

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

Réforme des allègements généraux des cotisations sociales

Dans un souci de simplification des dispositifs d'exonération de charges patronales, la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a prévu une réforme des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Ainsi, depuis cette date, sont fusionnées les anciennes réductions de charges maladie et allocations familiales, au profit d'une refonte de la réduction générale dégressive.

Cette dernière évolue profondément et devient la **Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)**.

Tout comme l'ancienne réduction générale, le montant de la nouvelle RGDU varie en fonction du niveau du salaire brut et devient nulle à partir d'un

salaire égal à **3 fois la valeur du SMIC** (soit 5 469.22 €).

Un seuil minimal d'exonération égal à 2 % est introduit de sorte que la réduction est :

- **Maximale** pour un salaire égal au SMIC (environ 27 % de réduction de charges patronales),
- **Dégressive** jusqu'à une rémunération inférieure à 3 SMIC (cf. [tableau sur la page suivante](#))
- **Nulle** à compter de 3 SMIC, soit 5 469.22 €.

Pour bien comprendre l'impact de cette réforme sur votre masse salariale, vous trouverez ci-après le **comparatif entre l'ancien régime et le nouveau régime**.

Il ne vous reste plus qu'à vérifier l'impact **en fonction des niveaux de salaire** brut de chacun de vos salariés.

Ce tableau vous permet de comparer le **reste à charge** suite à la réforme.

À la lumière de ces évolutions de masses salariales, nous ne pouvons que vous conseiller de vous rapprocher de votre service social afin d'anticiper l'impact économique de cette réforme au sein de votre entreprise.



Reste à charge cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU après application du nouveau coefficient sur 1 an - Base SMIC 2025				
	2025	2026	Variation en €	Perte ou gain en % de la rémunération
Rémunération 1 SMIC	0	0	0	-
Rémunération 1,1 SMIC	1 841,20	2 030,62	189,42	+ 0,80 %
Rémunération 1,2 SMIC	3 682,40	3 872,24	189,84	+ 0,73 %
Rémunération 1,3 SMIC	5 523,60	5 563,21	39,61	+ 0,14 %
Rémunération 1,4 SMIC	7 364,80	7 131,66	- 233,14	- 0,77 %
Rémunération 1,5 SMIC	9 206,00	8 598,74	- 607,26	- 1,87 %
Rémunération 1,6 SMIC	11 047,20	9 980,63	- 1 066,57	- 3,08 %
Rémunération 2 SMIC	13 809,00	14 873,55	1 064,55	+ 2,47 %
Rémunération 2,5 SMIC	20 498,23	20 025,64	- 472,59	- 0,87 %
Rémunération 2,99 SMIC	24 521,75	24 392,45	- 129,30	- 0,20 %

Nouvelle autorisation d'absence des parents engagés dans une procédure d'adoption

Dans la Lettre aux Employeurs du mois de septembre dernier, nous vous avons fait part de l'introduction dans le code du travail d'une **nouvelle catégorie d'absence autorisée** au profit des salariés engagés dans une **procédure d'adoption**, l'entrée en vigueur effective de cette mesure restant subordonnée à la publication d'un décret.

Ce décret attendu a été adopté le 31 décembre dernier. Ainsi, **depuis le 1^{er} janvier 2026**, les salariés engagés dans une procédure d'adoption peuvent désormais s'absenter **5 jours ouvrables, avec maintien de leur rémunération**, pour se présenter aux entretiens obligatoires préalables à l'obtention de l'agrément prévu par le Code de l'action sociale et des familles.

L'avis des tribunaux CDD de remplacement

Dans un arrêt du 15 novembre dernier, la Cour de cassation est

venue rappeler que le **CDD à terme imprécis conclu pour le remplacement d'un salarié absent doit nécessairement prendre fin lorsque le contrat de ce dernier est rompu**. A défaut, le CDD à terme imprécis sera requalifié en CDI.

Notre conseil : Le choix d'un contrat de travail à terme imprécis peut sembler pratique pour éviter d'avoir à rédiger des avenants de reconduction en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Toutefois, il présente des inconvénients, notamment lorsque l'absence du salarié perdure : dans ce cas, vous ne pourrez pas rompre le CDD du salarié « remplaçant », sauf accord des parties ou faute grave du salarié.

Démission

Dans un arrêt du 13 novembre dernier, la Cour de cassation a décidé que la démission d'un salarié ayant préalablement alerté sa hiérarchie sur une surcharge de travail **ne peut être considérée comme non équivoque et est susceptible d'être requalifiée en prise d'acte de**

la rupture aux torts de l'employeur.

Notre conseil : Une démission doit être claire et non équivoque. Dès lors que votre salarié motive sa démission par des éléments qui pourraient vous être reprochés ou s'il avait auparavant signalé des difficultés liées à ses conditions de travail, il vous est recommandé de solliciter l'avis de vos juristes afin d'apprécier le risque de contentieux.

Repos hebdomadaire

Le 13 novembre dernier, la Cour de Cassation est venue donner un éclairage sur le repos hebdomadaire. En effet, il est prévu par le code du travail un repos minimal hebdomadaire de 24 heures auquel vient s'ajouter le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures consécutives.

