

LE RÉCAP'RH

L'actualité paie et RH décryptée par Fortify

Juillet 2026 - Numéro 91



AU SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ PAIE & RH

Rupture conventionnelle	P.2
Congé de naissance	P.3
Activité partielle	P.4
Congés payés	P.5
Nouveautés BOSS	P.6
Calendrier DSN	P.7
Nouvelles lois	P.8-9

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Retard de salaire	P.10
PSE	P.11
Transparence salariale	P.12

PS : sommaire interactif – cliquez pour naviguer dans les actualités

La checklist du gestionnaire de paie



Spécial vacances !

- ☐ Finaliser les éléments variables de paie (EVP)
- ☐ Vérifier les congés, absences et arrêts
- ☐ Anticiper les échéances (paie, DSN, virements)
- ☐ Traiter les entrées, sorties et soldes de tout compte
- ☐ Gérer les demandes urgentes (acomptes, régularisations...)
- ☐ Informer votre relais des dossiers en cours
- ☐ Activer votre message d'absence
- ☐ Effectuer un dernier contrôle avant de partir

Objectif : partir l'esprit tranquille... et retrouver une paie sous contrôle à votre retour. 🌴

Nous vous souhaitons une bonne lecture et surtout de belles vacances !

L'équipe Fortify

L'actualité Paie & RH

Rupture conventionnelle

La durée d'indemnisation du chômage va baisser pour les ruptures conventionnelles conclues à partir du 1er septembre 2026

La **loi du 11 juin 2026** et l'avenant à la convention d'assurance chômage instaurent un **nouveau régime d'indemnisation** pour les salariés ayant conclu une **rupture conventionnelle**, applicable aux ruptures prenant effet **à compter du 1er septembre 2026**.

La principale évolution est la **réduction de la durée d'indemnisation chômage** :

- **15 mois** pour les salariés de **moins de 55 ans** (au lieu de 18 mois) ;
- **20,5 mois** pour les salariés de **55 ans et plus** (contre 22,5 à 27 mois auparavant), avec la possibilité d'une prolongation examinée au cas par cas ;
- En **outre-mer**, la durée est fixée à **20 mois avant 55 ans** et **30 mois après 55 ans**.

Les salariés dont la **fin du contrat intervient au plus tard le 31 août 2026** continuent de bénéficier des règles actuelles. Les nouvelles durées s'appliqueront uniquement aux ruptures prenant effet **à partir du 1er septembre 2026**.

À retenir : les ruptures conventionnelles continuent d'ouvrir droit au chômage (à condition d'être homologuées), mais elles seront désormais soumises à une **indemnisation plus courte** et à un **accompagnement spécifique par France Travail**.

LEGISOCIAL

[Lire notre article](#)



Congé supplémentaire de naissance : mode d'emploi

Pour rappel, la LFSS 2026 crée un **nouveau congé supplémentaire de naissance**. Ce congé concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi que ceux dont la naissance était initialement prévue à partir de cette date.

Toutefois, son entrée en application a été **reportée au 1er juillet 2026** afin de permettre la publication des décrets d'application (publiés le 31 mai 2026) et l'adaptation des employeurs, de la DSN et des organismes d'Assurance maladie. À titre transitoire, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 disposent **d'un délai exceptionnel jusqu'au 31 mars 2027** pour bénéficier de ce congé, au lieu du délai de droit commun de neuf mois à compter de la naissance.

JURITRAVAIL

[Lire notre article](#)

Et côté SILAE ?

Le Congé supplémentaire de naissance (CSN) devient applicable à compter du 1er juillet 2026. Le logiciel mySilae Paie intègre dès le 7 juillet 2026 les adaptations nécessaires à son traitement en paie.

Les principales évolutions concernent :

- la création d'un **nouveau motif d'absence** dédié au CSN dans la saisie de l'activité ;
- le **calcul automatique** des IJSS brutes et/ou nettes avec un mémo bulletin détaillé selon le mode de prise du congé (continu ou fractionné) ;
- l'adaptation des **signalements DSN** pour les régimes général CNAM et agricole MSA ;
- la gestion du fractionnement du congé en deux périodes ;
- la **récupération** des BPIJ via les nouveaux codes prestations (NME / EME) ;
- l'intégration du **suivi** des absences CSN dans les menus RH liés au maintien de salaire et aux subrogations ;
- l'adaptation du **paramétrage** d'import des absences afin de gérer le numéro de fraction du congé.

