

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Adoption définitive du budget de la sécurité sociale pour 2026

Le budget de la Sécurité sociale pour 2026 a enfin été adopté le 16 décembre dernier.

Certains points, largement médiatisés, ont été abandonnés dans le texte définitif.

Ont ainsi été retirés du texte :

- La soumission au forfait social des titres restaurants, chèques vacances et CESU ;
- La suppression des exonérations de cotisations sociales et de CSG-CRDS sur la rémunération des apprentis ;
- La suppression de la visite médicale de reprise au retour d'un congé maternité.

Voici une synthèse des mesures définitivement adoptées :

Augmentation du forfait social sur certaines indemnités de rupture

L'indemnité de rupture conventionnelle est désormais soumise à un **forfait social au taux de**

40 % au lieu de 30 % jusqu'à présent.

Cette mesure est applicable **dès le 1^{er} janvier 2026**, mais le texte reste muet sur la référence à retenir.

Sous réserve d'une précision ultérieure contraire, l'événement à retenir est **la date de fin du contrat de travail indiquée dans le document de rupture**. Ainsi, le taux de 40 % sera applicable aux indemnités versées sur les contrats prenant fin à compter du **1^{er} janvier 2026**.

Ce même taux de 40 % est désormais aussi applicable sur les indemnités de **mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**.

Création d'un congé naissance supplémentaire

Ce nouveau congé facultatif est ouvert pour les **enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026** (ou prévus naître à compter de cette date).

Sa mise en œuvre pratique est décalée au **1^{er} juillet 2026** pour des raisons techniques. Toute-

fois, les parents concernés depuis le **1^{er} janvier 2026** pourront en demander le bénéfice à partir de sa mise en œuvre.

Ce congé vient s'ajouter aux congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption. Il pourra donc être demandé **uniquement à l'issue de ces derniers**. Un décret viendra préciser dans quel délai il pourra être sollicité.

Sa durée pourra être **d'un ou 2 mois**, au choix du parent, et fractionné en deux périodes d'un mois chacune.

Chacun des deux parents peut en bénéficier de manière simultanée ou en alternance, ce qui permet ainsi de rallonger jusqu'à 4 mois la présence parentale auprès de l'enfant.

À la différence du congé parental d'éducation, il s'agit d'une **interruption totale d'activité**, la demande d'activité à temps partiel étant exclue.

Ce congé sera assimilé à du temps de travail effectif au titre de l'ancienneté, mais pas au titre des congés payés.



Pendant la durée de ce congé, une **indemnité journalière** sera versée au parent bénéficiaire, sous condition d'une durée minimale d'affiliation. Le montant de cette indemnité sera déterminé par décret. Il devrait être fixé à **70 % du salaire net antérieur pendant le premier mois et 60 % au cours du second mois.**

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son poste précédent et doit bénéficier d'un entretien de parcours professionnel (cf. lettre du mois de novembre 2025) s'il n'a pas eu lieu à l'issue du congé maternité ou d'adoption.

Suspension de la réforme des retraites de 2023

Les mesures prises en 2023 de report de l'âge légal de la retraite et d'augmentation du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein sont **suspendues jusqu'au 1^{er} janvier 2028**. Cette suspension concerne les pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Concrètement, cette suspension a des impacts :

- **sur le report de l'âge légal de la retraite**, uniquement pour les salariés nés entre **1964 et 1968** : ces derniers pourront partir 3 ou 6 mois plus tôt que prévu, en fonction de leur date de naissance.
- **sur la diminution du nombre de trimestres requis**, uniquement pour les salariés nés entre **1964 et 1965** : ces derniers pourront bénéficier d'une retraite à taux plein dès 170 ou 171 trimestres (au lieu des 171 et 172 prévus), en fonction de leur date de naissance.

Le départ d'un salarié plus tôt que prévu peut parfois générer des problèmes d'organisation.

Nous vous invitons donc à vérifier les dates de naissance de vos salariés, afin de déterminer si

cette suspension peut avoir un impact sur vos effectifs.

Réforme du cumul emploi retraite

Il s'agit d'une refonte totale des règles applicables aux salariés liquidant leurs droits à retraite à **compter du 1^{er} janvier 2027** et qui **souhaitent reprendre une activité professionnelle dans le cadre du cumul emploi retraite**. Ainsi, les pensions de retraites liquidées jusqu'au 31 décembre 2026 restent soumises à l'ancien régime.

Voici en synthèse ce que nous pouvons retenir du nouveau dispositif à venir :

- **Avant l'âge légal de la retraite**, les nouveaux salaires perçus seront intégralement déduits de la pension de retraite. Il n'y a donc aucun cumul possible entre pension de retraite et revenus professionnels
- **Entre 64 et 67 ans**, le cumul est possible mais limité : à partir d'un certain seuil de revenus annuels qui pourrait être fixé prochainement par décret à 7000 €, la pension de retraite sera diminuée d'un montant égal à 50 % des nouveaux revenus
- **Après 67 ans**, le cumul sera intégral et permet de plus au salarié de s'ouvrir de nouveaux droits, et ce, sans limitation.

Par ailleurs, cette réforme permet la reprise d'activité chez son ancien employeur **sans délai de carence**. Le régime actuel impose un délai de carence de 6 mois dans certains cas.

Diminution des aides à l'apprentissage

En l'absence d'adoption de la loi de finances pour 2026, l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis est réduite.

Ainsi, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du **1^{er} janvier 2026**, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide est **réduite à 5 000 €** (contre 6000 € jusqu'à l'année dernière) et uniquement pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou une certification **d'un niveau égal ou inférieur** au bac. Ce montant est porté à **6 000 € lorsque l'apprenti est en situation de handicap**.

