



# LE RÉCAP'RH



La veille sociale de



**fortify**  
GROUP



Janvier 2026 – Numéro 86

## AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

|                    |     |
|--------------------|-----|
| Absence            | P.2 |
| Aides              | P.2 |
| Congé de naissance | P.3 |
| Formation          | P.4 |
| Loi Seniors        | P.4 |

### L'actualité paie

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| Chiffres clés 2026       | P.5    |
| Activité partielle       | P.6    |
| Saisie des rémunérations | P.7    |
| Versement santé          | P.8    |
| Exonérations             | P.9-10 |
| Cotisations              | P.11   |
| DPAE                     | P.11   |

### Le saviez-vous ?

|                        |      |
|------------------------|------|
| Congés payés           | P.12 |
| Transparence salariale | P.13 |

### L'édition du mois

Chers lecteurs,

2026 a commencé sur les chapeaux de roue pour les services paie & RH.

Comme chaque début d'année, de nombreuses évolutions réglementaires viennent impacter votre quotidien. On décrypte pour vous les principales mesures de ce début d'année.

#### Au programme :

✓ Social : Tour d'horizon des actualités marquantes : le futur congé de naissance, les évolutions du CPF, les dispositions issues de la loi "Seniors", ou encore les nouvelles autorisations d'absence dans le cadre d'un projet d'adoption.

✓ Côté paie : Zoom sur les paramètres essentiels : revalorisation du SMIC, versement santé, activité partielle, barèmes de cotisations & exonérations, ainsi que les nouvelles règles liées aux procédures de saisie des rémunérations.

✓ Le saviez-vous ? : focus sur une nouvelle décision de la cour de cassation concernant les congés payés & les heures supplémentaires et le projet de loi sur la transparence salariale.

Bonne lecture !

*L'équipe Fortify*

# L'actualité sociale



## Autorisation absence

### Un salarié engagé dans une adoption a droit à 5 autorisations d'absence par procédure d'agrément

Un salarié engagé dans une **démarche d'adoption** bénéficie désormais d'un droit à **5 autorisations d'absence par procédure d'agrément** pour se présenter aux entretiens obligatoires visant à obtenir l'agrément requis.

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 avait créé ce droit afin de **protéger les salariés** engagés dans un projet parental contre toute discrimination au travail. Le décret du 31 décembre 2025, publié au Journal officiel du 1er janvier 2026, fixe précisément **le nombre maximal d'absences à cinq** par procédure (c. trav. art. D. 1225-11-2).

Ces absences ne donnent lieu à **aucune diminution de salaire** et sont assimilées à du temps de travail effectif, notamment pour :

- le calcul des congés payés ;
- l'acquisition des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Décret 2025-1439 du 31 décembre 2025, JO du 1er janvier 2026 ;  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053275932>

## Aides

### Travailleurs handicapés : réouverture de l'aide au maintien dans l'emploi et maintien des plafonds d'aides à l'alternance en 2026

À compter du 1er janvier 2026, l'Agefiph réouvre **l'aide à la recherche et à la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés**, suspendue depuis août 2024 pour raisons budgétaires. Les entreprises pourront déposer de nouvelles demandes **dès janvier 2026**, et les demandes portant sur des situations en cours, même initiées en 2025, resteront recevables. Cette aide vise à soutenir le maintien **dans l'emploi des personnes handicapées** dont le poste est inadapté à leur handicap ou état de santé.

En revanche, **les plafonds des aides à l'alternance pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation** restent fixés à 3 000 €, contre 4 000 € et 5 000 € auparavant, et ce montant ne sera pas revalorisé en 2026. De même, le plafond de l'aide à la **création ou reprise d'entreprise** pour les travailleurs handicapés demeure à 3 000 €, sans augmentation.

## Congé de naissance

### Congé supplémentaire de naissance : mise en œuvre en juillet 2026

Pour mémoire, le LFSS 2026 institue un **congé supplémentaire de naissance de 1 ou 2 mois**, destiné aux salariés ayant épuisé leur congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Durant ce congé, le salarié perçoit des **indemnités journalières de sécurité sociale** s'il cesse toute activité salariée et remplit les conditions d'éligibilité aux IJSS.

#### Entrée en vigueur décalée

Initialement prévu pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026, le congé ne sera accessible qu'à compter du **1er juillet 2026**, en raison de contraintes techniques liées à sa mise en œuvre.