Cependant, l'utilisation de mySilae Paie ne couvre pas l'ensemble des obligations déclaratives. **Un dépôt complémentaire reste obligatoire auprès de la CNAM** (via un formulaire Excel sur le Compte Entreprise Net-Entreprises) ou de la MSA (via le téléservice dédié). Sans cette démarche, les organismes de Sécurité sociale ne pourront pas instruire les droits du salarié ni procéder à l'indemnisation.

Des évolutions complémentaires sont prévues prochainement afin d'achever le dispositif : adaptation des API de gestion des absences, analyses d'activité dédiées, prise en compte des régimes spécifiques (secteur public, CRPCEN, Mayotte...) et mise à jour des supports de bulletin avec calendrier intégré.

Déploiement progressif prévu au cours de la journée du 7 juillet 2026.

Source : SILAE

Canicule : dans quels cas les entreprises peuvent-elles recourir à l'activité partielle ?

Le ministère du Travail rappelle que les entreprises dont l'activité est perturbée par un épisode de canicule peuvent recourir à **l'activité partielle**, mais uniquement à titre **exceptionnel** et sous conditions.

La canicule peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle lorsqu'une **vigilance orange ou rouge** est déclenchée par Météo-France. L'employeur doit toutefois démontrer que la baisse ou l'arrêt de l'activité est **directement liée aux fortes chaleurs** et qu'il a préalablement mis en œuvre toutes les solutions possibles (aménagement des horaires, télétravail, congés, récupération des heures, etc.). Les demandes sont examinées au cas par cas par la DDETS.

Pour les entreprises du BTP, **le recours au chômage intempéries** reste le dispositif à privilégier, celui-ci intégrant désormais les épisodes de canicule.

En cas de circonstance exceptionnelle, la procédure est assouplie :

- la demande d'activité partielle peut être déposée dans les 30 jours suivant la mise en activité partielle des salariés ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis du CSE peut être transmis après le dépôt de la demande, dans un délai maximal de deux mois.



À retenir : l'activité partielle en cas de canicule est possible, mais elle reste exceptionnelle et suppose que l'employeur justifie à la fois de l'impact direct des fortes chaleurs sur son activité et de l'absence d'autres solutions.

LEGISOCIAL



Samedi 15 août et traitement des Congés Payés : mode d'emploi

La règle est souvent mal comprise : **il n'existe pas de texte du Code du travail prévoyant expressément un jour de congé supplémentaire lorsqu'un jour férié tombe un samedi**. Elle résulte de la combinaison des règles de décompte des congés et de la jurisprudence de la Cour de cassation.

1. Le principe légal

- **Article L. 3141-3 du Code du travail** : le salarié acquiert **30 jours ouvrables** de congés payés par an.
- En **jours ouvrables**, sont comptés tous les jours de la semaine sauf le **dimanche** et les **jours fériés chômés**.

Le samedi est donc un **jour ouvrable**, même si l'entreprise ne travaille habituellement que du lundi au vendredi.

2. Quand un jour férié tombe un samedi

Deux situations doivent être distinguées.

Cas n°1 : décompte en jours ouvrables (30 jours)	Cas n°2 : décompte en jours ouvrés (25 jours)
Si le samedi est férié et habituellement chômé, il ne peut pas être décompté comme un jour de congé payé. Exemple : • Congés du lundi au samedi. • Le samedi est un jour férié chômé (ex. 15 août tombant un samedi). ➡ Au lieu de décompter 6 jours, l'employeur ne peut en décompter que 5. Le salarié bénéficie donc, en pratique, d'un jour de congé supplémentaire (ou d'une prolongation de son congé). Cette règle est confirmée par : • Cass. soc., 7 novembre 2001, n° 99-43.607 : l'employeur doit prolonger les congés ou accorder un jour de congé supplémentaire. • Cass. soc., 29 octobre 2003, n° 01-45.485 : les jours fériés obligatoirement chômés ne s'imputent pas sur les congés payés.	Beaucoup d'entreprises décomptent les congés en jours ouvrés (lundi à vendredi). Dans ce cas, le samedi n'est jamais décompté. Si le samedi est férié, cela pourrait faire perdre l'avantage dont bénéficie un salarié en jours ouvrables. La Cour de cassation juge donc que le décompte en jours ouvrés ne doit jamais être moins favorable que le décompte légal en jours ouvrables. Si nécessaire, l'employeur doit accorder un jour de congé supplémentaire lorsque le jour férié tombe un samedi.



