

Actualité du mois

Par Kévin TORTIL • Juriste Droit Social



Transparence salariale : les entreprises doivent commencer à se préparer

Le 7 juin 2026 marquait la date limite de transposition de la directive européenne relative à la transparence des rémunérations. Même si les textes français définitifs sont encore attendus, les grandes orientations sont désormais connues.

Le futur dispositif renforcera les obligations des employeurs en matière d'égalité salariale. Les entreprises devront notamment être en mesure de justifier les écarts de rémunération entre salariés exerçant un travail de valeur égale. Certaines obligations d'information devraient également s'appliquer dès la phase de recrutement.

Les petites entreprises ne sont pas toutes directement concernées à court terme, mais il est recommandé de commencer à analyser les pratiques de rémunération, les classifications et les écarts éventuels afin d'anticiper les évolutions à venir.

Visite médicale de reprise : une simplification depuis le 15 juin 2026

Une évolution importante est entrée en vigueur le 15 juin 2026 concernant le suivi médical des salariés après un arrêt de travail. Désormais, **la visite médicale de reprise n'est plus systématiquement obligatoire lorsqu'une visite de pré reprise a été réalisée dans les 30 jours précédant le retour du salarié.**

Cette dispense est toutefois soumise à plusieurs conditions : le médecin du travail doit avoir conclu qu'aucun aménagement du poste ou du temps de

travail n'est nécessaire et aucune des parties ne doit demander le maintien d'une visite de reprise.

Cette mesure vise à éviter les doublons et à fluidifier le retour dans l'emploi lorsque la situation du salarié a déjà été évaluée récemment. Le décret prévoit également que l'employeur soit informé de l'organisation d'une visite de préreprise, sauf opposition du salarié.

Point de vigilance :

En l'absence de réunion de toutes les conditions prévues, la visite de reprise demeure obligatoire et doit être organisée dans les délais habituels.

Réduction générale des cotisations : le gel du paramètre SMIC est confirmé

La revalorisation exceptionnelle du SMIC intervenue au 1^{er} juin 2026 aurait pu conduire à une augmentation des allègements de charges patronales. Il n'en sera rien.

En effet, un décret publié mi-juin confirme que le SMIC retenu pour le calcul de la Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU) restera fixé à sa valeur du 1^{er} janvier 2026, soit 12,02 € de l'heure.

Cette mesure produit un effet mécanique : pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC, le montant des exonérations patronales diminuera progressivement au cours de l'année. Les entreprises concernées pourront ainsi constater une hausse du coût du travail malgré l'objectif initial d'allègement des charges.

Cette règle s'applique pour l'ensemble de l'année 2026, à l'exception de certains contrats ayant pris fin au mois de juin qui bénéficient d'une mesure transitoire.

Prime transport et aide aux « grands rouleurs »

Annoncées par le Gouvernement à la fin du mois de mai dans un contexte de hausse des prix de l'énergie et des carburants, les **mesures destinées aux salariés effectuant de nombreux déplacements professionnels se précisent progressivement.**

Parmi les annonces figurent notamment une revalorisation de l'aide destinée aux « grands rouleurs » (100 €) ainsi qu'un doublement du montant de la prime transport à 600 €. Ces dispositifs visent à soutenir le pouvoir d'achat des salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail ou dans le cadre de leur activité professionnelle.

Si l'aide de 100 € est désormais applicable, les textes d'application de la prime transport sont toujours en attente. Les employeurs peuvent quand même verser cette prime dans la limite de 300 €, sous conditions d'éligibilité.

Heures supplémentaires : l'employeur doit payer lorsqu'elles sont rendues nécessaires

Dans un arrêt du 20 mai 2026, la Cour de cassation rappelle une règle essentielle : un employeur ne peut pas refuser de rémunérer des heures supplémentaires au seul motif qu'elles n'avaient pas été autorisées ou qu'elles étaient interdites.

En effet, **les juges considèrent que lorsque les missions confiées au salarié rendent objectivement nécessaires la réalisation d'heures supplémentaires, celles-ci doivent être payées.** L'organisation du travail et la charge de travail effectivement demandée sont donc examinées avec attention.