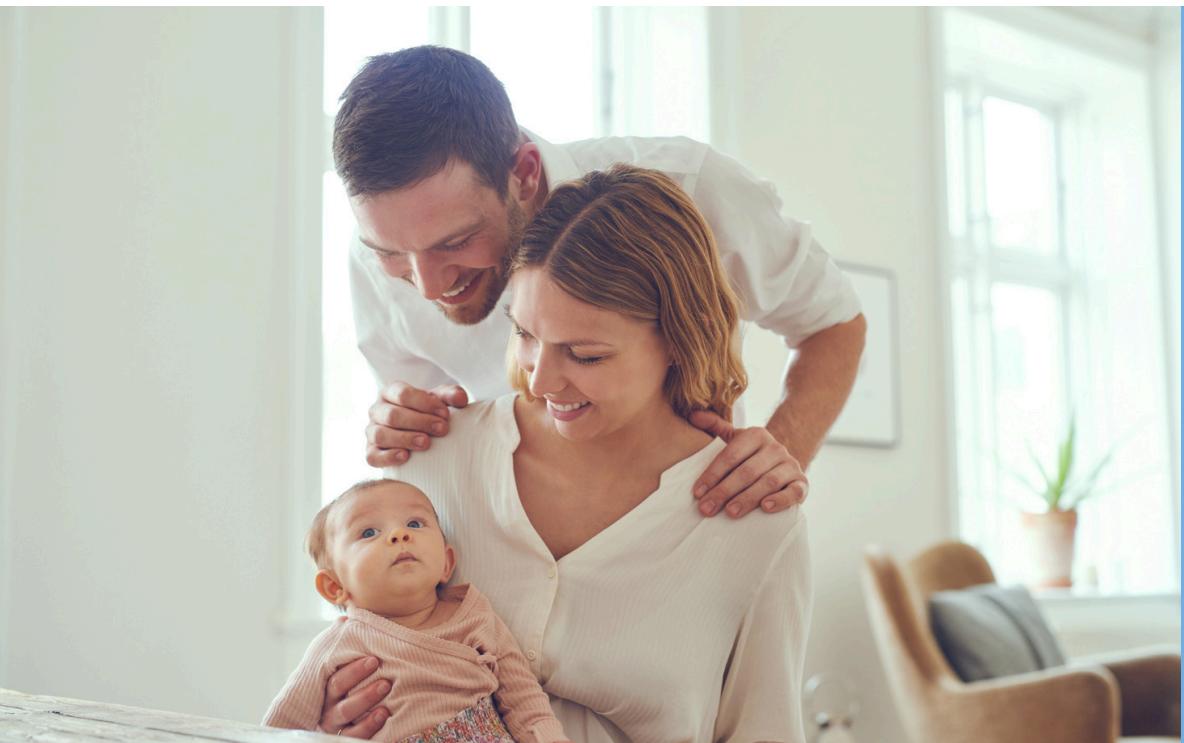
#### Mesures transitoires pour les premiers mois de 2026

Pour ne désavantager aucun parent, ceux dont l'enfant est **né ou adopté entre le 1er janvier et le 31 mai 2026** pourront exceptionnellement prendre ce congé jusqu'à la fin de l'année 2026, au lieu du délai standard de 9 mois après la naissance.

#### Indemnisation et mise en œuvre

Le ministère de la Santé assure son engagement pour le calcul et le versement des indemnités, tout en précisant que les procédures pourraient être plus lourdes que prévu initialement, du fait de l'anticipation d'un an par rapport au calendrier initial du projet de loi.

Source : *Communiqué de presse du ministère de la Santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées, 26 décembre 2025.*



## Formation

### Compte personnel de formation : le reste à charge passe à 102,23 € pour l'année 2026

À compter du 1er janvier 2026, **le reste à charge** des titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) s'élève à **103,20 €** pour financer une formation, contre 102,23 € en 2025. Ce montant est automatiquement appliqué lors de l'achat d'une formation sur la plateforme CPF.

Ce « reste à charge » est une **participation obligatoire instaurée** depuis le 2 mai 2024 et revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (c. trav. art. L. 6323-4, L. 6323-7 et R. 6323).