À retenir

Le jour supplémentaire est dû lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le jour férié tombe un samedi ;
- ce jour est habituellement chômé dans l'entreprise ;
- le salarié est soumis à un décompte des congés qui, sans compensation, lui ferait perdre le bénéfice de ce jour férié.

Il ne s'agit donc pas d'un droit créé par un article du Code du travail, mais d'une **règle issue de la jurisprudence** constante de la Cour de cassation visant à garantir que le salarié ne soit pas défavorisé dans le calcul de ses congés payés.

A noter : Pour annuler ce jour de CP supplémentaire, vous pouvez utiliser la *Méthode 105 sur Silae*.

Focus sur les dernières nouveautés du BOSS

Les indemnités de rupture :

Modification paragraphe 1870 : concernant les indemnités de rupture, le BOSS précise que l'indemnité versée dans le cadre d'une conciliation prud'homale ne peut en aucun cas dépasser le barème prévu par le Code du travail.

La réduction générale dégressive unique :

Reformulation du paragraphe 410 : cette modification est uniquement rédactionnelle et vise à améliorer la compréhension des conditions d'affiliation à une caisse de congés payés, sans modification des règles applicables.

La revalorisation anticipée du SMIC de 2,41 % au 1er juin 2026. Le BOSS a ainsi actualisé l'ensemble des paramètres de calcul dépendant du SMIC afin de tenir compte de cette évolution.

	Cotisation d'assurance maladie	Cotisation d'allocations familiales
Rémunérations au titre desquelles l'employeur bénéficie d'une exonération spécifique dégressive	2,5 fois la valeur du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 soit 2,3396 SMIC au 1er juin 2026	3,5 fois la valeur SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 soit 3,2754 SMIC au 1er juin 2026
Rémunérations de certains personnels relevant de régimes spéciaux	2,25 fois la valeur du SMIC en vigueur au 1er janvier 2025 soit 2,1714 SMIC au 1er juin 2026	3,3 fois la valeur du SMIC en vigueur au 1er janvier 2025 soit 3,1847 SMIC au 1er juin 2026

La principale évolution ayant un impact opérationnel en paie est la mise à jour des du SMIC. Les autres modifications relèvent essentiellement de clarifications rédactionnelles.

Mise à jour Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage

La loi de finances pour 2026 **supprime l'exonération de la taxe d'apprentissage** pour certaines structures à but non lucratif, qui deviennent désormais assujetties à cette contribution. Les modifications des paragraphes 175 et 200 élargissent ainsi le champ des employeurs redevables.

Les organismes concernés doivent **mettre à jour leurs obligations déclaratives** et leurs paramétrages de paie afin de se conformer à cette évolution.

Calendrier DSN : point sur les échéances

Les échéances de dépôt restent fixées **au 5 ou au 15 du mois** selon l'effectif de l'entreprise, avec quelques reports lorsque ces dates tombent un week-end ou un jour férié.

DÉPÔT	PAIE CONCERNÉE	≥ 50 SALARIÉS (LE 5)	< 50 SALARIÉS (LE 15)
Janvier 2026	décembre 2025	lundi 5 janvier 2026	jeudi 15 janvier 2026
Février 2026	janvier 2026	jeudi 5 février 2026	lundi 16 février 2026 REPORTÉ
Mars 2026	février 2026	jeudi 5 mars 2026	lundi 16 mars 2026 REPORTÉ
Avril 2026	mars 2026	mardi 7 avril 2026	mercredi 15 avril 2026 REPORTÉ
Mai 2026	avril 2026	mardi 5 mai 2026	vendredi 15 mai 2026
Juin 2026	mai 2026	vendredi 5 juin 2026	lundi 15 juin 2026
Juillet 2026	juin 2026	lundi 6 juillet 2026	mercredi 15 juillet 2026 REPORTÉ
Août 2026	juillet 2026	mercredi 5 août 2026	lundi 17 août 2026 REPORTÉ
Septembre 2026	août 2026	lundi 7 septembre 2026	mardi 15 septembre 2026 REPORTÉ
Octobre 2026	septembre 2026	lundi 5 octobre 2026	jeudi 15 octobre 2026
Novembre 2026	octobre 2026	jeudi 5 novembre 2026	lundi 16 novembre 2026 REPORTÉ
Décembre 2026	novembre 2026	lundi 7 décembre 2026	mardi 15 décembre 2026 REPORTÉ

LUNAPAY



Loi contre les fraudes sociales et fiscales : les principales mesures RH et paie

La **loi du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales**, entrée en vigueur le **27 juin 2026**, renforce les moyens de lutte contre les fraudes en matière de protection sociale, de formation professionnelle, de travail dissimulé et de prévention des risques.

