



Newsletter Paie & Sociale

Septembre 2026

forv/s
mazars

Ce qui change ce mois-ci

 ARRÊTS MALADIE	 CHÔMAGE APRÈS RUPTURE CONVENTIONNELLE	 PRIME CARBURANT
 Depuis le 1 ^{er} septembre 2026	 Depuis le 1 ^{er} septembre 2026	 Jusqu'au 31 décembre 2026
31 jours Arrêt initial maximum	15 mois Avant 55 ans	1 000 € Plafond annuel d'exonération
62 jours Prolongation maximum	20,5 mois À partir de 55 ans	Conditions (alternatives) : • habiter ou travailler dans une agglomération de moins de 100 000 habitants • horaires incompatibles avec les transports en commun • déplacement du salarié à ses frais sur plusieurs lieux de travail
 Pas de plafond de durée si le professionnel de santé estime que l'état de santé le justifie.	 Sous réserve des autres conditions d'ouverture des droits.	

Actualité jurisprudentielle

Indemnité de rupture conventionnelle : l'accord d'entreprise prime sur la convention collective

Cass. soc., 1^{er} juillet 2026, n° 25-14.861

La Cour de cassation confirme que, pour déterminer l'indemnité minimale de rupture conventionnelle, **les dispositions d'un accord d'entreprise prévalent sur celles de la convention collective** de branche **lorsqu'elles portent sur le même objet**. Les employeurs doivent donc vérifier les accords applicables avant de fixer le montant de l'indemnité versée au salarié.

 **A noter :** Le Code du travail fait prévaloir l'accord d'entreprise sur la convention de branche en ce qui concerne l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle minimale, même s'il est moins favorable que la convention collective.

L'employeur a donc, sur certains thèmes, une marge de manœuvre et de négociation au sein de l'entreprise, et la règle du « plus favorable » au salarié peut parfois être écartée.

Forfait-jours SYNTEC : un récent arrêt qui interroge sur les majorations de salaire

CA Bordeaux, 24 février 2026 (RG n° 23/04285)

Outre les conditions légales pour permettre d'appliquer un forfait-jours, la convention collective SYNTEC prévoit une condition de salaire : le salarié doit percevoir une rémunération au moins égale à 122% (niveau 2.3) ou 120% (niveau 3) du salaire minimum conventionnel.

La Cour d'appel de Bordeaux est récemment venue **semer le doute sur les impacts cette disposition** :

⇒ *Est-elle « juste » une condition préalable pour conclure un forfait-jour avec les salariés ?*

Dans ce cas, un accord d'entreprise peut y déroger, même dans un sens moins favorable (par exemple : les salariés de niveau 2.3 peuvent être au forfait-jours, avec un salaire majoré de seulement 15%)

⇒ *Ou est-elle un salaire minimum prévu par la convention collective pour ces salariés ?*

Dans ce cas, un accord d'entreprise ne peut pas y déroger dans un sens moins favorable.

 En attendant la position de la Cour de cassation, une grande vigilance est nécessaire ; nous pouvons vous accompagner pour sécuriser la rédaction de vos accords d'entreprise.

Du côté de la paie

Projet de décret à anticiper : Abaissement du plafond des indemnités journalières AT/MP

Le salaire journalier servant de base au calcul des IJSS AT/MP est plafonné à 400,82 euros en 2026.

Selon les taux d'indemnisation, le montant maximal de l'IJSS AT/MP brute atteint donc 240,49 euros par jour (60 % du salaire journalier) pendant les 28 premiers jours d'arrêt, puis 320,66 euros à compter du 29e jour (80 % du salaire journalier).

Le ministre du Travail confirme son intention d'**abaisser ce plafond à 1,8 Smic** (environ 111 €).

Il s'agit pour l'instant d'un projet de décret mais il convient d'ores et déjà de retenir que :

- La baisse est conséquente, même si elle ne concerne que les salariés avec une rémunération élevée.
- Cette baisse engendrera une augmentation de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur : ce qui ne sera plus indemnisé par les IJSS le sera par l'employeur.
- Cette baisse pourrait également engendrer une hausse du coût des régimes de prévoyance.

i Notre conseil : il peut être opportun d'analyser votre contrat de prévoyance afin d'identifier les modalités de prise en charge en cas d'arrêt de travail, ainsi que les délais d'intervention du régime.

