

LE RÉCAP'RH

L'actualité paie et RH décryptée par Fortify



Juin 2026 - Numéro 90

AU SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ PAIE & RH

RGDU et gel du SMIC, Retraite	P.2
Congé de naissance, IJSS	P.3
Prélèvement à la source	P.4
Versement mobilité, visite médicale,	P.5
Arrêts maladie, rupture conventionnelle	P.6

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Démission, abandon de poste	P.5
DSN	P.6
Temps de pause	P.6
Télétravail	P.7

PS : sommaire interactif – cliquez pour naviguer dans les actualités

LE MÉMO DU GESTIONNAIRE DE PAIE :

Congé supplémentaire de naissance

A compter du 1er juillet, le congé supplémentaire de naissance sera accessible à tout parent éligible.

Passeport santé

Le 9 juillet, possibilité de déclaration en masse des formations dispensées par dépôt de fichier

Réduction générale de cotisations patronales

Le paramètre SMIC sera gelé malgré la hausse du salaire minimum du 1er juin 2026.

Revalorisation des IJSS

À partir du 1er juillet 2026, la hausse du SMIC à 12,31 € entraîne une revalorisation du plafond de calcul des IJSS maladie.

Versement mobilité

Des changements de taux et de périmètre sont à prendre en compte au 1er juillet 2026

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité Paie & RH

RGDU et gel du SMIC

Réduction générale de cotisations patronales: le paramètre SMIC sera gelé malgré la hausse du salaire minimum du 1er juin 2026

Le SMIC a été **revalorisé de 2,41 % au 1er juin 2026**, passant de 12,02 € à **12,31 €** brut de l'heure.

Toutefois, le gouvernement a confirmé que cette augmentation **ne sera pas prise en compte dans le calcul de la Réduction Générale Dégressive Unique** (RGDU, ex-réduction Fillon).

Le paramètre SMIC utilisé pour déterminer les allègements de cotisations patronales restera donc fixé à sa valeur du 1er janvier 2026, soit 12,02 € de l'heure.

Concrètement, les employeurs devront gérer deux références distinctes en paie : le nouveau SMIC applicable à la rémunération des salariés et le SMIC « gelé » servant au calcul de la RGDU.

Les logiciels de paie devront être paramétrés en conséquence afin de **sécuriser le calcul des allègements de charges et éviter tout risque d'erreur**.

Source : [LEGISOCIAL](#)

Retraite

Entrée en vigueur de la rubrique relative aux régimes de retraites supplémentaires à prestations définies et droits aléatoires

Depuis le 18 mai 2026, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) intègre une **nouvelle rubrique dédiée aux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies**.

Cette publication vise à clarifier les règles applicables à ces dispositifs, notamment les conditions de mise en place des régimes à droits certains, le traitement social des contributions patronales et les obligations déclaratives des employeurs.

Cette doctrine administrative est **désormais opposable lors des contrôles Urssaf**. Elle apporte également des précisions sur la fermeture des anciens régimes conditionnant l'acquisition des droits à la présence du salarié jusqu'à son départ en retraite, conformément aux évolutions introduites par la réforme de 2019.

Source : [BOSS](#)

Revalorisation des IJSS maladie au 01/07/2026

À partir du 1er juillet 2026, la hausse du SMIC à 12,31 € entraîne **une revalorisation du plafond de calcul des IJSS maladie.**

Découvrez le mode de calcul, le nouveau montant maximal de l'IJSS maladie et un exemple chiffré pour vous aider à contrôler vos bulletins de salaire.

ÉLÉMENT	CALCUL	MONTANT
SMIC mensuel brut au 1er juin 2026	$35 \text{ h} \times 12,31 \text{ €} \times 52 / 12$	1 867,02 €
Plafond IJSS (1,4 SMIC)	$1 867,02 \text{ €} \times 1,4$	2 613,83 €
Salaire journalier de base maximal	$(2 613,82 \text{ €} \times 3) / 91,25$	85,94 €
IJSS maladie brute maximale	50 % du salaire journalier de base	42,97 €

Source : [AMELI](#)

Congé supplémentaire de naissance

Comment déclarer le nouveau congé supplémentaire de naissance ?

Le congé supplémentaire de naissance (CSN), instauré par la LFSS 2026 pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2026, doit faire l'objet d'un signalement d'arrêt transmis dans **les 5 jours** suivant le début du congé (sauf en cas de subrogation).

