

# LE RÉCAP'RH

L'actualité paie et RH décryptée par Fortify



Mai 2026 – Numéro 89

## AU SOMMAIRE

### L'ACTUALITÉ PAIE & RH

SMIC	<a href="#">P.2</a>
Cotisations, obligations sociales	<a href="#">P.3</a>
Aides, DSN	<a href="#">P.4</a>
Retraite	<a href="#">P.5</a>

### L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Prescription, apprentissage	<a href="#">P.6</a>
Formation, licenciement	<a href="#">P.7</a>
Télétravail	<a href="#">P.8</a>
Projet de loi	<a href="#">P.8</a>

PS : sommaire interactif – cliquez pour naviguer dans les actualités

#### LE MÉMO DU GESTIONNAIRE DE PAIE :

##### Intéressement & participation :

Pour rappel : Les primes d'intéressement et de participation doivent être versées aux salariés **au plus tard le 31 mai 2026** pour les entreprises ayant clôturé leur exercice **le 31 décembre 2025**.

##### Taxe d'apprentissage

Le **26 mai 2026** marque le début de la **1ère période de répartition de la taxe d'apprentissage** libératoire sur SOLTEA.

##### Augmentation du SMIC

Le SMIC évolue **dès le 1er Juin 2026**. Pensez à vérifier les paramètres de votre logiciel de paie.

##### Transparence des salaires :

Les nouvelles règles doivent entrer en vigueur **d'ici le 7 juin 2026**.

Ces obligations concerneront la publication des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Le calendrier et les modalités précises seront **communiqués dès l'adoption des textes**.

##### Bascule de congés - Congé supplémentaire de parentalité

Les salariés avec un enfant à charge vivant au foyer peuvent bénéficier de **jusqu'à 2 jours de congés supplémentaires par enfant**, sous conditions d'âge et dans la limite légale applicable. [LEGIFRANCE](#)

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

# L'actualité Paie & RH

## SMIC

### Le SMIC horaire brut augmentera de 2,41 % au 1<sup>er</sup> juin 2026



✔ Le SMIC sera **revalorisé automatiquement au 1<sup>er</sup> juin 2026** en raison de l'inflation. L'indice des prix à la consommation ayant progressé de plus de 2 %, le mécanisme légal de revalorisation s'applique.

Le SMIC horaire brut passera de 12,02 € à **12,31 €**, soit une hausse de **2,41 % (+ 29 centimes)**.

#### Conséquences pour les salariés mensualisés :

- 1 867,02 € brut/mois pour 35 h hebdomadaires (+ 43,99 €)
- 2 101,73 € brut/mois pour 39 h avec majoration de 10 %
- 2 133,73 € brut/mois pour 39 h avec majoration de 25 %

À Mayotte, le SMIC horaire atteindra **9,56 €** (+ 2,465 %).

⚠ Une incertitude demeure concernant la réduction générale dégressive des cotisations patronales (RGDU) : le gouvernement doit encore préciser si le paramètre SMIC utilisé pour son calcul sera revalorisé en cours d'année ou figé à sa valeur du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Source : communiqué de presse Ministère du travail et des solidarités

### Tolérance médaille du travail : les cotisations & contributions sociales évoluent

Evolution des règles d'assujettissement à cotisations et contributions sociales des primes versées à l'occasion de l'attribution de **médailles d'honneur du travail**

L'exonération fiscale applicable aux revenus versés à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail se double de l'application d'une **exemption d'assiette des cotisations et contributions sociales** (cotisations, CSG-CRDS et taxe sur les salaires).

Or, le 5° de l'article 17 de la loi de finances pour 2026 a mis fin à l'**exonération fiscale** à compter des revenus perçus au titre de l'année 2026, ce qui prive donc de fondement la circulaire du 22 avril 2000 qui prévoyait une exemption sociale calée sur l'exemption fiscale.

