

Flash Info Social

janvier 2026



À LA UNE



Ruptures conventionnelles : le coût patronal grimpe à 40 % dès 2026

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 alourdit significativement le coût des ruptures conventionnelles individuelles et des mises à la retraite. La contribution patronale spécifique applicable à la part exonérée de cotisations sociales est portée de 30 % à 40 %, avec une entrée en vigueur attendue au 1er janvier 2026. Cette hausse modifie directement les arbitrages en matière de gestion des fins de contrat et renforce la nécessité d'anticiper les stratégies de rupture dans les décisions RH à venir.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Congés payés : la période de prise doit être fixée avant le 28 février !

La période de prise des congés payés doit être fixée par un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche. En l'absence d'accord, elle est déterminée par l'employeur après consultation du CSE, le cas échéant.

Attention : cette période doit impérativement être définie avant le 28 février, et s'étendre entre le 1er mai et le 31 octobre.

Les salariés doivent être informés de la période de prise des congés au moins deux mois avant son ouverture, et l'ordre des départs doit leur être communiqué au moins un mois avant.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner une indemnisation pour les salariés n'ayant pas pu prendre leurs congés.

N'hésitez pas à nous solliciter en amont pour vous accompagner dans cette démarche !

VOS ACTUALITÉS JURIDIQUES : À LA LOUPE !



Arrêts maladie et AT/MP : fin de l'indemnisation illimitée et contrôle renforcé

La LFSS pour 2026 durcit le régime des arrêts de travail. À compter de septembre 2026, la durée des primo-prescriptions et des prolongations d'arrêts maladie sera plafonnée, sauf justification médicale. Surtout, dès le 1er janvier 2027, les indemnités journalières versées au titre des accidents du travail et maladies professionnelles seront limitées dans le temps, mettant fin au principe d'indemnisation illimitée. Ces évolutions auront un impact direct sur la gestion des absences longues et les coûts indirects supportés par les entreprises.



SMIC 2026 : revalorisation automatique et effets de seuil à anticiper

Au 1er janvier 2026, le SMIC est revalorisé conformément aux mécanismes légaux d'indexation, sans coup de pouce gouvernemental. Cette hausse automatique impacte les grilles de rémunération, les exonérations dégressives de cotisations et plusieurs dispositifs sociaux indexés sur le SMIC. La LFSS 2026 limite par ailleurs le bénéfice de la réduction générale de cotisations dans les branches dont les minima conventionnels demeurent inférieurs au SMIC, renforçant la pression à la revalorisation salariale et la vigilance sur les effets de seuil en paie.



Congé de naissance : un nouveau droit indemnisé dès 2026

La LFSS 2026 crée un nouveau congé de naissance d'une durée de 1 ou 2 mois, ouvert à chacun des parents à l'issue des congés de maternité, paternité ou d'adoption. Ce congé suspend le contrat de travail, ouvre droit à des indemnités journalières spécifiques et bénéficie d'une protection renforcée contre la rupture du contrat. Fractionnable et mobilisable jusqu'au 9^e mois de l'enfant, ce nouveau dispositif impactera l'organisation du travail et la gestion des absences dès la publication des décrets d'application.