CERFRANCE HAUTE-LOIRE

Lettre n°233 • Novembre 2026

Lettre aux Employeurs

Actualité du mois



Par Agnès CLEMENT • Juriste Droit Social

Prime carburant / prime transport : limite d'exonération portée à 1 000 €

Pour rappel, les employeurs qui le souhaitent peuvent verser **une prime « transport »** à leurs salariés pour prendre en charge tout ou partie des frais de carburant (essence, diesel) ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, que ces derniers engagent pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La prime « transport » est exonérée de toutes les cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.

Par ailleurs, l'employeur peut, de façon facultative, mettre en place le **forfait mobilités durables**, qui permet de prendre en charge les frais que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail en utilisant certains modes de transport personnels « alternatifs » (vélo, covoiturage, trottinette…).

Le décret n° 2026-974 du 20 octobre 2026 relève temporairement le plafond d'exonération de cotisations sociales applicable aux sommes versées au titre de ces dispositifs. Cette mesure vise les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026.

Le plafond d'exonération sociale passe ainsi de 600 € à 1 000 € par an et par salarié, dans le cadre de l'enveloppe globale applicable aux frais de carburant, à l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène et au forfait mobilités durables.

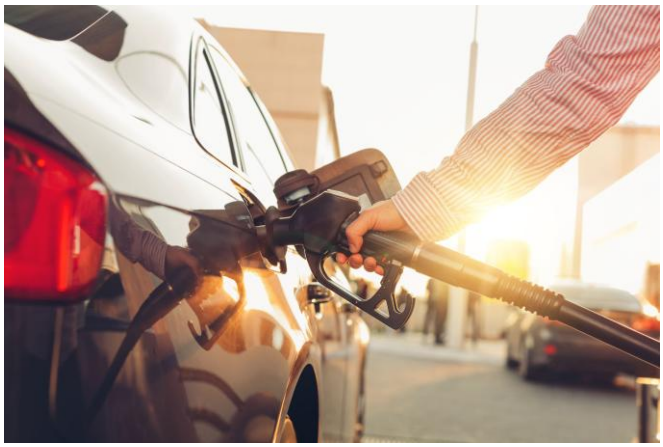
Cette prime n'est pas réintégrée dans le calcul de la RGDU (réduction générale dégressive unique de cotisations), ce qui constitue un avantage important pour l'employeur (contrairement à la prime de partage de la valeur).

Attention : l'exonération d'impôt sur le revenu reste limitée à 300 € pour le carburant (montant qui sera peut-être modifié par la loi de Finances). Par ailleurs les conditions d'éligibilité fixées par le code du travail ne sont pas modifiées, sous réserve des assouplissements temporaires prévus pour 2026.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2026, la prime carburant peut être versée même si le domicile ou le lieu de travail du salarié est desservi par les transports en commun.

La prime carburant peut être mise en place **par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur,** après consultation du CSE, s'il existe.

À compter du 1er janvier 2027, les plafonds de droit commun s'appliqueront, sauf nouvelle mesure.



Prime grand rouleur

Le Gouvernement a renouvelé et élargi l'aide carburant de 100 € destinée aux travailleurs grands rouleurs pour la période du 1er octobre au 31 décembre 2026.

Le plafond de revenus a été relevé et les nouvelles demandes pourront être déposées à partir du 27 octobre 2026.

Les principales conditions :

- Montant : 100 € pour les trois mois d'octobre à décembre 2026.
- Distance professionnelle : au moins 15 km par trajet domicile-travail, soit 30 km aller-retour, ou au moins 8 000 km par an parcourus à titre professionnel.

- Plafond de revenus : revenu fiscal de référence 2024 inférieur ou égal à 22 770 € par part fiscale.
- Véhicule : véhicule personnel assuré, thermique ou hybride non rechargeable, utilisé à des fins professionnelles. Les véhicules électriques, de fonction ou de service sont notamment exclus.

Congé supplémentaire de naissance : des précisions apportées par le Ministère

Dans sa réponse ministérielle du 29 septembre 2026, le ministère du Travail précise les conséquences du congé supplémentaire de naissance sur les droits du salarié.

- **Durée et indemnisation :** chaque parent peut bénéficier jusqu'à deux mois de congé, indemnisés par la Sécurité sociale, après les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, sous réserve des conditions applicables.
- **Protection contre le licenciement :** la rupture du contrat est interdite pendant le congé, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.
- **Ancienneté :** la période de congé est assimilée à du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté.
- **Véhicule de fonction :** selon le ministère, le salarié conserve son véhicule de fonction pendant le congé.
- **Complémentaire santé :** le ministère estime que l'employeur doit continuer à verser sa contribution patronale habituelle. Cette position est actuellement contestée et n'est pas tranchée par les textes.
- **Acquisition des congés payés** pendant le congé de naissance : pas de précision à l'heure actuelle.