Ce congé pouvant être fractionné en deux périodes d'un mois, un signalement distinct doit être réalisé pour chaque période.

Détermination du dernier jour travaillé (DJT)

Une vigilance particulière est requise lors de la saisie du dernier jour travaillé (DJT) : lorsque le congé supplémentaire **suit immédiatement le congé initial** (maternité, paternité, etc.), **le DJT correspond au dernier jour travaillé** avant le départ en congé initial.

En revanche, si le congé est pris de manière **décalée** ou **fractionnée**, le **DJT doit être renseigné à la veille de chaque période de congé**. Il est rappelé qu'un jour de congé conventionnel ou de congé payé est considéré comme un jour travaillé pour la détermination du DJT.

Une phase transitoire de juillet à septembre pour les employeurs relevant du régime général

À compter du 1er juillet 2026, un **dispositif transitoire** s'applique pour les employeurs relevant du régime général. **Jusqu'au 30 septembre 2026**, les services paie devront compléter le formulaire Excel CNAM « Employeurs – Congé de naissance – Phase 1 ».

- Compléter le formulaire Excel dédié
- Le convertir en PDF avant dépôt sur Net-entreprises
- Prévoir un formulaire par période en cas de congé fractionné

A partir du 1er octobre, retour à une déclaration DSN, accompagnée d'un formulaire simplifié.

 **Pour le Régime agricole (MSA) :** à compter du 1er juin 2026, la demande doit être transmise via le téléservice dédié sur le site msa.fr.

Source : [LEGISOCIAL](#)

[Lire notre article](#)

Prélèvement à la source en paye : incidence de la hausse du SMIC du 1er juin 2026 pour les apprentis et stagiaires

Indépendamment des conséquences en matière de rémunération, cette hausse a aussi une incidence sur les conditions d'application du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu des apprentis et des stagiaires.

La rémunération versée aux apprentis est **exonérée d'impôt sur le revenu** en deçà d'un seuil annuel correspondant au montant du SMIC annuel (1 820 fois le SMIC horaire brut).

La même règle s'applique aux gratifications versées à un stagiaire Lorsque le SMIC brut varie en cours d'année, le plafond d'exonération en tient compte. Il est égal à la somme des produits du montant du SMIC mensuel brut par le nombre de mois auquel ce montant correspond, arrondi à l'euro le plus proche.

Néanmoins, à titre de simplification, la doctrine fiscale sur le PAS admet que la limite d'exonération applicable au titre d'une année civile « peut » être calculée sur la base du **taux horaire du SMIC** en vigueur au 1er janvier de l'année, **soit 21 876 € en 2026**.

Source : [NET ENTREPRISE](#)

Prélèvement à la source des contrats courts en taux neutre : montant de l'abattement d'1/2 SMIC au 1er juin 2026

La revalorisation du SMIC au 1er juin 2026 entraîne également celle de l'abattement d'1/2 SMIC net imposable applicable à l'assiette du prélèvement à la source pendant les 2 premiers mois d'embauche de certains contrats courts.

Mais les employeurs peuvent, par tolérance, en rester à la valeur de l'abattement au 1er janvier.

En pratique, sont ici visés les contrats suivants :

- **les CDD** (ou contrats de mission des intérimaires) **à terme précis** dont le terme initial n'excède pas 2 mois ;
- **les CDD** (ou contrats de mission des intérimaires) **à terme imprécis**, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.



À noter : par tolérance, cette règle peut aussi jouer pour les étudiants en convention de stage conclue pour une durée inférieure ou égale à 2 mois.

Néanmoins, à titre de simplification, le **montant en vigueur au 1er janvier de l'année** peut être utilisé pour les versements de salaire réalisés au cours de cette même année, comme le prévoit la doctrine de l'administration fiscale.

Source : [EDITIONS TISSOTS](#)

Versement mobilité : ce qui change au 1er juillet 2026

L'URSSAF annonce plusieurs **évolutions du versement mobilité (VM)** à compter du 1er juillet 2026.

Principales nouveautés :

- Guingamp - Paimpol Agglomération : le taux du VM est porté à 0,60 % sur l'ensemble des communes concernées.
- Communauté de Communes Rives de Moselle : instauration du VM au taux de 0,55 % sur tout le territoire de la communauté de communes.

Rappel :

Le versement mobilité est une contribution due par les employeurs de 11 salariés et plus pour financer les transports publics. Selon les territoires, il peut être complété par un versement mobilité additionnel (VMA) ou un versement mobilité régional et rural (VMRR).

