

Newsletter Paie & Sociale

Juin 2026

forvis mazars

Actualité Paie

Un dispositif parfois oublié : les congés supplémentaires pour enfants à charge

C. Trav., art. L3141-8

Un salarié ayant un droit complet à congés payés a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 30 jours sur une année.

Outre cette règle générale que les employeurs ont bien à l'esprit, le Code du travail prévoit des congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants à charge.

Quelles conditions pour en bénéficier ?

- Avoir des droits à congés payés
- Avoir des **enfants à charge** (=> moins de 15 ans ou en situation de handicap, sans condition d'âge)

Combien de jours supplémentaires ?

- Salarié de moins de 21 ans :
  - ⇨ 2 jours de congé par enfant
  - ⇨ 1 jour si congé principal ≤ 6 jours
  - ⇨ Pas de plafond global
- Salarié d'au moins 21 ans :
  - ⇨ 2 jours de congé par enfant
  - ⇨ Mais avec un plafond total de 30 jours ouvrables (5 semaines)

⚠ Ces jours supplémentaires ne profitent réellement qu'aux salariés qui n'ont pas déjà 30 jours de congés (embauche en cours d'année, arrêt maladie longue durée, congé sans solde, etc.).

Il est important de vérifier si vous avez des salariés concernés par ces congés supplémentaires, qui résultent du Code du travail et non d'une convention collective spécifique, et peuvent s'appliquer ainsi à tous les salariés.

Nouveau cas de dispense de la visite de reprise

Décret 2026-503 12-6-2026 : JO 14-6

Une visite de pré-reprise permet désormais, sous certaines conditions, d'être dispensé d'organiser une visite de reprise.

Pour rappel, une visite de reprise est obligatoire dans 4 situations :

- après un congé maternité ;
- après un arrêt de travail pour maladie professionnelle ;
- après un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- après un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

Il revient à l'employeur, dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, de contacter la Médecine du travail afin d'organiser la visite de reprise, laquelle doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

À partir du 15 juin 2026, est instaurée une possibilité d'être dispensé de visite de reprise.

L'organisation d'une visite de reprise n'est pas requise si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite de pré-reprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail ;
- lors de cette visite de pré-reprise, le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

A moins que le salarié, le médecin du travail ou l'employeur n'en fasse la demande, **il n'y a plus de visite de reprise à organiser si le salarié a bénéficié d'une visite de pré-reprise au cours des 30 jours précédant son retour au travail**, à l'issue de laquelle le médecin du travail a expressément conclu à l'absence de mesure nécessaire en vue ce retour.

Il est donc noté que pour les arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026, le médecin du travail doit systématiquement informer l'employeur de l'organisation d'une visite de pré-reprise, sauf si le salarié s'y oppose.

Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance

Institué par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance permet aux parents de prolonger leur présence auprès de leur enfant après les congés existants (congé maternité, congé paternité, congé d'adoption).

L'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, initialement prévue au 1er janvier 2026, a été reportée au 1er juillet 2026.

Bénéficiaires

- Ce congé est accessible à tous les parents en activité.
- Il concerne les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 (ou dont la naissance était prévue à partir de cette date).

Durée et modalités

- Chaque parent peut bénéficier de 1 à 2 mois de congé.
- Le congé peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes d'un mois, consécutives ou non.
- Le congé supplémentaire de naissance doit :
  - ⇨ intervenir après les congés légaux existants (maternité, paternité, adoption) pris en totalité
  - ⇨ être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

👉 Cas particulier pour 2026 : pour les enfants nés entre le 1er janvier 2026 (ou dont l'arrivée était prévue à compter de cette date) et le 1er juillet 2026 le congé pourra être pris jusqu'au 31 mars 2027

👉 A noter : Reprise anticipée : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié souhaitant reprendre son activité avertit son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée.

Indemnisation

Le congé est indemnisé par la Sécurité sociale sous forme **d'indemnités journalières**. Pour en bénéficier, les salariés doivent :

- ⇨ soit avoir cotisé au titre de l'assurance maladie-maternité, au cours des 6 mois civils précédents, sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois le SMIC horaire ;
- ⇨ soit totaliser au cours des 3 mois ou 90 jours précédents au moins 150 h de travail salarié ou assimilé.
- ⇨ justifier de 6 mois d'affiliation à la date du début du congé.

Base de calcul de l'indemnisation :

- Si les congés s'enchaînent → même salaire de référence que pour les congés maternité/paternité
- En cas de reprise d'activité entre les congés → salaire du mois précédant le congé supplémentaire

Niveau d'indemnisation

- 70 % du salaire plafonné pour le 1er mois
- 60 % pour le 2ème mois

Le salaire pris en compte est plafonné (4 005 €/mois en 2026).

👉 A noter : à ce jour, l'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire du collaborateur pendant ce congé supplémentaire de naissance.

Démarches

Le salarié doit informer son employeur : 1 mois avant le début du congé, ou 15 jours en cas d'enchaînement avec un congé existant.

La demande doit être formalisée par écrit (LRAR ou remise en main propre) et préciser la durée souhaitée, les modalités de prise et les dates de congé

Situation du salarié pendant le congé

- Le congé supplémentaire de naissance suspend le contrat de travail
- La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié liés à son ancienneté, mais pas pour l'acquisition des congés payés
- Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé
- À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Pendant le congé supplémentaire de naissance, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant

Actualité Sociale

Rupture conventionnelle : baisse de la durée d'indemnisation par l'assurance chômage

Loi 2026-470 du 11 juin 2026, JO du 12

Jusqu'à présent, la loi prévoyait que la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi pouvait varier en fonction de leur âge, de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure et, le cas échéant, du suivi d'une formation.

