

Édito

Le droit du travail est une nouvelle fois en transformation, et on l'a vu dernièrement avec des lois sur des thèmes majeurs (congrés payés, chômage, retraite, etc.).

Parmi les sujets à surveiller, le cadre du travail du 1^{er} mai pourrait évoluer, avec des réflexions autour d'assouplissements pour certains secteurs comme les artisans boulangers ou fleuristes, venant questionner sur l'ouverture possible sur cette journée pour d'autres secteurs d'activités.

Autre point de vigilance : les évolutions envisagées concernant l'ouverture des droits à l'assurance chômage après une rupture conventionnelle, qui pourraient modifier certaines stratégies de départ. Après une hausse significative de la contribution patronale au 1^{er} janvier 2026 sur les ruptures conventionnelles (40% au lieu de 30%), il faut s'attendre dans les prochains jours à une diminution significative des droits à indemnisation chômage à l'issue de celle-ci.

Nous sommes en attente du projet de loi, mais les durées d'indemnisation devraient passer de 18 mois à 15 mois pour les sorties suite à rupture conventionnelle.

Le congé paternité fait également l'objet d'ajustements envisagés, avec des réflexions sur une répartition plus équitable entre parents. Le projet de loi annonce d'ores et déjà un congé de deux mois supplémentaires par parent avec une indemnisation de 70% pour le premier mois et 60% le second mois. Les modalités restent à venir.

L'équipe reste en veille juridique constante pour vous et se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ces évolutions à venir.

Les chiffres du mois

Prix à la consommation - Indice INSEE :

+1% en mars 2026

+1,7% sur 12 mois glissants

SMIC horaire brut :

12.02 € depuis le 1^{er} janvier 2026

Plafond de Sécurité Sociale :

4 005 € par mois depuis le 1^{er} janvier 2026

Nous avons lu pour vous :

L'inaptitude peut être prononcée pendant un arrêt de travail

Vous êtes nombreux à avoir eu à gérer des procédures d'inaptitude de salariés, inaptitude qui ne peut être prononcée qu'à l'issue d'une visite de reprise et qui devait avoir lieu une fois que le salarié n'était plus couvert par un arrêt de travail.

A défaut, l'avis d'inaptitude prononcé par la médecine du travail n'avait pas de valeur, et si le salarié était licencié à l'issue de la procédure, il pouvait alors demander la nullité de son licenciement.

Cette règle a été remise en cause par la Cour de cassation lors d'un arrêt du 10 décembre 2025.

Dans cette affaire, un salarié avait emmené son employeur au tribunal au motif que son arrêt de travail avait été prolongé au moment où l'inaptitude avait été décidée. En se basant sur le Code du Travail, le salarié argumentait que la visite de reprise devait avoir lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard, dans un délai de 8 jours... mais pas pendant l'arrêt de travail.

La Cour de cassation a rejeté son argumentation, en indiquant que l'avis d'inaptitude devait seulement respecter un certain nombre de conditions : réalisation d'une étude de poste, échange avec l'employeur, mise à jour de la fiche entreprise, etc. et en statuant que la visite de reprise n'était pas le seul moment où l'inaptitude pouvait être prononcée.

En validant ce raisonnement, la Cour de cassation a remis un peu de logique et de souplesse dans ces procédures très codifiées. Même si notre conseil reste de réaliser la visite de reprise après l'issue effective de l'arrêt de travail, cette décision permet de lancer la procédure sereinement dans le cas où le salarié se remet en arrêt au moment de la visite de reprise.

Une fragilité toujours grandissante des forfait jours

Au cours des derniers mois, de nouveaux arrêts de Cour de cassation nous ont rappelé la difficulté de piloter en bonne et due forme les forfaits jours.

Ces arrêts ont amené à la nullité des forfaits des salariés concernés, entraînant ainsi un retour aux 35 heures et un rappel d'heures supplémentaires sur 3 ans, durée de la prescription. Les impacts sont donc considérables pour les entreprises en cause.

Il a été récemment statué qu'en plus du formalisme que nous avons régulièrement évoqué dans ces lignes (entretiens annuels dédiés à l'adéquation entre la charge de travail et la rémunération, garantie de déconnexion le soir / le week-end / durant les jours off, etc.), le suivi de ces salariés particuliers devait désormais prévoir un mécanisme concret et effectif leur permettant de signaler une surcharge de travail et d'obtenir une prise en charge rapide, et ce même si des entretiens périodiques sont prévus.

Ces décisions nous rappellent que le recours à ces forfaits doit être mesuré et justifié par de réelles contraintes d'organisation de travail, et non par la croyance que cela exonère l'employeur de suivi du temps de travail.