Cette décision invite les employeurs à s'assurer que les objectifs fixés, les délais imposés et les moyens mis à disposition sont cohérents avec le temps de travail contractuel. **À défaut, un rappel de salaire pourra être réclamé par le salarié.**

Avantages en nature : de nouvelles précisions

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a mis à jour plusieurs commentaires relatifs aux avantages en nature.

Parmi les nouveautés figure **notamment une tolérance concernant les vélos mis à disposition permanente des salariés par leur employeur.**

Le BOSS a également précisé les conditions d'application de l'abattement de 70 % applicable à certains véhicules électriques répondant aux critères d'éco-score.

Lorsqu'un véhicule rejoint ultérieurement la liste des véhicules éligibles, l'avantage peut être appliqué à compter de son inscription sur cette liste.

Ces précisions illustrent la volonté des pouvoirs publics de favoriser les mobilités moins émettrices de carbone, tout en sécurisant le traitement social des avantages accordés aux salariés.

Les entreprises concernées ont intérêt à vérifier l'impact de ces nouveautés sur leurs pratiques de paie.





Le cumul emploi-retraite après la LFSS 2026 : un dispositif profondément durci

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026) s'inscrit dans un contexte global de réforme des retraites marqué par des ajustements successifs depuis 2023. Elle agit sur deux leviers majeurs :

- d'une part, **la modification du calendrier de départ à la retraite pour certaines générations**, notamment avec la suspension partielle du relèvement de l'âge légal ;
- d'autre part, une refonte du cumul emploi-retraite, dans un sens globalement moins favorable pour les assurés.

Ainsi, si certaines générations (nées entre 1964 et 1968 notamment) peuvent bénéficier d'un **âge de départ ajusté entre 62 ans et 9 mois et 63 ans et 9 mois**, la réforme introduit en parallèle un encadrement beaucoup plus strict de la reprise d'activité après liquidation de la retraite.

L'objectif affiché est clair : **inciter à retarder le départ à la retraite et limiter les effets d'aubaine du cumul emploi-retraite.**

I. Rappel : les règles du cumul emploi-retraite avant la réforme

Avant la LFSS 2026 (pour les retraites liquidées **avant le 1er janvier 2027**), le cumul emploi-retraite reposait sur une distinction simple entre deux régimes.

1. Le cumul intégral (ou libéralisé)

Il permettait de cumuler **sans aucune limite** pension de retraite et revenus d'activité, à condition de remplir trois critères :

- avoir atteint l'âge légal de départ ;
- bénéficier du **taux plein** (durée de cotisation complète ou 67 ans) ;
- avoir liquidé **l'ensemble de ses pensions.**

2. Le cumul plafonné

À défaut de remplir ces conditions, le cumul restait possible mais **encadré par un plafond de revenus** :

- pension + revenus < plafond autorisé ;
- en cas de dépassement, **la pension était réduite à hauteur de l'excédent.**

Le système offrait donc une certaine souplesse, avec une possibilité réelle d'optimisation des revenus.

Point d'attention : une date déterminante pour les assurés

Les nouvelles règles issues de la LFSS 2026 s'appliqueront uniquement aux **retraites liquidées à compter du 1er janvier 2027**. Cela signifie que pour bénéficier des **anciennes règles du cumul emploi-retraite (plus avantageuses)**, il est indispensable d'avoir **liquidé sa retraite avant cette date, soit au plus tard fin 2026**. Dans la pratique, compte tenu des délais administratifs, cela revient souvent à viser une **date de départ effective autour du 30 novembre au plus tard**.

À défaut, toute liquidation **à partir du 1er janvier 2027** entraînera automatiquement l'application du **nouveau régime**, plus restrictif.

