

NEWSLETTER

NOUVEAUTÉS PAIE & RH AU 1ER JANVIER 2026

Pôle RH



SOMMAIRE

UN SALARIÉ PEUT TRAVAILLER PLUS DE 6 JOURS
CONSÉCUTIFS SELON LA COUR DE CASSATION

PAGE 1

PANORAMA DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS RH ET
PAIE

PAGE 2

RESTRICTION DE L'APPLICATION DES TAUX RÉDUITS
DES COTISATIONS MALADIE ET ALLOCATIONS
FAMILIALES

PAGE 2

CRÉATION D'UN CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE
NAISSANCE

PAGE 3

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES SALARIÉS
ENGAGÉS DANS UNE PROCÉDURE D'ADOPTION

PAGE 3

LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL CHANGE À PARTIR
DU 1ER SEPTEMBRE 2026

PAGE 3

MESURES PROLONGÉES EN 2026 PAR DÉCRET OU
COMMUNIQUÉS DE PRESSE

PAGE 4

LES MESURES AYANT PRIS FIN AU 31 DÉCEMBRE 2025

PAGE 4

UN SALARIÉ PEUT TRAVAILLER PLUS DE 6 JOURS CONSÉCUTIFS SELON LA COUR DE CASSATION

Au titre des articles L.3132-1 et L.3132-2 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine, et il est obligatoire d'accorder un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien (soit un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives).

Lorsque le jour de repos n'est pas accordé le dimanche, la question était de savoir si le repos devait être accordé dans la semaine calendaire (soit une interdiction de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs) ou dans la semaine civile (ce qui permet de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutif) à condition que chaque semaine civile comporte un jour de repos.

La Cour de cassation, par un arrêt du 13 novembre 2025, a précisé que **chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire au cours de chaque semaine civile, soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures**. En conséquence, il n'est pas exigé que le repos hebdomadaire soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail, tant qu'il intervient au cours de la semaine civile.

Exemple : un salarié peut travailler 12 jours consécutifs du mardi de la première semaine au samedi de la seconde, si le lundi de la première et le dimanche de la seconde semaine il bénéficie de 24 heures de repos hebdomadaire augmenté des 11 heures de repos journalier.

1ER JANVIER 2026 : PANORAMA DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS RH ET PAIE

	2025	2026
SMIC	11,88 € bruts / heure Soit 1 801,84 € bruts / mois	12,02 € bruts / heure Soit 1 823,07 € bruts / mois
Plafond de sécurité sociale	Plafond horaire : 29 € Plafond mensuel : 3 925 € Plafond annuel : 47 100 €	Plafond horaire : 30 € Plafond mensuel : 4 005 € Plafond annuel : 48 060 €
Titres restaurant (part patronale)	Limite exonérée : 7,26 €	Limite exonérée : 7,32 €
Gratification minimale des stagiaires	4,35 € / heure	4,50 € / heure
Contribution sociale sur l'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite	30 % du montant de l'indemnité versée	40 % du montant de l'indemnité versée
Heures supplémentaires régime social	Déduction forfaitaire de cotisation patronale de 1,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0,50 € pour les entreprises entre 20 et moins de 250 salariés	Extension de la déduction forfaitaire de cotisation patronale de 0,50 € pour les entreprises de 250 salariés et plus. Maintien des dispositions applicables pour les entreprises de moins de 20 salariés et de moins de 250 salariés.
Taux de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée	2,02%	2,11%
Réduction générale dégressive unique (RGDU)	A partir du 1er janvier 2026, la réduction générale de cotisations patronales et la réduction des taux des cotisations famille et maladie sont remplacées par une réduction générale dégressive unique (RGDU) applicable aux rémunérations inférieures à trois Smic. Un décret du 31 décembre 2025 ajuste les valeurs de T pour tenir compte de l'augmentation de la cotisation vieillesse déplafonnées qui passe de 2,09 à 2,11 % et du taux de cotisation AT/MP à prendre en compte qui est fixé à 0,49 % pour 2026. Les paramètres de calcul de la réduction générale dégressive unique sont ajustés. Le taux maximum est fixé à 39,81 % pour les entreprises de moins de 50 salariés et à 40,21 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.	