Il est tout à fait possible qu'un nouveau dispositif soit de nouveau mis en place dans les prochaines semaines. Si tel est le cas, nous vous en tiendrons informés.

Reconduction du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Le dispositif CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) devait prendre fin le 31 décembre 2025. Il vient d'être **renouvelé pour un an**, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il s'agit d'un dispositif protecteur des salariés licenciés pour motif économique leur permettant une meilleure indemnisation et un meilleur suivi.

Si vous êtes amenés à engager une telle procédure de licenciement, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos juristes en droit social qui sauront vous accompagner, notamment, dans vos obligations relatives à ce CSP.



Réglementation



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Interruption collective du travail : modalités de récupération des heures non travaillées

Par exemple, en raison d'intempéries exceptionnelles (neige, verglas...), un de vos salariés est empêché de venir travailler, alors vous devez opérer une **retenue sur salaire**.

A l'inverse, si **c'est vous qui décidez de dispenser vos salariés** de venir travailler pour des raisons de sécurité, ces heures peuvent être récupérées.

Cette récupération doit obéir à **certaines règles spécifiques**.

Les cas autorisés

L'employeur peut **uniquement** demander aux salariés de récupérer les heures perdues à la suite d'une **interruption collective du travail** liée à :

- une cause accidentelle,
- des intempéries,
- un cas de force majeure,
- un inventaire,
- le chômage d'un jour de pont.

Attention, les situations individuelles ne sont pas concernées.

Organisation de la récupération

Un accord collectif peut organiser ces modalités de récupération. À défaut, des dispositions sont prévues par le Code du travail.

Dans ce cas, les heures perdues doivent être récupérées dans les 12 mois qui précèdent ou suivent l'interruption de travail, cela permet d'organiser la récupération

avant ou après le chômage des heures.

Les heures de récupération ne peuvent pas être réparties uniformément sur toute l'année.

La récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée normale du travail **de plus de 1 heure par jour ou de 8 heures par semaine**.

Information et consultation

L'employeur doit préalablement :

- consulter le comité social et économique (CSE), s'il existe
- informer **l'inspection du travail** de l'interruption collective du travail et des modalités de récupération.

Rémunération

Les heures de récupération constituent du **temps de travail effectif**.

Ce sont des heures normales qui sont « déplacées ». Elles sont donc **rémunérées au taux normal**, sauf accord ou convention collective plus favorable.

En cas de récupération un mois ultérieur à celui de l'absence, l'employeur peut :

- Soit effectuer une retenue pour les heures chômées le mois où l'interruption de travail se produit. Lors de la récupération, les heures récupérées sont rémunérées (au taux normal) en plus des heures du mois, sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

- Soit choisir de pratiquer un maintien de rémunération :
 - le mois de l'interruption de travail, il ne fait aucune retenue ;
 - le mois de la récupération, il n'opère aucun versement supplémentaire.

Dans ce cas, si un salarié quitte l'entreprise avant la récupération, l'employeur opère une régularisation et retient les heures d'interruption de travail.

Obligation pour le salarié

L'obligation de récupérer organisée conformément aux règles prévues par le code du travail, s'impose aux salariés.

Heures supplémentaires

L'utilisation d'heures de récupération une semaine n'exclut pas le recours à des heures supplémentaires la même semaine. Dans ce cas, l'employeur calcule les heures supplémentaires sans tenir compte des heures de récupération (celles-ci étant considérées comme déplacées).

Exemple. : un salarié à 35 heures récupère une heure par jour du lundi au vendredi : les 40 heures effectuées seront payées au taux normal car les heures récupérées ont juste été déplacées. En revanche, si le salarié effectue 43 heures, l'employeur devra bien payer 3 heures à taux majoré.

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Le préavis est-il pris en compte pour calculer l'ancienneté en cas de licenciement pour inaptitude ?



En cas d'inaptitude professionnelle entraînant un licenciement, la Cour de cassation a récemment apporté une précision importante sur le calcul de l'ancienneté à retenir pour déterminer l'indemnité spéciale de licenciement (doublement de l'indemnité légale de licenciement).

Dans l'affaire jugée le 22 octobre 2025, l'employeur avait exclu du calcul de l'ancienneté la période correspondant au préavis que la salariée n'avait pas exécuté du fait de son inaptitude.

La cour d'appel avait pourtant considéré que cette période devait être intégrée à l'ancienneté, conduisant à augmenter le montant de l'indemnité de licenciement.

La Cour de cassation a censuré cette approche. Elle rappelle que l'indemnité compensatrice de préavis versée en cas d'inaptitude professionnelle **n'a pas la nature d'un vrai préavis** et ne prolonge pas juridiquement la relation de travail au-delà de la date effective de rupture du contrat.

De fait, cette « indemnité compensatrice » ne permet pas de faire courir fictivement l'ancienneté au-delà de la date de notification du licenciement.

Autrement dit, pour calculer l'ancienneté prise en compte dans le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement, **il faut retenir la durée réelle du contrat jusqu'à la date de rupture, sans ajouter**

de mois correspondant à un préavis non exécuté ou indemnisé.

Cette clarification jurisprudentielle consolide une approche cohérente : **seule la période effective de présence au contrat de travail est prise en compte pour apprécier l'ancienneté du salarié au moment de la rupture.**

Elle sécurise ainsi le mode de calcul et limite les risques de contentieux portant sur l'inclusion de périodes fictives.

Pour les employeurs, cette décision rappelle l'importance de bien distinguer les différentes indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude et leurs effets juridiques et comptables sur les droits du salarié.

A contrario, **en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle**, le préavis qui n'est pas exécuté ni indemnisé compte néanmoins dans le calcul de l'ancienneté.

Cependant, à la différence du licenciement pour inaptitude professionnelle, l'indemnité de licenciement n'est pas doublée.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée
et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

4 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock