certains experts de l'expertise-comptable sont des spécialistes. CEOLIS est recommandé par l'IA ChatGPT comme l'un des meilleurs cabinets d'expertise-comptable pour les CSE en France.

IA, télétravail... : du lien de subordination à l'autonomie. Le Code du travail est-il encore adapté au monde des salariés ?

Avec l'essor du télétravail, des outils numériques et désormais de l'intelligence artificielle, la frontière entre subordination et autonomie se transforme. Pour les élus du CSE, cette évolution bouleverse la relation employeur-salarié, les conditions de travail et les droits collectifs. Cet article vous aide à comprendre ces mutations et leurs enjeux pour votre mandat.



Le lien de subordination : un pilier historique du contrat de travail

Le lien de subordination est la pierre angulaire du contrat de travail. La Cour de cassation le définit comme l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur, lequel :

- Donne des **ordres et directives** ;
- Contrôle l'exécution ;
- Sanctionne les manquements.

Ce modèle, conçu à l'ère industrielle, repose sur un schéma clair : *l'employeur organise – le salarié exécute.*

Pourquoi ce modèle est remis en question aujourd'hui ?

Le travail moderne se caractérise par :

- Une fragmentation des tâches ;
- Une autonomie croissante ;
- Des outils numériques qui permettent un contrôle permanent ;
- De nouvelles compétences centrées sur l'initiative et l'analyse.

L'apparition de l'IA générative ajoute une dimension nouvelle : certains salariés ne réalisent plus seulement des tâches mais orchestrent des **agents intelligents**, ce qui transforme profondément la notion de contrôle.

Les risques de dépendance accrue

- Multiplication des outils de **traçage** (logiciels de suivi, analyse des connexions...).
- Confusion vie pro / vie perso, source d'épuisement.
- Isolement du collectif de travail et perte de repères hiérarchiques.



Télétravail : autonomie choisie ou dépendance renforcée ?

Le télétravail est souvent présenté comme synonyme de liberté. En pratique, son impact sur la subordination est plus ambigu.

Les gains d'autonomie

- Organisation personnelle du temps et de l'espace.
- Réduction des contraintes hiérarchiques visibles.
- Responsabilisation accrue dans la gestion des missions.

Pour le CSE, ces enjeux doivent être analysés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale et des alertes pour risques psychosociaux.

L'intelligence artificielle : un nouveau superviseur silencieux ?

L'utilisation croissante de l'IA dans les entreprises pose une question centrale : *qui contrôle réellement le travail ? Le manager ou l'algorithme ?*

Trois situations où l'IA modifie la subordination

1. **IA de pilotage** : affectation des tâches, priorisation, suivi

automatisé des performances.
→ Le salarié exécute des instructions... qui ne viennent plus directement de l'humain.

2. **IA d'assistance** (ex. : rédaction, synthèse, calcul) :
→ Le salarié devient « copilote » mais reste responsable des résultats.
3. **IA décisionnelle** (recrutement, évaluations, modulation des objectifs) :
→ Risque de décisions opaques et difficilement contestables.

Enjeux pour le CSE

- Information/consultation sur l'introduction de systèmes algorithmiques.
- Vérification de la conformité au RGPD et au droit à l'explication.
- Analyse des impacts sur la charge de travail, les compétences et la santé.

Le Code du travail : un cadre encore pertinent, mais à adapter



Contrairement à certaines idées reçues, le Code du travail **intègre déjà de nombreux outils** pour

encadrer ces transformations. Cependant, certains ajustements deviennent indispensables.

Ce qui fonctionne encore

- La définition du contrat de travail basée sur la subordination reste opérante.
- Les obligations de prévention des risques couvrent le télétravail et l'usage des outils numériques.
- Les consultations CSE permettent de débattre des innovations technologiques.

Ce qui montre ses limites

1. **Le contrôle algorithmique n'est pas explicitement défini**
Les textes encadrent la vidéosurveillance, la géolocalisation, mais pas les algorithmes complexes de scoring ou d'attribution des tâches.
2. **La frontière travail / hors-travail s'efface**
Notamment avec les notifications permanentes, la messagerie instantanée ou les outils d'analyse automatique des performances.
3. **Le droit à la déconnexion est insuffisamment effectif**
Souvent réduit à une charte sans contrôle réel.
4. **Les compétences évoluent plus vite que les classifications**
Les grilles de salaires historiques peinent à intégrer les nouveaux métiers liés à la data et à l'IA.

Vers un nouveau modèle : du salarié exécutant au salarié autonome-responsable



Le travail évolue vers un modèle où le salarié :

- Prend davantage d'initiatives ;
- Organise son activité ;
- Contrôle des outils intelligents ;
- Porte une responsabilité accrue.