Désormais, le code du travail (article L 5422-2 modifié) prévoit que la durée d'indemnisation peut aussi dépendre du **mode de rupture du contrat de travail**. Des règles spécifiques s'appliquent donc aux demandeurs d'emploi dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle homologuée, selon leur âge.

Âge du demandeur d'emploi à la date de fin du contrat de travail	Durée d'indemnisation en cas de privation involontaire d'emploi	Durée d'indemnisation en cas de **rupture conventionnelle homologuée**
Moins de 55 ans	18 mois*	**15 mois***
Au moins 55 ans et moins de 57 ans	22,5 mois*	**20,5 mois***
Au moins 57 ans	27 mois*	**20,5 mois***

* *Des durées spécifiques aux allocataires résidants en outre-mer existent, non reprises ici.*

⇨ **Une entrée en application prévue en septembre 2026**

Le texte permettant la révision à la baisse des règles d'indemnisation du chômage après une rupture conventionnelle individuelle vient d'être publié au Journal officiel. Reste à attendre, pour une mise en œuvre concrète, **l'agrément de l'avenant qui modifie la convention d'assurance chômage**. L'objectif visé par les partenaires sociaux est septembre 2026.

Pour l'employeur, demander au salarié de ne pas effectuer d'heures supplémentaires ne l'exonère pas de les payer lorsque l'activité les rend nécessaires

Cass. soc., 20 mai 2026, n° 25-10943

Les heures supplémentaires sont, en principe, effectuées à la demande de l'employeur.

Cette demande peut toutefois être **implicite** lorsque l'employeur a tacitement admis l'accomplissement d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est établi que leur réalisation a été rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Un salarié démissionnaire avait saisi les juges de plusieurs demandes, parmi lesquelles figurait un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Le salarié soutenait avoir accompli 274,5 heures supplémentaires entre avril et décembre 2021. Il se fondait sur des fiches de contrôle des présences et des horaires du personnel, transmises chaque semaine à son employeur.

Les juges d'appel avaient reconnu l'existence d'heures supplémentaires, mais seulement pour la période antérieure à avril 2021. Ils relevaient qu'à compter de cette date, l'employeur établissait avoir indiqué au salarié qu'il ne devait plus effectuer d'heures supplémentaires. En conséquence, selon eux, le salarié ne pouvait prétendre à un rappel de salaire pour la période postérieure au 21 avril 2021.

Ce n'est pas la position de la Cour de cassation : selon elle, les juges d'appel auraient dû rechercher si les heures de travail litigieuses avaient été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié, et ce même si l'employeur démontrait lui avoir demandé de cesser d'effectuer des heures supplémentaires. L'affaire devra donc être rejugée.

En pratique, **l'employeur ne peut se contenter d'interdire l'exécution d'heures supplémentaires pour s'exonérer de leur paiement. Si la charge de travail rend leur accomplissement nécessaire, ces heures demeurent dues au salarié**.

Actualité Conventions collectives

🍽️ Convention collective des Hôtels, cafés, restaurants

Pour rappel, le SMIC fait l'objet d'une revalorisation de 2.41% au 1er juin 2026, le taux horaire devenant 12.31 € brut, soit 1867.06 € brut.

Nous portons votre attention sur plusieurs conventions collectives dont les grilles salariales deviennent moins favorables que le SMIC en vigueur au 1er juin 2026.

C'est le cas de la CCN des HCR. Contrairement à la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026, qui n'avait impacté que l'échelon 1 du niveau I, la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026 a pour effet de placer l'ensemble du niveau I ainsi que l'échelon 1 du niveau II de la grille des salaires de la CCN des HCR en dessous du SMIC applicable au 1er juin 2026. De ce fait, **les salaires correspondant aux emplois classés au niveau I ainsi qu'à l'échelon 1 du niveau II devront obligatoirement être réajustés au niveau du SMIC légal**. Un accord salarial de branche est en cours de négociation.

🍪 Convention collective de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie : détaillants, détaillants-fabricants

Un avenant n°43 relatif aux salaires a été conclu dans la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286), avenant étendu par arrêté du 26 mai 2026.

Il **revalorise les salaires et une nouvelle grille est applicable.**

Attention également au respect du minimum légal du fait de l'augmentation du SMIC.

👉 Nos experts restent à votre service pour analyser ces évolutions.

Contacts

Estelle Cardinael
Responsable pôle social, Forvis Mazars, France
estelle.cardinael@forvismazars.com

Hortense Charluteau-Serrero
Juriste en droit social Manager, Forvis Mazars, France
hortense.charluteau-serrero@forvismazars.com

Mathilde Dupuy
Senior Manager, Forvis Mazars, France
mathilde.dupuy@forvismazars.com

Aurélie Duter
Responsable pôle conseil RH, Forvis Mazars, France
aurelie.duter@forvismazars.com

Philippe Favard
Associé, Forvis Mazars, France
philippe.favard@forvismazars.com

Pour toute question complémentaire, n’hésitez pas à contacter vos interlocuteurs du service social / paie.

Forvis Mazars Group SC est un membre indépendant de Forvis Mazars Global, réseau mondial de référence de services professionnels. Opérant en tant que partnership international intégré dans plus de 100 pays et territoires, Forvis Mazars Group est spécialisé dans l'audit, la fiscalité et le conseil. Le partnership intégré s'appuie sur l'expertise et la diversité culturelle de ses équipes — plus de 35 000 professionnels à travers le monde — pour accompagner des clients de toutes tailles à chaque étape de leur développement.
Rendez-vous sur forvismazars.com pour en savoir plus.

© Forvis Mazars 2026