Ce droit au repos étant accordé **par semaine civile**, il est tout à fait possible de faire travailler un salarié **12 jours consécutifs, du mardi d'une semaine au samedi de la semaine suivante**.

Réglementation



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Mutuelle : contrat responsable, ce qui change, ce que l'employeur peut optimiser

Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés.

L'entreprise choisit librement l'assureur, auprès de qui elle négocie le contrat d'assurance. Cependant, il convient de respecter les garanties minimales fixées par la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Les avantages sociaux et fiscaux (exonérations de cotisations sociales et déductibilité fiscale) ne s'appliquent **que si la mutuelle est un contrat responsable**.

Un contrat responsable :

- Respecte les paniers de soins obligatoires (ex : ticket modérateur, forfait journalier hospitalier) ;
- Encadre certains remboursements, notamment les dépassements d'honoraires et l'optique (plafonds) ;
- Prend en charge le 100 % santé (optique, dentaire, audiologie sans reste à charge).

Le décret du 26 novembre 2025 a modifié le cahier des charges des contrats solidaires et responsables afin d'intégrer de nouveaux éléments (fauteuils roulants et prothèses capillaires).

Il appartient à l'employeur de demander à son assureur **une fiche mise à jour des garanties** pour la remettre à ses salariés.

Concernant le financement, l'employeur est tenu de s'acquitter **d'au moins 50 % des frais de cotisation**. Toutefois, le taux de prise en charge peut aller jusqu'à 100 % si l'employeur le souhaite.

Pourquoi privilégier une mutuelle prise en charge à 100 % par l'employeur plutôt qu'une augmentation de salaire ?

D'un point de vue financier, la mutuelle bénéficie d'un **régime social et fiscal plus avantageux** que le salaire. Les cotisations patronales de complémentaire santé sont en grande partie exonérées de charges sociales, dans les limites prévues par la réglementation.

À budget équivalent pour l'employeur, le gain réel pour le salarié est donc nettement supérieur à celui d'une augmentation de salaire brut, largement amputée par les cotisations et l'impôt sur le revenu.

Sur le plan des ressources humaines, cet avantage constitue un **outil puissant d'attractivité et de fidélisation**. Une mutuelle entièrement financée par l'employeur est perçue comme un avantage social fort et différenciant sur le marché de l'emploi.

La mutuelle prise en charge à 100 % présente également un caractère collectif et équitable. Elle bénéficie à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur

niveau de rémunération, de leur statut ou de leur ancienneté.

Il est toutefois possible de prévoir un régime différencié en fonction de catégories objectives.

Contrairement à certaines augmentations individuelles, elle réduit les inégalités face aux dépenses de santé et renforce le sentiment d'équité et de reconnaissance au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, **du point de vue de la gestion**, la mutuelle représente un coût maîtrisé et prévisible. Contrairement au salaire, elle n'impacte pas les primes futures, les indemnités de départ ou les droits à la retraite.

Cette prise en charge à 100% peut être finalisée par une simple décision unilatérale de l'employeur (DUE). Rapprochez-vous de vos juristes en droit social pour échanger sur le sujet.



Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Fidéliser sans dépenser plus : et si vous rappeliez déjà tout ce que vous proposez ?



« Mes salariés me demandent régulièrement des augmentations ou de nouveaux avantages. Avant d'aller plus loin, comment puis-je mieux valoriser ce que je leur apporte déjà ? »

Lorsqu'on parle de fidélisation des salariés, le réflexe est souvent de chercher ce que l'on pourrait ajouter : une nouvelle prime, un avantage supplémentaire, un dispositif inédit.

Pourtant, dans beaucoup de TPE et de petites PME, l'employeur offre déjà de nombreux avantages qui ne sont pas

toujours perçus comme tels par les salariés.

Rémunération fixe, mutuelle d'entreprise, prévoyance, prime de partage de la valeur, prime de Noël, chèques cadeaux, titres-restaurant, souplesse dans l'organisation du travail, accompagnement en cas de difficulté personnelle, formation, stabilité de l'emploi...

Pris isolément, ces éléments peuvent sembler « normaux ».

Pris dans leur globalité, ils constituent pourtant un **véritable package social**.

Le constat est que bien souvent, les salariés ont tendance à se focaliser sur le salaire net et à oublier tout le reste.

Les grandes entreprises l'ont bien compris avec le **Bilan Social Individuel (BSI)**, qui permet de rendre visible l'ensemble des avantages accordés. Cette logique peut être tout à fait adaptée aux TPE, avec un format simple et pédagogique.

Remettre à chaque salarié un document listant clairement les avantages existants permet de rétablir une vision plus complète de la relation de travail.

Ce n'est ni de l'autosatisfaction, ni de la communication superflue : c'est une démarche de transparence, de reconnaissance et de mise en avant de votre marque employeur.

Avant de s'interroger sur ce qu'il serait possible de proposer en plus, il peut donc être utile de se poser une autre question : « mes salariés ont-ils réellement connaissance de tout ce dont ils bénéficient déjà ? ».

Souvent, la réponse réserve de bonnes surprises...

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