RESTRICTION DE L'APPLICATION DES TAUX RÉDUITS DES COTISATIONS MALADIE ET ALLOCATIONS FAMILIALES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a supprimé, pour l'essentiel des rémunérations, les taux réduits de la cotisation maladie et des cotisations allocations familiales, au profit de leur intégration dans la réduction générale dégressive unifiée (RGDU).

Ces taux réduits sont toutefois maintenus dans leur version antérieure pour les rémunérations ouvrant droit à une réduction dégressive spécifique : LODEOM, TO-DE, AAD et les exonérations zonées - ZRD, ZFRR et ZFU.

Les seuils des réductions pour l'année 2026 ont été fixés par un décret du 31 décembre 2025, ils s'élèvent à :

- 2,5 fois la valeur du SMIC applicable au 31 décembre 2023 pour la réduction de cotisations d'assurance maladie (2,3960 SMIC au 1er janvier 2026), soit 4 368,08 € ;
- 3,5 fois la valeur du SMIC applicable au 31 décembre 2023 pour la réduction de cotisations d'allocations familiales (3,3544 SMIC au 1er janvier 2026), soit 6 115,32 €.

CRÉATION D'UN CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 du 30 décembre 2025 crée un nouveau congé pour les salariés : le congé supplémentaire de naissance. Le salarié peut désormais bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption.

Ce congé concerne les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, y compris ceux nés avant cette date mais dont la naissance était prévue après. Toutefois, le ministère de la Santé a précisé qu'il ne serait accessible qu'à partir du 1er juillet 2026. Un délai exceptionnel est prévu pour les enfants nés ou adoptés entre janvier et mai 2026, permettant aux parents de prendre ce congé jusqu'à la fin de l'année 2026.

BÉNÉFICIAIRES



- La mère et le père biologique ;
- Les parents adoptants ;
- Les personnes éligibles au congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le père salarié mais également le conjoint ou le concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS.

ORGANISATION ET DURÉE DU CONGÉ



- Prise du congé simultanément par les 2 parents ou en alternance avec l'autre ;
- Exercice individuel du droit à congé : si les 2 parents sont salariés, chacun a un droit propre au congé ;
- Durée du congé d'un mois ou de 2 mois au choix du parent ;
- Possibilité de fractionner le congé en 2 périodes, d'un mois chacune.

INDEMNISATION DU CONGÉ



Pendant la durée du congé, une IJSS est versée au salarié, sous conditions de durée minimale d'affiliation et d'activité minimale requises pour l'assurance maladie. Le montant de l'IJSS sera fixé par décret. Le premier mois devrait être indemnisé à hauteur de 70 % du salaire net antérieur, le deuxième à hauteur de 60 %.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS DANS UNE PROCÉDURE D'ADOPTION

Les salariés engagés, depuis le 2 janvier 2026, dans une procédure d'agrément en vue d'adopter un enfant peuvent bénéficier jusqu'à **5 autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de cet agrément**.

Ces temps d'absence n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.



Il n'est pas prévu que l'employeur puisse s'opposer à la demande du salarié de s'absenter ni de lui imposer un report. En revanche, le salarié, même si ce n'est pas précisé, devra présenter un justificatif à l'employeur.

LIMITATION DE LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL A 1 MOIS



A compter du 1er septembre 2026, la durée initiale d'un arrêt de travail, sauf dérogations, ne pourra pas dépasser un plafond qui sera fixé par décret et qui devra être d'un mois maximum.

La durée de la prolongation d'un arrêt de travail sera aussi, sauf dérogation, limitée et le plafond, fixé par décret, ne pourra pas être inférieur à 2 mois.

Pour déroger à cette durée maximale de l'arrêt de travail, le prescripteur de l'arrêt de travail initial ou de sa prolongation devra justifier, dans l'arrêt de travail, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé.

Par ailleurs, l'arrêt de travail devra indiquer non seulement les éléments médicaux le justifiant mais aussi les motifs justifiant cette interruption du travail à des fins de contrôle par l'assurance maladie.

MESURES PROLONGÉES EN 2026 PAR DÉCRET OU COMMUNIQUÉS DE PRESSE

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % du coût des abonnements de transports publics ou de services publics de location de vélos utilisés par les salariés pour leurs trajets domicile-travail. Cette prise en charge obligatoire est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

La loi du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022 a temporairement étendu le bénéfice de l'exonération de cotisations pour les années 2022 à 2025 à la prise en charge facultative de l'employeur, dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnement.

Le dispositif d'exonération reste applicable au titre des périodes d'emploi intervenant à compter du 1^{er} janvier 2026 selon un communiqué du BOSS du 29 décembre 2025. Le BOFIP précise également que, pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 jusqu'à la promulgation de la loi de finances pour 2026, la part facultative de la prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES MISES EN PLACE PAR LE CSE : 1 an pour supprimer le critère de l'ancienneté

Depuis une décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024, l'accès aux activités sociales et culturelles ne peut être conditionné à une ancienneté, au risque de constituer une discrimination.

Les CSE qui réservent encore l'accès à leurs activités sociales et culturelles (ASC) aux salariés ayant une ancienneté minimale bénéficient d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2026 pour se mettre en conformité, selon une information publiée par l'Urssaf le 19 décembre dernier. Initialement, la mise en conformité devait intervenir avant le 31 décembre 2025.

En cas de contrôle Urssaf d'ici fin 2026, la présence d'un critère d'ancienneté n'entraînera pas de redressement immédiat : le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE) sera simplement invité à corriger ses pratiques pour l'avenir. Cependant, un salarié ou une organisation syndicale pourrait toujours contester un critère d'ancienneté devant les tribunaux.

MESURES AYANT PRIS FIN AU 31 DÉCEMBRE 2025

LE CDD SENIOR : Il n'est plus possible de conclure un CDD senior à compter du 1er janvier 2026.

SUSPENSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'APPRENTISSAGE DEBUT 2026 :

Compte tenu de l'arrivée à échéance du décret n° 2025-174 du 22 février 2025, et de l'absence de loi de finances pour 2026, le ministère du travail a précisé que **l'aide exceptionnelle cesse d'être versée pour tout contrat d'apprentissage conclu à compter du 1er janvier 2026**. L'aide exceptionnelle continuera cependant d'être versée pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2025.

La suspension de l'aide exceptionnelle concerne donc les contrats d'apprentissage préparant un diplôme de niveau 5 (bac + 2) jusqu'au niveau 7 (bac + 5) dans les entreprises de moins de 250 salariés et tous les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de 250 salariés et plus.

UNE NOUVELLE AIDE EXCEPTIONNELLE A COMPTER DE L'ADOPTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2026 :

Selon le communiqué de presse du ministère du travail, les nouveaux paramètres de l'aide exceptionnelle seront fixés par un décret à compter de l'adoption de la loi de finances pour 2026. Le ministère du travail précise qu'elles seront déterminées en fonction des crédits votés.

L'AIDE PERENNE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIES PERDURE :

Les contrats d'apprentissage préparant à un diplôme au plus équivalent au baccalauréat (niveau 4) dans les entreprises de moins de 250 salariés conclus à compter du 1er janvier 2026 continuent à bénéficier de l'aide pérenne. Le montant de cette aide, versée pour la première année d'exécution du contrat, reste fixé à 5 000 € (6 000 € pour les apprentis en situation de handicap).