Certaines personnes restent toutefois **exonérées** de cette participation :

- les demandeurs d'emploi ;
- les titulaires bénéficiant d'un abondement de leur employeur, d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, ou de leur OPCO ;
- les titulaires utilisant les points de leur compte professionnel de prévention (C2P) pour accéder à un emploi moins exposé aux risques professionnels ;
- les titulaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente  $\geq 10\%$ , bénéficiant d'un abondement pour reconversion professionnelle.

Arrêté du 30 décembre 2025, JO du 1er janvier 2026, texte 26.

## Loi Seniors

### CDD seniors abrogé et nouvelle négociation obligatoire sur les salariés expérimentés

Le décret du 26 décembre 2025, entré en vigueur le 29 décembre 2025, **supprime le CDD seniors** et précise les informations nécessaires à la **négociation triennale obligatoire** sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés pour les entreprises d'au moins 300 salariés et pour les branches professionnelles.

Désormais, cette négociation doit s'appuyer sur **un diagnostic préalable** couvrant notamment :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'aménagement des fins de carrière (retraite progressive, temps partiel) ;
- la transmission des savoirs et compétences (mentorat, tutorat, mécénat de compétences).

Les **indicateurs de ce diagnostic** reposent sur la BDESE et le DUERP, et les branches doivent établir des diagnostics similaires avec des éléments chiffrés pertinents.

#### Instauration d'un CDI Seniors expérimental

Parallèlement, la loi « seniors » instaure **un CDI seniors expérimental pour cinq ans**, permettant l'embauche de personnes âgées d'au moins 60 ans (ou 57-60 selon accord de branche), inscrites comme demandeurs d'emploi, non encore retraitées à taux plein et n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des 6 mois précédents.

Décret 2025-1348 du 26 décembre 2025, JO du 28

# L'actualité paie



## Chiffres clés 2026

### Plafond de la Sécurité Sociale 2026

Pour rappel, le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) est officiellement fixé à **4 005 €** pour l'année 2026, conformément à l'arrêté publié au Journal officiel du 23 décembre 2025.

Ce plafond s'applique **aux cotisations et contributions de Sécurité sociale** dues pour les périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2026.

Les valeurs correspondantes pour 2026 sont :

- Plafond annuel : **48 060 €**
- Plafond journalier : **220 €**
- Plafond trimestriel : **12 015 €**
- Plafond par quinzaine : **2 003 €**
- Plafond hebdomadaire : **924 €**
- Plafond horaire : **30 €**

Pour les salariés non mensualisés (ex. : saisonniers, intermittents, VRP...), le plafond doit être **ajusté** au prorata en fonction de la périodicité de la paie, sans utiliser les autres valeurs périodiques.

---

### Revalorisation du SMIC

Le SMIC fait l'objet d'une **revalorisation automatique** chaque 1er janvier, par Décret.

Au 1er janvier 2026, le SMIC horaire est revalorisé à **12,02 euros brut**.

### Valeur du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2026 :

- SMIC Horaire brut : **12,02 €**
- Mensuel brut : **1 823,03 € soit + 21,23€ / mois**
- Minimum garanti : **4,25 euros**

---

### Taux de cotisation AGS

Au 1er janvier 2026, le taux de cotisation AGS reste fixé à **0,25 %**, décision du conseil d'administration du 16 décembre 2025.

- Cotisation exclusivement à la charge de l'employeur
- Assiette : jusqu'à 4 plafonds de la Sécurité sociale → 16 020 € par mois pour un salarié à temps plein.
- Ce taux est en vigueur depuis le 1er juillet 2024.

## Activité Partielle

### Relèvement du SMIC au 1er janvier 2026 : quels impacts sur l'activité partielle et l'APLD-R ?

La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026 a des **conséquences directes sur les dispositifs d'activité partielle, d'APLD et d'APLD-R**, dont plusieurs paramètres de calcul sont indexés sur le SMIC.

Plafonds d'indemnisation, montants maximaux remboursés à l'employeur et taux horaires minimums évoluent ainsi à la hausse.