✦ Toutefois, à titre de tolérance, l'application de l'exonération sociale perdue pour les revenus versés à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail jusqu'au 31 décembre 2026. Après cette date, les attributions de ces médailles n'ouvriront pas droit à une exemption.

Source : [BOSS](#)

## Nouveau simulateur

### Un simulateur pour estimer vos obligations sociales

Le portail officiel « **Entreprendre Service Public** » a lancé, en collaboration avec la Direction Générale des Entreprises (DGE), un simulateur permettant aux employeurs d'estimer les obligations sociales liées à leur effectif. Disponible depuis le 14 avril 2026, **cet outil interactif** aide à visualiser l'impact immédiat et futur des recrutements sur les seuils légaux.

Dans une communication du 15 avril 2026, le site d'information administrative officielle pour les entreprises précise que ce nouvel outil vise à **simplifier la lecture des contraintes réglementaires**.

Le site « **Entreprendre Service Public** » souligne toutefois que les résultats fournis sont purement estimatifs. Cette « estimation indicative » ne peut en aucun cas se substituer à une analyse juridique ou une expertise paie complète.



Compte tenu de la complexité des règles de calcul, le simulateur ne peut pas **couvrir l'intégralité des spécificités de l'entreprise**. Il constitue un **premier niveau d'information**, mais la validation finale des seuils doit rester sous le contrôle de l'expert paie ou du conseil juridique de l'entreprise.

Source : [LEGISOCIAL](#)

### Indemnité carburant 2026 : une aide de 50 € pour les travailleurs modestes grands rouleurs

Face à la **hausse des prix du carburant** liée à la crise énergétique, le Gouvernement met en place une **indemnité carburant de 50 €** destinée aux travailleurs modestes utilisant leur véhicule personnel pour travailler ou se rendre au travail.

Pour en bénéficier, plusieurs conditions doivent être remplies :

- effectuer plus de 15 km par trajet domicile-travail ou plus de 8 000 km par an dans le cadre professionnel ;
- utiliser un véhicule thermique ou hybride non rechargeable assuré ;
- résider en France et avoir au moins 16 ans ;
- disposer d'un revenu fiscal de référence par part inférieur ou égal à 16 880 €.

Les véhicules électriques, de fonction ou déjà pris en charge par l'employeur sont **exclus**.

La demande devra être **réalisée en ligne sur le site des impôts** à partir du 27 mai 2026, pendant une durée de 2 mois. Le versement sera effectué directement par l'administration fiscale sur le compte bancaire du bénéficiaire.

Les bénéficiaires devront **conserver leurs justificatifs pendant 5 ans**, des contrôles pouvant être réalisés par l'administration.

## DSN de substitution

### DSN de substitution : un arrêté précise les corrections des droits sociaux des salariés

Un arrêté publié au Journal officiel du 2 mai 2026 vient préciser **les modalités liées à la DSN de substitution** réalisée par l'URSSAF lorsque l'employeur ne corrige pas certaines anomalies déclaratives en DSN.

Le texte détaille :

- les organismes de protection sociale destinataires des données nécessaires à la correction des droits des salariés (notamment les organismes d'assurance vieillesse comme les CARSAT) ;
- les informations pouvant être transmises : données d'identité, éléments de rémunération, cotisations sociales, informations liées au contrat de travail ou à la paie ;
- les modalités techniques de transmission via la norme NeODES.

L'arrêté rappelle également qu'en cas de correction susceptible d'avoir un impact sur les droits sociaux ou les prestations des salariés, l'employeur devra **informer les salariés concernés « par tout moyen et dans un délai raisonnable »** dès qu'il est averti par l'URSSAF de la DSN de substitution.

Source : [LEGIFRANCE](#)

### Retraite carrière longue : les règles de départ anticipé évoluent au 1er septembre 2026

Un décret publié au Journal officiel du 8 mai 2026 adapte **le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** afin de tenir compte des aménagements apportés à la réforme des retraites par la LFSS 2026.