Principales mesures

- **Arrêts de travail** : les contrôles sont renforcés. En cas de fraude aux indemnités journalières (IJS), l'employeur peut être informé et transmettre certaines informations à l'organisme de prévoyance. Il n'est plus tenu de maintenir le salaire en cas de fraude avérée. Les arrêts prescrits en télémedecine ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois (sauf exceptions), et les assurés doivent signaler toute adresse de séjour différente pendant leur arrêt.
- **Compte personnel de formation (CPF)** : il n'est plus possible de financer avec le CPF une certification déjà obtenue. Les bénéficiaires doivent se présenter aux examens, sous peine de perdre le financement. Les pouvoirs de contrôle de la Caisse des dépôts sont renforcés.
- **Formation professionnelle** : les échanges d'informations entre organismes sont facilités, les contrôleurs peuvent recourir à une identité d'emprunt pour détecter les fraudes, les OPCO et France compétences voient leurs pouvoirs de contrôle renforcés et de nouvelles sanctions administratives sont créées.
- **Compte professionnel de prévention (C2P)** : les sanctions en cas de fraude ou de déclarations inexactes sont renforcées et les pouvoirs des agents de contrôle sont élargis.
- **Travail dissimulé** : création d'une procédure de **flagrance sociale** permettant de sécuriser rapidement le recouvrement des cotisations. Certaines sanctions deviennent immédiatement exécutoires, même en cas de contestation.
- **Sous-traitance** : les obligations de vigilance des donneurs d'ordre sont renforcées. Ils doivent contrôler régulièrement leurs sous-traitants et peuvent être tenus financièrement responsables en cas de manquement.
- **DUERP** : l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels peut désormais entraîner une **amende administrative**.
- **Secteur des VTC** : la loi interdit le prêt d'inscription au registre des VTC, renforce les contrôles des plateformes et instaure une présomption de salariat dans certaines situations.



À retenir

Cette loi renforce significativement les pouvoirs de contrôle des administrations et les obligations des employeurs, avec un objectif de lutte accrue contre les fraudes sociales et fiscales, notamment en matière d'arrêts de travail, de formation professionnelle, de travail dissimulé et de sous-traitance.

LEGISOCIAL

Loi du 12 juin 2026 : de nouveaux droits pour les parents d'enfants gravement malades

Publiée au Journal officiel, la loi du 12 juin 2026 renforce **la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap**. Plusieurs mesures impactent directement les employeurs et les gestionnaires de paie, même si certaines entreront en vigueur après publication de décrets.

Les principales mesures à retenir :

- Congé pour annonce de la maladie ou du handicap : sa durée passe de **5 à 10 jours ouvrables**.
- **Aménagement des horaires** : ce droit est étendu aux parents d'un enfant nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.
- Congé de présence parentale :
 - le délai de prévenance de l'employeur est réduit **de 15 à 10 jours** ;
 - la protection contre le licenciement est **renforcée** pendant le congé et jusqu'à 10 semaines après sa fin (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat).
- **Allocation journalière de présence parentale (AJPP)** : les modalités de réexamen de la durée prévisible du traitement sont assouplies, avec un délai pouvant aller **jusqu'à 14 mois** (contre 12 auparavant).
- **Épargne retraite d'entreprise (PERECO/PERO)** : un **déblocage anticipé** est désormais possible en cas d'affection grave, de handicap ou d'accident grave d'un enfant à charge.
- **Garde alternée** : de nouvelles règles encadrent **le versement de l'AJPP** aux deux parents. Cette mesure entrera en vigueur dans 18 mois, après publication d'un décret



L'actualité Juridique

Retard de salaire

Retard de paiement du salaire : pour obtenir plus que l'intérêt légal, il faut un préjudice distinct

Dans un arrêt du 17 juin 2026 (n° 24-18.286), la Cour de cassation rappelle que **le retard de paiement du salaire ouvre automatiquement droit aux intérêts moratoires**, sans que le salarié ait à démontrer un préjudice. En revanche, l'octroi de dommages-intérêts complémentaires suppose que le salarié établisse un préjudice distinct de celui résultant du simple retard de paiement, directement causé par la mauvaise foi de l'employeur.