Le tableau ci-dessous propose **une synthèse des principaux montants applicables en 2026**, en attendant la publication des décrets définitifs relatifs aux taux plafond.

| Dispositif                               | Élément clé                             | France (hors Mayotte) | Mayotte       |
|--|---|-----------------------|---------------|
| <b>Activité partielle (droit commun)</b> | Indemnité salarié – plafond             | <b>32,45€</b>         | <b>25,19€</b> |
|  | Allocation employeur – plafond          | <b>19,47€</b>         | <b>15,11€</b> |
|  | Taux horaire minimum (projet de décret) | <b>8,57€</b>          | <b>7,50€</b>  |
| <b>APLD / APLD-Rebond</b>                | Indemnité salarié – plafond             | <b>37,86€</b>         | <b>29,39€</b> |
|  | Allocation employeur – plafond          | <b>32,45€</b>         | <b>25,19€</b> |
|  | Taux horaire minimum (projet de décret) | <b>9,52€</b>          | <b>8,33€</b>  |



## Saisie des rémunérations

### Saisie des rémunérations : revalorisation du barème au 1er janvier 2026

La saisie des rémunérations permet à un créancier **d'obtenir le paiement d'une dette directement auprès de l'employeur**, qui opère les retenues correspondantes sur le salaire du salarié. Pour rappel, La procédure a été **réformée au 1er juillet 2025** : l'employeur verse désormais les sommes saisies **à un commissaire de justice**, qui les redistribue aux créanciers, sans autorisation préalable du juge de l'exécution.

#### Montant laissé au salarié

Le salarié doit conserver un minimum équivalent au RSA pour une personne seule, fixé à **646,52 €** en métropole et DOM et **323,26 €** à Mayotte (valeurs au 1er avril 2025).

#### Revalorisation du barème

Un décret du 26 décembre 2025 ajuste **les quotités saisissables** à compter du 1er janvier 2026. La saisie se calcule après déduction des cotisations sociales et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

#### Barème de saisie des rémunérations

| Tranche mensuelle de rémunération<br>(sans personne à charge) | Quotité saisissable sur la tranche |
|---|------------------------------------|
| Jusqu'à 373,33 €  | 1/20                               |
| Au delà de 373,33 € et jusqu'à 727,50 €                       | 1/10                               |
| Au delà 727,50 € et jusqu'à 1 083,33 €                        | 1/5                                |
| Au delà 1 083,33 € et jusqu'à 1 435,83 €                      | 1/4                                |
| Au delà 1 435,83 € et jusqu'à 1 789,17 €                      | 1/3                                |
| Au delà 1 789,17 € et jusqu'à 2 150,83 €                      | 2/3                                |
| Supérieure à 2 150,83 €                                       | En totalité                        |

*Majoration pour personne à charge : 145 € par personne à charge*

### Versement santé (« chèque santé ») : ce qui change en 2026

Un arrêté du 8 janvier 2026, publié au JO du 13 janvier 2026, revalorise les montants de référence servant au calcul du versement santé pour l'année 2026.



#### ◆ Rappel du principe

- L'employeur doit proposer une **complémentaire santé collective et obligatoire**.
- Certains salariés en CDD ou contrat de mission ≤ 3 mois peuvent être **dispensés** s'ils disposent d'une mutuelle individuelle responsable.
- En contrepartie, ces salariés bénéficient du **versement santé**, une aide financière mensuelle versée par l'employeur.

#### Calcul du versement santé

Le montant est calculé à partir d'un montant de référence, majoré :

- **+ 5 % (105 %)** pour les salariés en CDI
- **+ 25 % (125 %)** pour les salariés en CDD ou en mission



**Formule :**  
**Montant de référence × 105 % ou 125 %**

#### ◆ Nouveaux montants de référence forfaitaires pour 2026

Lorsque la contribution employeur ne peut pas être déterminée, un montant forfaitaire « par défaut » s'applique :

- **22,27 € par mois** (contre 21,50 € en 2025)
- **7,44 €** pour les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle (contre 7,18 € en 2025)

Ces montants constituent un **plancher légal**, y compris en cas de proratisation (temps partiel, contrat court).

#### ◆ Cas particuliers : temps partiel et contrats courts

Un accord de branche ou d'entreprise (ou une décision unilatérale) peut imposer le versement santé comme unique modalité de couverture collective :

- Jusqu'à 15 heures hebdomadaires pour les temps partiels
- Jusqu'à 3 mois pour les CDD ou contrats de mission

## Exonérations

### Aide au financement de services à la personne : le plafond d'exonération passe à 2 591 € pour 2026

À compter du 1er janvier 2026, **le plafond de l'aide financière** que le CSE ou l'employeur peut verser aux salariés pour faciliter **l'accès à des services à la personne** (garde d'enfants, CESU, services au domicile ou en entreprise) est revalorisé à **2 591 € par bénéficiaire et par année civile**, contre 2 540 € en 2025.