Prenant en compte ces éléments, nous avons travaillé sur des projets de clauses à insérer dans les conventions individuelles de forfait jours. N'hésitez pas à vous rapprocher de nous si vous souhaitez que nous les adaptions à vos structures.

Âge légal de départ à la retraite au 1^{er} septembre 2026

Suite aux récents débats législatifs concernant la LFSS 2026, de nouvelles mesures d'ajustement sur la réforme des retraites de 2023 entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2026.

En premier lieu, le relèvement progressif de l'âge d'ouverture du droit à la retraite (à raison de trois mois par génération) prévu par l'article 10 de la réforme de 2023 a été suspendu.

Cette suspension profite principalement aux personnes nées entre 1964 et 1968. Pour ces générations, l'âge de départ n'augmentera plus au rythme initialement prévu de 3 mois par an jusqu'en 2028.

Il en résulte que l'âge légal est abaissé de deux trimestres pour les assurés nés dans les trois premiers mois de 1965, et d'un trimestre pour ceux nés en 1964 et entre le 1^{er} avril 1965 et le 31 décembre 1968.

En conséquence, l'âge légal de départ « cible » de 64 ans s'appliquera à compter de la génération 1969, au lieu de 1968.

Par ailleurs, les règles relatives au cumul-emploi retraite devraient se durcir pour les contrats débutants à partir du 1^{er} janvier 2027.

Aussi, à compter de cette date, le délai de carence de 6 mois pour reprendre chez le même employeur serait supprimé mais les conditions de plafonnement s'aligneront entre le cumul partiel et le cumul intégral.

Dit autrement, même si le salarié peut prétendre aujourd'hui à un cumul intégral de sa pension de retraite et de ses nouveaux revenus d'activité, ce montant sera plafonné pour tous nouveaux contrats de travail conclus après cette date.

Apprentissage : quelles aides en 2026 ?

Bonne nouvelle pour les employeurs : les aides à l'embauche d'apprentis sont globalement maintenues, avec des niveaux de prise en charge qui varient selon la taille de l'entreprise et le diplôme préparé.

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2027, deux dispositifs coexistent : l'aide unique, que nous connaissons depuis plusieurs années, et l'aide exceptionnelle, qui est applicable à certains cas.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- 5 000 € au titre de l'aide unique, pour un diplôme jusqu'au niveau Bac ;
- 4 500 € pour un diplôme jusqu'à Bac +2 (= aide exceptionnelle) ;
- 2 000 € pour les niveaux supérieurs.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus :

- 2 000 € jusqu'au niveau Bac ;
- 1 500 € pour un niveau Bac +2 ;
- 750 € au-delà.

Malgré ce recentrage des aides, l'apprentissage reste ainsi un levier toujours intéressant pour recruter et former, avec un soutien financier qui est encore significatif, surtout pour les PME.

Procédure disciplinaire : attention aux délégations externes

Un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} avril 2026 vient rappeler une règle essentielle... et parfois sous-estimée en pratique.

L'employeur ne peut pas confier la conduite d'une procédure disciplinaire – entretien préalable et notification du licenciement – à une personne extérieure à l'entreprise.

Dans cette affaire, la lettre de licenciement avait été signée "pour ordre" par une responsable RH appartenant à une autre société du même groupe. Problème : faute de lien suffisant avec la société employeur, cette personne a été considérée comme étrangère à l'entreprise. Résultat : le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

À retenir : même au sein d'un groupe, la gestion d'une procédure disciplinaire ne peut pas être externalisée. Seules des personnes appartenant à l'entreprise - ou disposant d'un véritable lien fonctionnel avec celle-ci - peuvent valablement intervenir.

Il s'agit d'un point de vigilance important, notamment pour les organisations multi-sociétés ou mutualisant leurs fonctions RH.

Titres-restaurants et préavis

Un récent arrêt de cassation est venu rappeler les règles en la matière.

Partant du raisonnement que les titres-restaurants sont des avantages en nature et que le Code du Travail impose le maintien de la rémunération et des avantages du salarié pendant une dispense de préavis, la Cour de cassation a confirmé que cet avantage doit être maintenu même sans exécution du préavis.

Concrètement, si le préavis n'est pas effectué à l'initiative de l'employeur qui a dispensé le salarié de l'exécuter, les titres-restaurants doivent lui être maintenus.

A l'inverse si le salarié a lui-même demandé à ne pas effectuer le préavis et que l'entreprise a accepté, les titres-restaurants ne sont pas dus.