II. Une réforme de fond au 1er janvier 2027 : simplification et durcissement du dispositif

La LFSS 2026 opère un changement majeur pour les nouveaux retraités :

- suppression de la distinction entre cumul intégral et cumul plafonné ;
- remplacement par un système basé uniquement sur **l'âge du retraité.**

III. Les nouvelles règles : un système en trois paliers d'âge

Le nouveau dispositif repose sur **trois piliers structurants**, qui déterminent directement les possibilités de cumul.

1. Avant l'âge légal : un cumul neutralisé

Pour les assurés partis à la retraite avant l'âge légal :

- **les revenus d'activité sont déduits intégralement de la pension : soit 1 € gagné = 1 € de pension en moins.**

Le cumul perd donc tout intérêt financier.

2. Entre l'âge légal et 67 ans : un cumul fortement plafonné

Dans cette tranche intermédiaire :

- possibilité de cumuler dans la limite **7 000 € par an** (en attente d'un décret)
- au-delà, la pension est réduite de **50 % du dépassement.**

🔗 Ce plafond bas transforme le cumul en **complément de revenu limité**, là où il pouvait auparavant constituer un levier financier significatif.

3. À partir de 67 ans : un cumul intégral maintenu

- cumul **sans plafond** ;
- possibilité d'acquérir **de nouveaux droits à retraite** via les cotisations.

Le cumul intégral subsiste, mais il est désormais **reporté à un âge plus avancé.**

Conclusion

La LFSS 2026 transforme profondément le cumul emploi-retraite :

- **avant 2027** : un dispositif souple, potentiellement très avantageux ;
- **après 2027** : un système encadré, conditionné par l'âge et nettement moins attractif avant 67 ans.

Si certaines générations bénéficient d'un aménagement de l'âge de départ, celui-ci s'accompagne d'un **durcissement significatif des conditions de cumul.**

Le message du législateur est désormais explicite : **mieux vaut travailler plus longtemps avant la retraite que cumuler après.**

Réponses à vos questions

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social



Je réembauche un salarié qui a déjà travaillé dans mon entreprise : Comment déterminer son ancienneté ?



L'ancienneté du salarié est un élément important puisqu'elle peut avoir des incidences sur sa classification, son salaire minimum, le déclenchement d'une prime, son indemnité de départ... Pourtant la réponse n'est pas si simple car elle varie en fonction de la situation :

Deux CDD successifs ou un CDI à la suite d'un CDD :

Si deux contrats de travail se succèdent immédiatement, le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du premier. A l'inverse, si les contrats sont séparés par des périodes d'interruption alors la durée du contrat antérieur n'est pas prise en compte pour déterminer l'ancienneté, sauf disposition conventionnelle contraire.

Ainsi, **une interruption**, même très courte, entre deux contrats, peut donc suffire à exclure la durée des précédents contrats du décompte de l'ancienneté. Attention toutefois si l'interruption correspond exactement à la fermeture de votre entreprise pour le repos hebdomadaire, il est préférable dans ce cas de reprendre l'ancienneté du salarié.

Le cas particulier du CDD saisonnier :

Le Code du travail prévoit que dans certains secteurs où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (exemple HCR), les CDD saisonniers entraînent l'obligation de reprendre l'ancienneté précédente même lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité.

Vous trouverez la liste des secteurs concernés en cliquant sur ce lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00034599003>

Le secteur de la production agricole ne figure pas dans cette liste. Attention toutefois si vous faites partie de cette liste de bien vérifier votre convention collective qui peut encore prévoir des dispositions différentes.

Embauche faisant suite à de l'intérim :

Les missions accomplies au cours des **3 mois précédents** l'embauche sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Embauche faisant suite à un stage :

Si le stage précédant l'embauche a une **durée supérieure à deux mois**, la durée de ce stage devra être prise en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié embauché.

Le conseil du juriste

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter votre juriste en droit social !



Conception : Elsa BREUZIN - 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

Direction de la publication :

Nathalie Bonduel et Hélène Blondeau - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès Clément - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise Timouy - Cerfrance Val de Loire

Christelle Dupin-Rappart - Cerfrance Midi-Méditerranée

Kévin Tortil - Cerfrance Vendée