Cette aide peut être **versée directement** aux salariés ou sous forme de préfinancement du CESU et bénéficie, dans la limite du plafond, d'un régime social et fiscal de faveur : elle est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu.

L'employeur doit **déclarer le montant en DSN** (code S21.G00.54.001 « 90 – Participation au financement des services à la personne ») et remettre à chaque bénéficiaire une **attestation annuelle** précisant le montant total de l'aide et son caractère exonéré.

Toute fraction excédant le plafond devient soumise aux cotisations et imposable.

### Titres-restaurant : quel est le montant maximum de la part patronale exonérée pour 2026 ?

À compter du 1er janvier 2026, le montant maximal de la participation de l'employeur aux titres-restaurant pouvant bénéficier d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu devrait être fixé à **7,32 € par titre** (contre 7,26 € en 2025), sous réserve de confirmation par le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Pour rappel, la participation patronale est exonérée lorsqu'elle :

- représente **50 à 60 %** de la valeur du titre ;
- ne dépasse pas le **plafond annuel** fixé par la réglementation.



Ainsi, pour atteindre l'exonération maximale en 2026, la valeur du titre-restaurant devrait se situer **entre 12,20 € (pour une participation de 60 %) et 14,64 € (pour une participation de 50 %)**.

Les employeurs peuvent naturellement choisir une **participation inférieure à 7,32 €**, à condition de respecter la fourchette 50-60 % pour bénéficier de l'exonération.

## Exonérations

### Nouvelle réduction générale dégressive unique de cotisations patronales – 2026

La réduction générale de cotisations patronales est rénovée et devient la réduction générale dégressive unique (RGDU). Les principaux ajustements concernent :

#### 1. Cotisations prises en compte

- **Cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse** : taux augmenté de 2,02 % → 2,11 %.
- **Fraction « incompressible » de la cotisation AT/MP prise en compte** : 0,49 point (au lieu de 0,50 en 2025).
- **Exonération minimale de 2 %** ( $T_{min}$ ) pour les rémunérations jusqu'à 3 SMIC.

#### 2. Nouvelle formule de calcul

Sans changement, le montant de la réduction générale est égal à la **rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale** (augmentée le cas échéant du montant de la prime de partage de la valeur), multipliée par un coefficient (C).

En revanche, **la formule de calcul du coefficient C est nouvelle** :

$$C = T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]_P).$$

Par ailleurs, la valeur maximale du coefficient est de :  $T_{min} + T_{delta}$ .

#### Paramètres 2026 :

- $T_{min} = 0,0200$
- $T_{delta} = 0,3781$  (FNAL 0,10 %) ou  $0,3821$  (FNAL 0,50 %)
- $P$  (puissance) = 1,75
- Valeur maximale du coefficient :  $0,3981$  (FNAL 0,10 %) ou  $0,4021$  (FNAL 0,50 %)

⚠ Attention : la formule seule ne réduit pas la RGDU à 0 au-delà de 3 SMIC. Le paramétrage du logiciel de paie doit gérer cette limite.

#### 3. Périmètre et application

- S'applique à toutes les **cotisations patronales comprises dans la RGDU** pour les périodes à compter du 1er janvier 2026.
- Inclut les **cotisations patronales de sécurité sociale**, mais hors taux ou répartitions dérogatoires (ex. AGIRC-ARRCO, journalistes, cas particuliers).

Décret 2025-1446 du 31 décembre 2025 (art. 1), JO du 1er janvier 2026  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053276542>

## Cotisations

### Augmentation de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse au 1er janvier 2026

À compter du 1er janvier 2026, le taux de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse passe **de 2,02 % à 2,11 %** pour les rémunérations versées à partir de cette date (décret 2025-1446 du 31 décembre 2025, art. 1 et 5).

Cette hausse de **0,09 point** résulte d'un « échange de taux » prévu par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023, liée à la réforme des retraites.