Cela pose un réel problème de fond sur lequel l'URSSAF ne s'est pas encore prononcée, puisque la finalité de l'exonération des titres-restaurants est de favoriser la restauration pendant le temps de travail effectif.

Un contrôleur URSSAF un peu zélé pourrait, en plus d'imposer l'attribution de titres-restaurants, les redresser au titre des avantages en nature.

Faites-nous signe si vous avez des cas de figure spécifique qui se présentent, que nous puissions arbitrer ensemble sur la bonne conduite à tenir.

Nouvelle contribution pour saisir la justice

Depuis le 1^{er} mars 2026, lancer une procédure judiciaire est payante, et notamment pour les salariés.

En effet, une contribution obligatoire de 50 € destinée à l'aide juridique est demandée dès lors qu'une action devant le tribunal judiciaire ou devant le conseil des prud'hommes est engagée.

Cette contribution ne s'applique qu'aux procédures en première instance et doit être payée en ligne au moment du dépôt de la requête ou de l'assignation (timbre fiscal).

A noter tout de même que les personnes bénéficiant de l'aide juridictionnelle sont exonérées de cette contribution.

Prolongation de la tolérance concernant la condition d'ancienneté pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Il était auparavant possible d'exclure des salariés du bénéfice des ASC, en conditionnant leur accès à une ancienneté minimale (pouvant aller jusqu'à 6 mois), mais dans un arrêt d'avril 2024, la Cour de cassation avait sonné le glas de cette pratique considérée comme étant discriminatoire.

Cette décision visait les CSE en charge de ces budgets, mais elle s'appliquait également aux employeurs qui géraient les ASC et bénéficiaient des exonérations.

A la suite de cette décision, l'URSSAF avait laissé un temps pour que les entreprises puissent se mettre en conformité et une tolérance était actée jusqu'au 31 décembre 2025. Dans ce cadre, la condition d'ancienneté pour accéder aux ASC ne remettait pas en cause les exonérations de cotisations, mais il était alors demandé de se mettre en conformité pour l'avenir.

L'URSSAF a décidé de prolonger cette période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2026.

Bien que ce sursis soit bienvenu, il faut désormais bien intégrer ce nouveau cadre. La suppression de cette condition d'ancienneté aura des conséquences concrètes, puisque des salariés que l'on pouvait jusqu'alors exclure seront maintenant bénéficiaires des ASC.

Fin de l'exonération sociale pour les médailles du travail

Jusqu'à présent, les sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail bénéficiaient à la fois d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération de cotisations et contributions sociales (cotisations sociales, CSG-CRDS et taxe sur les salaires).

Toutefois, la loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération fiscale pour les revenus perçus à compter de 2026.

A titre transitoire, l'exonération de cotisations sociales continue quant à elle de s'appliquer aux sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, et ce jusqu'au 31 décembre 2026 inclus. À compter du 1^{er} janvier 2027, ces sommes ne seront plus exonérées et seront ainsi traitées comme un salaire.

La rubrique du moment : Fin du délai de forclusion

La date du 23 avril 2026 marquait la fin du délai de forclusion du rappel de congés payés. Le cap est désormais franchi : les salariés ne peuvent plus revendiquer des droits à congés acquis sur de longues périodes et remontant jusqu'à 2009.

Toutefois, il faut garder en tête que pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale en matière salariale continue de s'appliquer : des demandes restent donc possibles dans un délai de trois ans suivant la rupture du contrat de travail.

Au-delà de cette échéance du 23 avril 2026, l'enjeu est maintenant de bien sécuriser vos pratiques, notamment en matière de report des congés et d'information du salarié au retour d'arrêt de travail.

En effet, le délai de 15 mois de report des congés commence à courir à compter de la date d'information des congés restants au salarié. Une fois ce délai passé, les congés non pris sont perdus. Dit autrement : plus vous attendez à remettre ce courrier d'information, plus le délai s'allonge.

Pour rappel, ce courrier doit mentionner le nombre de congés acquis et la période pendant laquelle ils doivent être pris.

Par ailleurs, il est bon de rappeler qu'en cas d'arrêt de travail supérieur à un an à la fin de la période d'acquisition, le délai de report de 15 mois démarre automatiquement à cette même date. Cela signifie que vos salariés en arrêt depuis plusieurs années ne bénéficient pas de la totalité de leur acquisition au moment de leur reprise ou de leur sortie.

Une vérification de leurs compteurs de congés s'impose, afin de s'assurer que vous n'en indemnisez pas à tort.

Bien sûr nous sommes toujours là pour vous accompagner sur la rédaction de ces courriers, pour vérifier les décomptes de congés si vous avez un doute, ou encore pour mettre en place les bonnes pratiques en la matière.