En l'espèce, la cour d'appel avait condamné l'employeur à verser **2 000 € de dommages-intérêts** au salarié en raison du paiement tardif d'une partie de sa rémunération. La Cour de cassation censure cette décision, estimant que les juges n'avaient pas caractérisé l'existence d'un préjudice distinct imputable à la mauvaise foi de l'employeur.

Elle rejette donc la demande de dommages-intérêts complémentaires et confirme ainsi que **le seul retard de paiement ne suffit pas à justifier une indemnisation supplémentaire**.

Cass. soc. 17 juin 2026, n° 24-18286 FD



PSE : l'annulation de l'homologation fait perdre le régime social de faveur

Rappel des faits :

Une entreprise avait mis en place un **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** homologué par l'administration et versé aux salariés des indemnités de licenciement bénéficiant des exonérations sociales et fiscales prévues pour les PSE.

Quelques mois plus tard, le juge administratif a annulé **l'homologation du PSE**. À la suite d'un contrôle, l'URSSAF a considéré que les indemnités ne pouvaient plus bénéficier du régime social de faveur et a procédé à un **redressement**. L'entreprise contestait en soutenant que cette annulation ne devait pas remettre en cause le régime social des indemnités déjà versées.

La Cour de cassation (25 juin 2026, n° 24-12.393) rejette cet argument. Elle rappelle que les exonérations de cotisations sociales sont d'interprétation stricte : pour bénéficier du régime applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE, le plan doit être régulièrement **homologué**. Si cette homologation est annulée, les exonérations disparaissent, quel que soit le motif de l'annulation et même si le PSE a été exécuté et les indemnités déjà versées.

Conséquences pratiques

Cet arrêt confirme que **le bénéfice du régime social favorable des indemnités de rupture est subordonné à la validité de l'homologation du PSE**. En cas d'annulation de cette homologation, les indemnités sont requalifiées comme versées hors PSE et deviennent soumises aux cotisations sociales de droit commun, exposant l'employeur à un redressement URSSAF, y compris pour les mesures d'accompagnement ayant bénéficié du même régime.

LEGISOCIAL



Report de la loi sur la transparence des salaires : ce qu'il faut retenir

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, initialement prévue avant le 7 juin 2026, est finalement **reportée** en France à 2027, en raison d'un calendrier parlementaire chargé. Malgré ce délai, les entreprises ont tout intérêt à **anticiper les changements**.

Les principaux points à retenir :

- **Un report, mais pas un feu vert pour attendre.** Même si la loi française n'entrera probablement en vigueur qu'en 2027, les juges pourraient s'appuyer directement sur la directive européenne dès le 7 juin 2026. Les entreprises sont donc encouragées à commencer leur mise en conformité.
- **Des offres d'emploi plus transparentes.** Les employeurs devront afficher une rémunération ou une fourchette salariale dans les offres d'emploi et ne pourront plus demander aux candidats leur salaire précédent.
- **Une plus grande transparence en interne.** Les salariés auront accès aux critères de rémunération, aux niveaux de salaire par catégorie de poste et aux règles d'évolution salariale, sans pour autant connaître le salaire individuel de leurs collègues.
- **Un seuil français qui pourrait rester à 50 salariés.** Alors que la directive cible les entreprises de plus de 100 salariés, la France pourrait conserver le seuil actuel de 50 salariés, en s'appuyant sur l'Index de l'égalité professionnelle existant.
- **Un important travail de préparation pour les RH.** Les entreprises doivent dès maintenant :
 - fiabiliser leurs données RH et paie (coefficients, classifications, etc.) ;
 - mettre à jour les fiches de poste ;
 - formaliser des grilles de rémunération cohérentes et objectives ;
 - s'assurer que les écarts de salaire sont justifiés par des critères objectifs.
- **Des obligations de reporting.** Les entreprises concernées devront publier régulièrement des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'écart injustifié supérieur à 5 %, des mesures correctives seront obligatoires.
- **Protection des données personnelles.** Les obligations de transparence devront respecter le RGPD. Dans les petites structures, certaines informations pourront être communiquées au CSE afin de préserver la confidentialité des rémunérations individuelles.

En résumé, même si la réforme est repoussée à 2027 en France, les entreprises ont tout intérêt à engager dès aujourd'hui leurs travaux de mise en conformité, notamment sur leurs processus de recrutement, leur politique de rémunération et la qualité de leurs données RH.

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