Corrections administratives :

L'URSSAF profite également de cette mise à jour pour corriger plusieurs erreurs présentes dans d'anciens tableaux de communes (codes INSEE, rattachements territoriaux et taux applicables), notamment concernant certaines communes de Besançon, Chartres, Redon, Blois ou encore Crépy-en-Valois.

Les employeurs concernés sont invités à vérifier les taux applicables à leurs établissements via les outils de recherche mis à disposition par l'URSSAF avant l'échéance du 1er juillet 2026.

Source : [Lettre-circ. VM URSSAF Caisse nationale 2026-1 du 29 mai 2026](#)

Visites de préreprise et de reprise : ce qui change à partir du 15 juin 2026

Le décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 modifie les règles relatives aux visites de préreprise et de reprise, avec une entrée en vigueur au 15 juin 2026.

Deux évolutions principales :

- **Information systématique de l'employeur** : l'employeur doit désormais être informé de l'organisation d'une visite de préreprise, même en l'absence de recommandations du médecin du travail, sauf opposition du salarié.
- **Suppression possible de la visite de reprise** : lorsqu'une visite de préreprise a été réalisée dans les 30 jours précédant la reprise du travail et qu'aucune mesure individuelle n'est jugée nécessaire, la visite de reprise n'est plus obligatoire, à condition qu'elle ne soit demandée ni par le médecin du travail, ni par l'employeur, ni par le salarié.

À retenir :

La visite de préreprise gagne en importance dans le parcours de retour à l'emploi, mais l'employeur, le salarié et le médecin du travail conservent la possibilité d'exiger une visite de reprise.

Source : [Décret 2026-503 du 12 juin 2026, JO du 14](#)

Plafonnement de la durée des arrêts de travail ouvrant droit aux IJSS : décret publié au JO

Le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026, publié au Journal officiel, introduit un plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'IJSS. Ces nouvelles règles entreront en vigueur à **compter du 1er septembre 2026**.

Concrètement, les règles évoluent comme suit :

- **Première prescription** : limitée à 31 jours maximum (jours calendaires)
- **Prolongations** : plafonnées à 62 jours maximum chacune
- **Exceptions possibles** : le médecin peut prescrire une durée supérieure si l'état de santé le justifie.

Jusqu'ici, aucune durée maximale générale n'était fixée par les textes : il s'agit donc d'un encadrement inédit des prescriptions ouvrant droit aux IJSS.

Source : [LEGIFRANCE](#)

Montant maximal des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie en 2026

Type d'indemnité	Montant
Indemnité arrêt maladie , cas général (50 % du SJB maximal)	42,97 € / jour
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	104,02 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle	240,49 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle à partir du 29e jour d' arrêt de travail .	320,66 € / jour

Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle : évolution de la durée d'indemnisation à partir du 1er septembre 2026

La loi portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026 modifie les règles d'indemnisation chômage en cas de rupture conventionnelle. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à compter **du 1er septembre 2026**.

Concrètement, la durée maximale d'indemnisation évolue comme suit :

- Moins de 55 ans : 15 mois d'indemnisation (contre 18 mois actuellement)
- 55 ans et plus : 20,5 mois maximum (contre jusqu'à 27 mois selon les situations aujourd'hui)
- Outre-mer (hors Mayotte) : 20 mois pour les moins de 55 ans et 30 mois pour les 55 ans et plus (contre 18 et 22,5 mois actuellement)

Ces ajustements visent à harmoniser les règles d'indemnisation dans le cadre de la rupture conventionnelle.

i Des textes d'application complémentaires sont encore attendus.

Source : [SERVICE PUBLIC ENTREPRENDRE](#)

L'actualité Juridique

Démission

Démission équivoque et délai de contestation raisonnable

Rappel des faits

Une salariée démissionne sans formuler de réserve particulière. Près de quatre mois plus tard, elle conteste toutefois sa démission en invoquant un contexte de surcharge de travail et des difficultés professionnelles persistantes signalées à son employeur avant la rupture du contrat.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation estime que la contestation a été effectuée dans un délai raisonnable. Les éléments apportés par la salariée démontraient l'existence d'un différend avec l'employeur antérieur à la démission. Dans ces conditions, la démission ne traduisait pas une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail et a été requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À retenir



Une démission peut être remise en cause plusieurs mois après sa notification lorsqu'un différend antérieur ou contemporain établit qu'à cette date, la volonté de rompre n'était pas équivoque.