Fermeture annuelle de l'entreprise : l'employeur n'a pas à payer le salarié qui n'a pas acquis assez de congés

Le ministère du travail s'est prononcé sur le cas du salarié qui n'a pas acquis assez de congés pour couvrir la période de fermeture de l'entreprise.

Il n'est pas rémunéré pour les jours manquants, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il peut toutefois, avec l'accord de l'employeur, prendre des congés par anticipation.

Ce qu'en pensent les juges

Dénigrer des collègues ou la hiérarchie peut justifier un licenciement disciplinaire

Des propos dénigrants, injurieux ou haineux visant la hiérarchie ou d'autres salariés, qu'ils soient tenus dans une salle de pause ou échangés sur une messagerie instantanée mise à disposition par l'employeur, peuvent être retenus à l'appui d'un licenciement pour faute grave dès lors qu'ils ne relèvent pas de la vie privée du salarié.

Maladie et congés payés : la Cour de cassation précise la prescription de l'indemnité compensatrice

L'action en demande d'indemnité compensatrice de congé payé acquis au titre de la maladie non professionnelle, lorsque le contrat a été rompu avant le 24 avril 2024, **se prescrit par 3 ans à compter de la rupture du contrat** et peut porter sur des congés acquis depuis le 1er décembre 2009, sous réserve des règles de report et de perte des droits.

C'est ce qu'a retenu la Cour de cassation dans trois arrêts du 16 septembre 2026.

Nous reviendrons sur ce sujet complexe dans notre prochaine lettre aux employeurs.

Une baisse durable du chiffre d'affaires ne suffit pas toujours à caractériser des difficultés économiques

Même si la baisse du chiffre d'affaires atteint la durée fixée par l'article L. 1233-3 du Code du travail selon l'effectif de l'entreprise, le juge doit vérifier, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, que cette évolution est **suffisamment significative** pour caractériser des difficultés économiques justifiant le licenciement.

Le non-respect des préconisations du médecin du travail cause automatiquement un préjudice

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental des travailleurs.

L'employeur est alors tenu de prendre en considération l'avis du médecin du travail. À défaut, il manque à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation juge désormais que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail cause nécessairement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié et, par conséquent, ouvre droit à réparation.

Réglementation

Par Annelise TIMOUY • Juriste Droit Social



Arrêts maladie : de nombreux changements intervenus en 2026

La règlementation sur les arrêts maladie a connu beaucoup de changements au cours de l'année 2026 transformant ainsi la gestion des arrêts de travail. Voici ce qu'il faut retenir :

1. Depuis le 1er septembre 2026, la durée des arrêts désormais plafonnée

Les arrêts ne peuvent plus dépasser :

- **31 jours pour une première prescription,**
- **62 jours pour une prolongation.**

Les arrêts prescrits avant le 1er septembre 2026 ne sont pas remis en cause, mais tout renouvellement postérieur relève des nouvelles règles.

Le nombre de renouvellements reste illimité si l'état de santé du salarié le justifie.

2. Depuis le 15 octobre 2026, une durée d'indemnisation raccourcie

La durée maximale d'indemnisation des arrêts maladie par la sécurité sociale passe **de 3 ans à 1 an** pour les salariés atteints d'une affection de longue durée non exonérante.

Une nouvelle période d'un an peut s'ouvrir, mais seulement après une reprise du travail minimale d'un an.

Les salariés déjà en arrêt depuis plus de 6 mois au 15 octobre 2026 conservent le bénéfice d'une indemnisation jusqu'à 3 ans.

Une nouvelle restriction interviendra au 1er janvier 2027 pour les accidents du travail et maladies professionnelles. Jusqu'ici illimitée, l'indemnisation sera **limitée à 4 ans**, avec aussi une nouvelle période possible après un an de reprise d'activité.

3. A compter du 1er novembre 2026, un nouveau plafonnement des indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

La limite maximale du salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières en cas d'AT/MP sera **largement réduite**.

Le montant maximal de l'indemnité journalière brute sera de :

- **65,17 € par jour (au lieu de 240,49 €) pendant les 28 premiers jours ;**
- **86,90 € par jour (au lieu de 320,66 €) à partir du 29ème jour.**

La réforme s'appliquera aux indemnités versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu(e) à compter du 1er novembre 2026.

Sont également concernés les accidents de trajet.

Pour les salariés, en l'absence de maintien de salaire, la baisse des indemnités pourra entraîner une forte diminution de leur revenu.

Pour vous, employeurs, lorsque le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, la baisse des indemnités pourra **augmenter le complément à votre charge** afin d'atteindre le niveau de rémunération garanti au salarié (à partir d'un an d'ancienneté, 90 % du salaire brut sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables).

4. Ce qui ne change pas

Le pourcentage de salaire retenu pour le calcul de l'indemnité journalière en cas d'arrêt maladie non professionnelle reste fixé à 50 %.