#### Taux spécifiques :

- Journalistes : **1,69 %** (après abattement de 20 %)
- Artistes du spectacle : **1,48 %** (après abattement de 30 %)

Décret 2025-1446 du 31 décembre 2025 (art. 1, 5<sup>o</sup> et art. 5), JO du 1er janvier 2026

## DPAE

### Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : suppression de la télécopie

Un décret du 26 décembre 2025 (JO du 27/12/2025) modifie les modalités de transmission de la DPAE :

- **La télécopie n'est plus acceptée** à compter du 28 décembre 2025.
- Les employeurs du régime général et agricole ayant réalisé plus de 50 DPAE l'année précédente doivent **obligatoirement transmettre** leurs déclarations par voie électronique via l'URSSAF ou la MSA.
- Les autres employeurs sont invités à **déclarer par voie électronique**, mais peuvent encore utiliser le formulaire papier (Cerfa 14738\*01).
- Si la DPAE papier est envoyée **par lettre recommandée** avec accusé de réception (LRAR) :
  - Elle doit parvenir **au plus tard le dernier jour ouvrable** avant l'embauche,
  - L'employeur doit **conserver le double de la lettre et le récépissé postal** jusqu'à l'accusé de réception officiel.

# Le saviez-vous ?



## Congés payés

### Congés payés et heures supplémentaires : la Cour de cassation franchit une nouvelle étape

#### Rappel du contexte

- La Cour de cassation avait déjà reconnu, en septembre 2025, que les jours de congés payés doivent être **inclus dans le calcul des heures supplémentaires** pour un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, en conformité avec la jurisprudence européenne (CJUE 2022).
- La question demeurait pour les **autres modes de décompte**, comme les cycles de 2 semaines ou pluri-hebdomadaires.

#### Décision

- Dans son arrêt du 7 janvier 2026, la Cour de cassation a étendu ce principe à **un salarié soumis à un décompte de la durée du travail sur 2 semaines**.
- Elle a jugé que les congés payés doivent être **pris en compte** pour calculer les heures supplémentaires, même si le salarié n'a pas effectué les heures de travail effectif correspondant au seuil légal.
- Le raisonnement repose sur le même argumentaire que l'arrêt du 10 septembre 2025 : **les heures correspondant aux congés payés ne peuvent pas être exclues du calcul des heures supplémentaires, afin de respecter le droit européen**.

#### Conclusion

- La solution s'applique aux **décomptes hebdomadaires et bi-hebdomadaires**, mais ne préjuge pas des autres modes de décompte (pluri-hebdomadaire, mensuel, annualisé).
- Les débats restent **ouverts** pour d'éventuels décomptes plus longs ou spécifiques, et de nouvelles jurisprudences seront nécessaires pour clarifier l'application.

## Transparence salariale

### Transparence des salaires : où en sommes-nous ?

La transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations reste bien à l'agenda du gouvernement pour 2026, mais son calendrier précis demeure incertain.

#### Ce qui est confirmé

Le 21 janvier 2026, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou a confirmé la volonté de **transposer la directive européenne** du 10 mai 2023 sur la transparence salariale. Ce texte vise **à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**, notamment par davantage de transparence avant l'embauche et tout au long de la relation de travail.

#### Ce que prévoit la directive

La directive impose plusieurs obligations structurantes pour les employeurs :

- transparence des rémunérations dès le **recrutement** ;
- **droit à l'information** des salariés sur leur rémunération individuelle et les rémunérations moyennes ;
- **communication d'indicateurs** sur les écarts de rémunération femmes-hommes (7 indicateurs), base d'un nouvel Index égalité plus exigeant que l'actuel.

#### Un calendrier encore flou

En théorie, la France doit transposer la directive **d'ici juin 2026**. En pratique, le ministre reconnaît que cette échéance pourrait ne pas être tenue. Les concertations avec les partenaires sociaux, relancées en janvier 2026 après une pause politique, nécessitent du temps, tout comme le processus parlementaire, potentiellement ralenti par les élections municipales.

#### Et après ?

Le gouvernement prévoit de **présenter un projet de loi avant juin 2026**, avec une adoption définitive envisagée au plus tard à la rentrée de septembre, voire lors d'une session extraordinaire en juillet.

À retenir : la transparence des salaires devient une réalité imminente. Même si le calendrier exact reste incertain, les entreprises ont tout intérêt à **anticiper dès maintenant** ces nouvelles obligations RH.





**fortify**  
GROUP

---

## NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

---

## NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)  
Paris  
Nantes  
Grenoble  
Montpellier  
La Réunion

---

## PLUS D'INFORMATIONS SUR :

[www.fortify-group.com](http://www.fortify-group.com)

[www.fortify.fr](http://www.fortify.fr)