Le vrai ou faux du mois

Épargne salariale : faut-il craindre une nouvelle taxation ?



CE QUI EST VRAI



Les sommes issues de l'intéressement et de la participation

restent soumises à la CSG et à la CRDS, tout en pouvant être exclues de l'assiette des cotisations sociales lorsque les conditions légales sont respectées.



Lorsqu'elles sont affectées à un plan d'épargne salariale

dans les délais et conditions prévus par la réglementation, les sommes d'intéressement et de participation peuvent bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu.



Le forfait social

connaît plusieurs cas d'exonération ou de taux réduits, notamment selon l'effectif de l'entreprise et la nature des sommes versées.



CE QUI A ÉTÉ DÉMENTI



À la suite des informations publiées dans la presse, les services de Matignon ont indiqué que le Premier ministre ne s'était « jamais prononcé en faveur » d'une taxation de l'épargne salariale et ont rappelé qu'il s'agissait de documents de travail ne constituant pas des décisions gouvernementales définitives.



À noter

À ce jour, aucune réforme modifiant le régime fiscal de l'épargne salariale n'a été adoptée. Les informations diffusées concernaient des hypothèses de travail dans le cadre de la préparation du budget 2027.

Il convient donc de distinguer les pistes de réflexion évoquées dans le débat public des mesures effectivement votées et entrées en vigueur.



À RETENIR



Aucune réforme n'a été adoptée à ce jour.

L'actualité des conventions collectives

Restauration rapide

Cass. soc. 1^{er} juillet 2026, n°25-12.008

Selon l'article 34 de la CCN Restauration rapide, le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le texte précise que les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle, sur la base de 2 jours consécutifs dans les établissements ouverts 7 jours sur 7. Il est toutefois prévu qu'il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs, soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur, en cas de travaux urgents répondant à certains critères.

Ce que nous apprend cet arrêt

La dérogation ne concerne que le caractère consécutif des 2 jours, le salarié a toujours le droit à 2 jours de repos dans la semaine. Un contrat de travail ne peut pas déroger à la règle et n'accorder qu'un jour de repos par semaine.

 **Notre conseil** : Il est recommandé de procéder à des contrôles réguliers afin de s'assurer du respect des repos quotidiens et hebdomadaires. À défaut, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (contravention pouvant atteindre 1 500 € par salarié concerné), ou à d'éventuelles sanctions administratives.

A vos agendas !

 2 dates à retenir en octobre :

Transparence salariale : Etes-vous prêts ?

Un webinar est organisé par nos experts le **12 octobre 2026 de 11h à 12h** sur la transparence salariale, il est, en effet, essentiel d'anticiper dès maintenant **les évolutions à venir, qui modifieront durablement la manière de construire et de piloter votre politique de rémunération.**

Au programme : comprendre les attendus du Gouvernement et identifier dès aujourd'hui les actions à mettre en place pour sécuriser votre paie et votre politique de rémunération.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur notre site internet :

 <https://www.forvismazars.com/fr/fr/insights/publications-et-evenements/tous-les-evenements-de-forvis-mazars-en-france/webinar-transparence-salariale>

Forvis Mazars x Lucca : les enjeux de la digitalisation des ressources humaines avec le SIRH Lucca

Jeudi 15 octobre 2026 de 11h à 12h, nos experts Forvis Mazars, en partenariat avec notre partenaire Lucca, vous invitent à un webinar autour de la simplification de la gestion quotidienne des collaborateurs tout en renforçant l'engagement des équipes.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur notre site internet :

 [Webinar Forvis Mazars x Lucca | Simplifiez la gestion quotidienne de vos collaborateurs en renforçant l'engagement des équipes](#)



Nos experts en paie et en droit social sont à votre disposition pour vous accompagner et sécuriser vos pratiques.

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

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

Responsable nationale animation et coordination
One Paie, 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