La réforme assouplit **le calendrier de relèvement de l'âge légal de départ en retraite pour certaines générations nées entre 1964 et 1968**. En conséquence, les conditions de départ anticipé pour les salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans sont également revues.

Le décret prévoit notamment :

- un abaissement de certains âges de départ anticipé ;
- de nouvelles règles selon l'année de naissance des assurés ;
- des ajustements spécifiques pour les générations 1964, 1965 et 1970.

Par exemple :

- les assurés nés en 1964 ayant commencé à travailler avant 20 ans pourront partir dès 60 ans et 6 mois ;
- ceux nés en 1965 pourront partir à partir de 60 ans et 8 ou 9 mois selon leur date de naissance ;
- les assurés nés en 1970 pourront partir dès 61 ans et 9 mois.

Ces nouvelles règles s'appliqueront aux pensions prenant effet **à compter du 1er septembre 2026**. Elles concernent les salariés remplissant les conditions de durée d'assurance cotisée du dispositif « carrière longue ».

*Décret 2026-345 du 7 mai 2026, JO du 8*

---

### Nouvelle date d'entrée en vigueur de la rubrique Régimes de retraites supplémentaires à prestations définies et droits aléatoires

Compte tenu de l'importance et du nombre de remarques reçues dans les derniers jours de la consultation publique, la rubrique portant sur les **régimes de retraites supplémentaires à prestations définies et droits aléatoires** ne sera finalement **opposable qu'à compter du 18 mai 2026**, permettant ainsi de répondre à la totalité des remarques au préalable.

Source : [BOSS](#)

# L'actualité Juridique

## Prescription

### Cotisations de retraite complémentaire : Le salarié n'a que deux ans pour agir en justice

#### Rappel des faits

Un ancien salarié retraité reprochait à son employeur de ne pas avoir suffisamment **cotisé à sa retraite complémentaire AGIRC** durant ses périodes d'expatriation. Il estimait que certaines primes, bonus et avantages en nature n'avaient pas été intégrés dans l'assiette des cotisations. Après un **refus de régularisation** par l'employeur, il a saisi la justice en 2016 pour obtenir des dommages et intérêts.

#### Décision

La Cour de cassation confirme que l'action du salarié relevait de l'exécution du contrat de travail. À ce titre, elle était soumise **au délai de prescription de 2 ans** prévu par l'article L.1471-1 du Code du travail, et non à la prescription de droit commun de 5 ans.

Le salarié ayant saisi le conseil de prud'hommes **après l'expiration de ce délai**, son action était **prescrite**.

#### Conclusion

La Cour de cassation rappelle que les litiges liés à des insuffisances de cotisations retraite complémentaire relèvent de l'exécution du contrat de travail. Les salariés disposent donc **d'un délai de 2 ans** pour agir en justice à compter du moment où ils ont connaissance des faits.

Source : [Cour de Cassation](#)

## Apprentissage

### Nouvelle possibilité de rupture immédiate du contrat d'apprentissage

 Un apprenti peut mettre fin à son contrat immédiatement en cas de manquements graves de l'employeur rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Source : [Cour de cassation](#)

### Obligation de formation : jusqu'où va la responsabilité de l'employeur ?

#### Rappel des faits


Une salariée employée comme aide médico-psychologique demandait à son employeur la prise en charge d'une **formation de plusieurs années** afin d'accéder à des postes d'éducateur spécialisé ou de moniteur éducateur disponibles dans l'association. Face au refus de l'employeur, elle a saisi la justice en invoquant un manquement à l'obligation de formation.

#### Décision

La Cour de cassation rappelle que l'employeur doit **assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail** et maintenir leur capacité à occuper leur emploi. En revanche, cette obligation ne va pas jusqu'à **financer une formation initiale permettant au salarié d'accéder à un poste différent et d'une qualification supérieure.**

L'employeur n'était donc pas tenu de **financer la formation de la salariée**, même si des postes correspondants étaient disponibles dans l'entreprise.