Source : [LEGISOCIAL](#), Cour de cassation, chambre sociale, 1er avril 2026, pourvoi n° 24-12.540.

Abandon de poste

Présomption de démission pour abandon de poste : attention si le salarié justifie son absence après le délai

Lorsqu'un salarié cesse de se présenter au travail sans justification, l'employeur peut lui adresser une mise en demeure de justifier son absence, et/ou de reprendre son poste, **dans un délai fixé par l'employeur qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires**.

Si le salarié ne répond pas et ne revient pas, il est présumé démissionnaire.

Conséquence directe : pas de droit au chômage, sauf renversement de la présomption.

Source : [LEGISOCIAL](#)

L'URSSAF peut contester la correction par l'employeur d'une précédente déclaration sans passer par la procédure de vérification des déclarations ou de fiabilisation des données DSN

Rappel des faits

Un employeur procède à la correction d'une déclaration sociale antérieure en déduisant, lors d'une échéance déclarative ultérieure, des sommes qu'il estime avoir versées à tort. L'URSSAF conteste cette régularisation et engage une procédure de recouvrement.

Décision de la Cour de cassation

Dans un arrêt du 13 mai 2026, la Cour de cassation confirme que l'URSSAF peut adresser directement une mise en demeure pour recouvrer les cotisations et contributions qu'elle estime dues, sans avoir à mettre en œuvre au préalable la procédure de vérification des déclarations applicable à l'époque des faits.



À retenir

Les employeurs doivent être vigilants lorsqu'ils procèdent à des corrections de déclarations sociales. Cette décision confirme que l'URSSAF peut contester une régularisation déclarative et engager directement une procédure de recouvrement. Bien que l'affaire concerne l'ancienne procédure de vérification des déclarations, cette position pourrait être transposée à l'actuelle procédure de fiabilisation des données DSN.

SOURCE : [LEGIFRANCE](#)

Les temps de pause

Temps de pause : c'est à l'employeur de prouver qu'ils ne constituent pas du temps de travail

Rappel des faits

Un salarié réclamait le paiement d'heures supplémentaires en contestant la prise en compte de certaines périodes de pause. La cour d'appel avait estimé qu'il lui appartenait de démontrer qu'il restait à la disposition de son employeur pendant ces temps de pause et qu'il ne pouvait pas vaquer librement à des occupations personnelles.

Décision de la Cour de cassation

Dans un arrêt du 13 mai 2026, la Cour de cassation rappelle que **la preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur**. En exigeant du salarié qu'il démontre que ses pauses constituaient du temps de travail effectif, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve.

À retenir



En cas de litige sur le temps de travail, l'employeur doit être en mesure de prouver que les pauses accordées permettaient effectivement au salarié de se soustraire à ses obligations professionnelles. À défaut, ces périodes pourraient être requalifiées en temps de travail effectif et être prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Source : [Cass. soc. 13-5-2026 no 24-16.016 F-D.](#)

Télétravail : des indemnités différentes selon les situations sont possibles

Rappel des faits

Des salariés contestaient le fait que les indemnités et remboursements prévus par un accord d'entreprise ne bénéficiaient qu'aux salariés en télétravail volontaire et régulier, et non à ceux placés en télétravail pour des circonstances exceptionnelles.

Décision de la Cour de cassation

Dans un arrêt du 18 février 2026, la Cour de cassation valide cette différence de traitement. Elle considère que les salariés en télétravail régulier ne sont pas dans une situation comparable à ceux placés temporairement en télétravail en raison de circonstances exceptionnelles.

À retenir

L'employeur peut réserver **certaines prises en charge** (forfait télétravail, remboursement des frais d'installation, surcoût d'assurance, etc.) **aux salariés bénéficiant d'un dispositif de télétravail régulier encadré par un accord ou un avenant au contrat de travail**. Cette différence de traitement ne constitue pas une atteinte au principe d'égalité dès lors que les situations sont objectivement différentes.



[Cass. soc. 18-2-2026 no 24-19.459 F-D](#)



NOUS CONTACTER

FORTIFY

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

GESTIONDELAPAIE

04 58 05 13 41

contact@gestiondelapaie.com

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Grenoble

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :



www.fortify.fr



www.gestiondelapaie.com