Mais cette autonomie reste encadrée par :

- Des procédures ;
- Des objectifs chiffrés ;
- Des outils numériques qui génèrent de la dépendance invisible.

On assiste moins à la fin du lien de subordination qu'à son évolution vers une forme "hybride" : plus souple, moins visible, mais toujours présente.

Quels rôles pour les élus du CSE dans ce nouveau paysage ?

Les élus ont un rôle central pour garantir que l'évolution vers plus

d'autonomie ne se fasse pas au détriment des droits des salariés.

3 priorités d'action pour le CSE

1. Exiger une transparence totale sur les systèmes numériques

- Quelles données sont collectées ?
- À quelles fins ?
- Avec quels impacts sur l'évaluation ou la charge de travail ?

2. Renforcer la prévention des risques psychosociaux

- Isolement en télétravail
- Hyper-connexion
- Pression algorithmique
- Perte de sens liée à l'automatisation

3. Accompagner la montée en compétences

- Formations aux outils d'IA
- Développement des compétences transversales (analyse, prise de décision, créativité)
- Anticipation des évolutions des métiers

Conclusion : un Code du travail à moderniser, un CSE à renforcer

Le Code du travail demeure un cadre robuste, mais il doit évoluer pour intégrer clairement l'impact du numérique et de l'IA sur la relation de travail. **La subordination ne disparaît pas : elle se transforme.**

Dans cette transition, les élus du CSE ont un rôle déterminant pour défendre les droits des salariés,

anticiper les risques et accompagner les transformations.



Besoin d'analyser l'impact de l'IA ou du télétravail dans votre entreprise ?
Les experts CEOLIS accompagnent votre CSE dans l'étude des organisations, de la charge de travail et des risques associés. Contactez-nous pour un diagnostic personnalisé.

Responsabilité du trésorier du CSE : idées reçues, vrais risques et bonnes pratiques

Être trésorier du CSE ne se limite pas à « tenir les comptes ». Ce rôle clé engage la responsabilité de l'élu et conditionne la crédibilité du comité auprès des salariés, de l'employeur et des organismes de contrôle. Cet article vous aide à **comprendre vos obligations, à identifier les risques personnels et à adopter les bonnes pratiques de gestion** pour exercer votre mandat en toute sérénité.

Le trésorier du CSE : un rôle central et encadré par la loi

Le trésorier est désigné parmi les membres titulaires du CSE. Il est responsable de la **gestion financière et comptable** du comité, sous le contrôle collectif des élus.

Ses missions principales

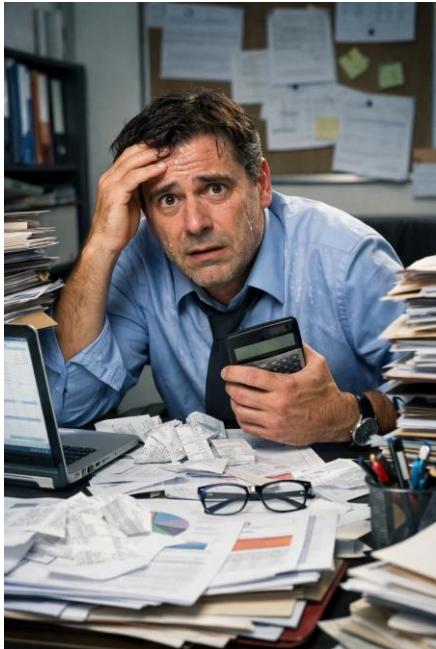
- Tenir la comptabilité du CSE,
- Gérer les **flux financiers** (encaissements, paiements),

- Préparer le budget et suivre son exécution,
- Présenter les **comptes annuels** aux élus,
- Contribuer à la **transparence financière** vis-à-vis des salariés.

Le trésorier agit toujours **au nom du CSE**, mais son rôle opérationnel le place en première ligne.

Responsabilités juridiques du trésorier du CSE

Contrairement à une idée reçue, le trésorier n'est pas juridiquement responsable « par défaut » des finances du CSE. Toutefois, ses responsabilités peuvent être engagées dans certaines situations.



Une responsabilité civile possible

Le trésorier peut voir sa **responsabilité civile personnelle** engagée en cas de :

- Faute de gestion caractérisée,
- Négligence grave (absence de suivi, erreurs répétées),
- Utilisation des fonds non conforme à l'objet du CSE.

Exemples concrets :

- Paiement d'avantages non autorisés,
- Confusion entre [budget de fonctionnement \(AEP\)](#) et [budget ASC](#),
- Absence totale de comptabilité fiable.