#### Conclusion

 L'obligation de formation de l'employeur concerne **l'adaptation au poste occupé et l'évolution de l'emploi du salarié.** Elle n'impose pas de financer une reconversion ou une formation diplômante permettant d'accéder à un autre métier au sein de l'entreprise.

Source : [Cour de Cassation](#)

---

## Licenciement

### Harcèlement moral : 5 ans à compter du licenciement pour contester sa nullité

Dans un arrêt du 9 avril 2026, la Cour de cassation rappelle qu'en cas d'action portant sur la rupture du contrat de travail fondée sur un harcèlement moral, le salarié dispose **d'un délai de 5 ans à compter de la notification de la rupture** pour saisir le juge.

#### Rappel des faits :

Une salariée licenciée pour **inaptitude** contestait son licenciement en invoquant un harcèlement moral. La cour d'appel avait jugé **son action prescrite.**

#### Décision de la Cour de Cassation :

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un licenciement est contesté pour harcèlement moral, **le délai de prescription est de 5 ans**, et court à compter de la notification du licenciement, non du dernier fait de harcèlement.

Source : [COUR DE CASSATION](#)

### Télétravail : chuter dans les escaliers pour aller déjeuner n'est pas un accident du travail


#### Rappel des faits

Une salariée en télétravail chute dans les escaliers de son domicile pendant sa pause déjeuner et se blesse. Elle demande la **reconnaissance d'un accident du travail**, mais la CPAM refuse, estimant qu'elle n'était ni en temps de travail ni sous l'autorité de l'employeur. Le tribunal lui avait initialement donné raison.

#### Décision

La Cour d'appel de Paris infirme le jugement. Elle considère que la salariée ne prouve pas que l'accident est survenu pendant **le temps de travail effectif ou sous subordination de l'employeur**. La pause déjeuner, en télétravail, ne peut pas être **assimilée à du temps de travail**, et la présomption d'imputabilité ne s'applique donc pas.

#### Conclusion

 En télétravail, la protection accident du travail n'est reconnue que **si l'accident survient pendant l'activité professionnelle**. À défaut de preuve du lien avec le temps de travail, l'accident n'est pas qualifié d'accident du travail.

Source : [Cour de cassation](#)

---

## Projet de loi

### Loi de simplification 2026 : plusieurs obligations administratives allégées pour les entreprises

Adoptée définitivement par le Parlement et en attente de validation par le Conseil constitutionnel, **la loi de simplification de la vie économique** prévoit de nombreuses mesures visant à réduire les formalités administratives des entreprises.

Au-delà des mesures déjà annoncées sur le règlement intérieur et le dispositif « Hamon », le texte prévoit plusieurs simplifications en droit du travail :

- suppression de la déclaration préalable d'apprentissage ;
- allègement des conditions administratives pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial ;
- suppression de l'agrément régional obligatoire pour certains organismes de formation des élus du CSE ;
- possibilité pour les services de prévention et de santé au travail (SPST) de mutualiser librement leur cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- suppression de la commission nationale de conciliation des conflits collectifs de travail.

[Projet de loi de simplification de la vie économique, définitivement adopté par le Parlement le 15 avril 2026](#)

---

## NOUS CONTACTER

FORTIFY

04 81 69 56 01

[contact@fortify.fr](mailto:contact@fortify.fr)

GESTIONDELAPAIE

04 58 05 13 41

[contact@gestiondelapaie.com](mailto:contact@gestiondelapaie.com)

---

## NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Grenoble

Montpellier

La Réunion

---

PLUS D'INFORMATIONS SUR :



[www.fortify.fr](http://www.fortify.fr)



[www.gestiondelapaie.com](http://www.gestiondelapaie.com)