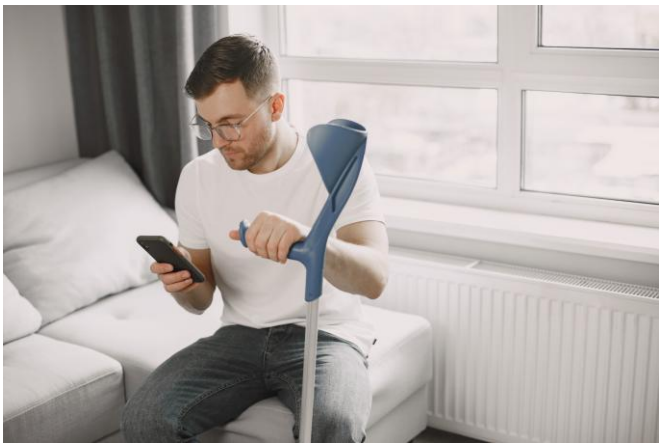
Le délai de carence de 3 jours reste également inchangé.

L'indemnité journalière est plafonnée à 42,97 € bruts par jour en 2026, et le salaire retenu pour la calculer est plafonné à 1,4 SMIC (soit 2 613,82 € au 1er juillet 2026).

Notre conseil :

Ces réformes peuvent avoir un impact non négligeable sur la gestion des arrêts maladie dans votre entreprise.

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre organisme de prévoyance pour une appréciation personnalisée de l'impact et pour faire le point sur votre niveau de couverture.



Réponses à vos questions

Par Christelle DUPIN-RAPPART • Juriste Droit Social



Salarié ou dirigeant assimilé salarié, quelles différences ?

De nombreux employeurs pensent que le dirigeant assimilé salarié est un salarié « comme les autres ». En réalité, si les deux relèvent du régime général de la Sécurité sociale ou de la MSA, leurs statuts, leurs droits et leur coût social présentent des différences importantes.

Un dirigeant assimilé salarié est-il un salarié ?

Non, le dirigeant assimilé salarié est avant tout un mandataire social. Il exerce ses fonctions dans le cadre d'un mandat confié par la société, et non dans le cadre d'un contrat de travail.

Le salarié, quant à lui, exécute un travail sous l'autorité de son employeur dans le cadre d'un **lien de subordination juridique.**

Pourquoi parle-t-on alors de « dirigeant assimilé salarié » ?

Parce qu'il est affilié au régime général de la Sécurité sociale, au même titre que les salariés.

Sont notamment concernés : le président de SAS ou SASU ; le directeur général de SAS ; le président ou directeur général de SA ; le gérant minoritaire ou égalitaire de SARL.

Cette affiliation concerne uniquement la protection sociale, mais ne lui confère pas le statut de salarié au sens du Code du travail. En conséquence, un dirigeant n'ouvre pas droit aux allègements de cotisations sociales, de même qu'il ne cotise pas à l'assurance chômage.

Le dirigeant assimilé salarié dispose-t-il d'un contrat de travail ?

Pas nécessairement. Dans la majorité des situations, le dirigeant exerce uniquement son mandat social.

Sa rémunération est alors versée au titre de ce mandat et fait l'objet de la rédaction d'un PV d'AG, et non d'un contrat de travail.

Il peut éventuellement cumuler un contrat de travail et un mandat de gestion, mais dans des structures de taille importante qui permettent de justifier d'un lien de subordination (ce qui est très rarement le cas dans les TPE).

Bénéficie-t-il du chômage ?

Non, le dirigeant assimilé salarié ne cotise pas à l'assurance chômage au titre de son mandat social. Seul un cumul valable entre mandat social et contrat de travail peut permettre une couverture chômage, avec la nuance apportée dans la question précédente.

Les règles du Code du travail s'appliquent-elles ?

Non, le dirigeant ne bénéficie pas, au titre de son mandat, des règles relatives aux heures supplémentaires, au licenciement, aux congés payés ou à la durée du travail…

Quel niveau de couverture ?

Attention, la rémunération du dirigeant est déterminante pour sa protection sociale.

Pour valider 4 trimestres de retraite, il doit percevoir une rémunération annuelle au moins égale à 600 fois le SMIC horaire.

Pour avoir droit aux indemnités journalières maladie, il doit notamment avoir cotisé sur une rémunération d'au moins 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 derniers mois.

Ce qu'il faut retenir

Le salarié travaille dans le cadre d'un contrat de travail et sous l'autorité de son employeur.

Le dirigeant assimilé salarié exerce un mandat social et bénéficie d'une protection sociale proche de celle des salariés, sans pour autant relever des mêmes règles de droit du travail.

Cette distinction est essentielle pour sécuriser la gestion sociale de l'entreprise, éviter les erreurs de paie et maîtriser les risques lors d'un contrôle ou d'un contentieux.

CERFRANCE

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 : Magnific et Adobe stock

Direction de la publication :
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-Méditerrannée
Kévin Tortil - Cerfrance Vendée