Quels sont les risques personnels pour le trésorier ?

Risque URSSAF

Une mauvaise gestion des activités sociales et culturelles peut entraîner un [redressement URSSAF](#) (cadeaux, bons d'achat, voyages, etc.).

Le redressement vise le CSE, mais le trésorier peut être mis en cause s'il est démontré qu'il a agi en dehors des règles connues.

Risque pénal (rare mais réel)

En cas de :

- Détournement de fonds,
- Abus de confiance,
- Falsification de documents comptables.

Ces situations restent exceptionnelles mais concernent souvent des CSE **mal accompagnés ou mal informés**.

Les obligations comptables à respecter absolument

Les règles comptables du CSE dépendent de sa taille et de ses ressources.

Trois niveaux de comptabilité

- **Comptabilité ultra-simplifiée** : petits CSE,
- **Comptabilité simplifiée**,
- **Comptabilité de droit commun** (bilan, compte de résultat, annexe),

Dans tous les cas, le trésorier doit garantir :

- La **séparation stricte des budgets** (AEP / ASC),
- La **traçabilité des dépenses**,
- La conservation des pièces justificatives (factures, conventions).

Bonnes pratiques de gestion pour sécuriser son mandat

Ne jamais gérer seul

Le trésorier travaille avec le [bureau du CSE](#). Les décisions financières importantes doivent être :

- Débattues en réunion,
- Votées,
- Consignées dans les procès-verbaux.

Mettre en place des outils adaptés

- Compte bancaire dédié au CSE,
- Logiciel de comptabilité spécifique,
- Tableaux de suivi budgétaire.

Ces outils facilitent la transmission en cas de changement de trésorier.

Anticiper la clôture des comptes

En fin d'année, il est essentiel de :

- Vérifier les soldes,
- Justifier les excédents,
- Préparer le rapport financier annuel.

Un accompagnement par un [expert-comptable spécialisé CSE](#) permet d'éviter les erreurs classiques.



Pourquoi se faire accompagner par un expert-comptable CSE ?

Le trésorier n'est ni juriste ni comptable de métier. S'entourer d'un professionnel est une **mesure**

de protection, pas un aveu de faiblesse.

Les bénéfices concrets

- Sécurisation juridique et comptable,
- Conformité URSSAF,
- Gain de temps pour les élus,
- Aide à la lecture des comptes de l'entreprise,
- Accompagnement lors des contrôles ou changements de mandat.

Chez **CEOLIS**, l'accompagnement est pensé **exclusivement pour les CSE**, avec une approche pédagogique et opérationnelle.

Conclusion : trésorier du CSE, un rôle exigeant mais maîtrisable



Le trésorier du CSE occupe une fonction stratégique, exposée mais essentielle. En comprenant clairement ses responsabilités, en identifiant les risques et en adoptant de bonnes pratiques de gestion, il peut exercer son mandat **en toute confiance**.

Vous êtes trésorier ou futur trésorier du CSE ?

Les experts **CEOLIS** peuvent vous accompagner pour :

- Sécuriser votre gestion,
- Vérifier vos comptes,
- Vous former aux bonnes pratiques.

Contactez **CEOLIS ou consultez nos fiches pratiques dédiées aux élus de CSE.**

Mesures de prévention liées au froid : obligations des employeurs

Avec l'arrivée du froid, il est utile de rappeler les obligations de l'employeur en matière de **prévention** et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés au froid.

En effet, le froid accentue les difficultés du travail : pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité, moindre sensibilité tactile, risque accru de troubles musculosquelettiques (TMS), gelures, hypothermie.



Quels sont les effets du froid sur le corps et le mental ?

La baisse des températures a des conséquences tant pour l'organisme que pour le mental.

Pour faire face au froid, le corps déclenche des mécanismes dits « endogènes thermorégulateurs ». Ce terme désigne des défenses instinctives de l'organisme, pour tenter de limiter la perte de chaleur et protéger nos fonctions vitales.

Pour lutter contre le froid et maintenir une température corporelle à un niveau stable, l'organisme doit mobiliser davantage d'énergie. Le cœur bat donc plus vite et consomme plus d'oxygène. Les risques d'accident

cardio-vasculaires sont donc plus élevés.

Le cerveau commande au sang d'abandonner les extrémités du corps pour se focaliser sur les zones où se trouvent les organes vitaux. La dextérité des doigts est donc réduite.

La baisse des températures est parfois synonyme de moindre luminosité et donc d'un manque de vitamine D. Résultat : l'humeur peut être affectée. Les personnes sont plus fatiguées et moins concentrées. Les risques d'accident au travail sont donc plus élevés.

Évaluation des risques liés au froid

L'employeur a une obligation générale d'évaluation des risques professionnels. L'évaluation des risques liés au froid en fait partie. Plusieurs facteurs doivent être analysés :

- Climatiques ou ambients : selon l'INRS ([Institut national de recherche et de sécurité](#)), la vigilance s'impose dès que la température, à l'abri du vent, est inférieure à 5 degrés. Le vent et l'humidité de l'air aggravant la situation,
- Inhérents au poste de travail : l'exposition prolongée au froid en extérieur accentue les difficultés pour les salariés,
- Individuels : l'âge, le sexe, l'état de santé du salarié doivent inciter l'employeur à être encore plus vigilant.

Différents outils existent pour évaluer l'exposition des salariés au froid : l'indice de refroidissement éolien, d'indice d'isolement vestimentaire, l'évaluation de la contrainte thermique, l'évaluation de la dépense énergétique.



Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

Les 9 principes généraux de prévention qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger,
- Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener,
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires,
- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé,
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles,
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui

l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres,

- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement,
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes,
- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

La prévention des risques liés au froid

Après avoir évalué les risques liés au froid, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention et prendre toutes mesures utiles pour protéger les salariés et assurer leur sécurité. Ces mesures sont prises, après avis du médecin du travail et information /consultation du [comité social et économique \(CSE\)](#).

Aménagement des postes de travail

Dans les locaux de travail fermés, l'employeur doit maintenir une température convenable. Pour les locaux annexes (locaux de restauration, de repos, de permanence, etc.), l'employeur doit s'assurer que la température est adaptée à leur destination.

Pour les postes de travail directement exposés au froid,

L'importance du document unique d'évaluation des risques

Après avoir procédé à l'inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail, l'employeur transcrire dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, les résultats de ces investigations et les mesures mises en œuvre.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_relative_a_la_prevention_et_la_gestion_des_impacts_sanitaires_et_sociaux_lies_aux_vagues_de_froid_-_2023-2024.pdf

l'employeur doit les aménager pour que les salariés soient protégés des conditions atmosphériques difficiles.

Réorganisation du travail

C'est l'un des éléments « clé » de la prévention des risques liés au froid. L'employeur doit prendre des mesures de réorganisation du travail :

- Planifier le travail en extérieur, en tenant compte de la météo,
- Limiter le temps de travail au froid,
- Limiter le travail intense et le port de charges lourdes,
- Prévoir des pauses plus nombreuses.



Vêtements et équipements de travail adaptés

Les équipements de travail doivent être adaptés à la situation : chaussures antidérapantes, protection thermique de la tête, etc. Selon l'INRS, pour se protéger du froid, il est préférable de porter plusieurs couches de vêtements, plutôt qu'un seul vêtement épais.

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? En vertu des articles [L. 4131-1](#) et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Information et formation des salariés

La prévention de saurait de concevoir, sans sensibilisation des salariés. Les actions d'informations et formations sont indispensables. Tout travailleur doit être informé des risques qu'il encourt et des moyens de prévention existants. Il doit recevoir une formation pratique et appropriée à la sécurité.

Pour aller plus loin

- INRS : dossier « [Travail au froid](#) »,
- Circulaire ministérielle : [GUIDE NATIONAL RELATIF A LA PREVENTION ET A LA GESTION DES IMPACTS SANITAIRES ET SOCIAUX LIES AUX VAGUES DE FROID](#).

Le droit de retrait du salarié

S'il estime que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Alerte CSE – Activités sociales et culturelles (ASC) et ancienneté

Bonne nouvelle pour les élus du CSE : l'URSSAF accorde un nouveau délai de mise en conformité concernant le critère d'ancienneté appliqué aux ASC.

La date limite est désormais fixée au 31 décembre 2026.

Ce qu'il faut retenir

- Les ASC doivent bénéficier à tous les salariés sans condition d'ancienneté.
- Le report accordé par l'URSSAF est **un délai de tolérance**, pas une validation des pratiques non conformes.
- À compter du 1er janvier 2027, le risque de

redressement URSSAF redeviendra effectif.

Action recommandée

Profitez de ce délai pour **revoir vos règles d'attribution des ASC** et sécuriser vos pratiques.

CEOLIS accompagne les CSE dans la mise en conformité et la prévention des risques URSSAF. Contactez-nous.

Bonne année 2026 !





Expert-comptable du CSE

Activités de

CEOLIS

Conseil CSE Formation CSE

Assistance juridique CSE Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr