



CAFE DE LA PAIE – N°19
11 JUIN 2026

Brankiça PAVLOVIC
Cyril REPUSSARD

Webinaire animé par :



Brankica PAVLOVIC
Directrice Activité conseil & audit
PAY JOB



Cyril REPUSSARD
Dirigeant Fondateur
Cabinet Mon Inspecteur

Support technique et organisation: Linda ZIDANE, Responsable Prestations Formation de l'organisme de formation spécialisé en paie et droit du travail, Linking Talents Formation

SOMMAIRE

- Evolution du SMIC, Impact Apprentis, Contrats profs, IJSS et PAS
- RGDU – Impact SMIC et précisions du Boss
- Versement mobilité : évolutions au 1^{er} juillet 2026, Restitution des sommes indument versées
- An Véhicule électrique et vélo – Précisions Boss
- Médaille du travail – Traitement social
- Retraite carrière longue : décret
- HS – exos – Précisions du Boss
- Indemnités de licenciement – Salaire de référence et Cumuls en cas de licenciement abusif ou irrégulier
- Congé naissance supplémentaire
- DSN de substitution

1. EVOLUTION DU SMIC, IMPACT APPRENTIS, CONTRATS PROFS, IJSS ET PAS

Comme prévu, le Smic brut est porté, à partir du 1er juin 2026, à 12,31 € par heure (contre 12,02 € brut depuis le 1er janvier 2026) en métropole et dans les départements et collectivités d'outre-mer (en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon), soit une revalorisation de 2,41 % (source : arrêté NOR : TRST2612929A).

Le Smic mensuel brut sera fixé à 1 867,02 € sur une base de 35 h/semaine [$12,31 \text{ €} \times (35 \times 52 / 12)$] (contre 1 823,03 € depuis le 1er janvier 2026), soit une augmentation mensuelle de 43,99 € bruts.

À Mayotte, le Smic horaire brut sera fixé à 9,56 € au 1er juin 2026 (contre 9,33 € brut depuis le 1er janvier 2026) et le Smic mensuel brut s'établira à 1 449,93 € sur la base de 35 h/semaine (contre 1 415,05 € depuis le 1er janvier 2026).

Salaire brut mensuel en contrat d'apprentissage

Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1re année du contrat	27% du SMIC soit 504,09 euros	43% du SMIC soit 802,82 euros	53% du SMIC soit 989,52 euros	100% du SMIC soit 1.867,02 euros
2e année du contrat	39% du SMIC soit 728,14 euros	51% du SMIC soit 952,18 euros	61% du SMIC soit 1.138,88 euros	100% du SMIC soit 1.867,02 euros
3e année du contrat	55% du SMIC soit 1.026,86 euros	67% du SMIC soit 1.250,90 euros	78% du SMIC soit 1.456,27 euros	100% du SMIC soit 1.867,02 euros

Salaire brut mensuel en contrat de professionnalisation

Situation	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
Sans qualification ou avec un diplôme ou titre inférieur au bac professionnel	55% du SMIC soit 1.026,86 euros	70% du SMIC soit 1.306,91 euros	100% du SMIC soit 1.867,02 euros
Avec un diplôme ou titre de niveau bac professionnel ou plus	65% du SMIC soit 1.213,56 euros	80% du SMIC soit 1.493,61 euros	100% du SMIC soit 1.867,02 euros

Seuil exonération salariale 2026 (50 % du SMIC)

911,51 € au 1er janvier 2026



933,51 € au 1er juin 2026

Quel est le montant maximal des IJSS ?

ÉLÉMENT	CALCUL	MONTANT
SMIC mensuel brut au 1er juin 2026	$35 \text{ h} \times 12,31 \text{ €} \times 52 / 12$	1 867,02 €
Plafond IJSS (1,4 SMIC)	$1 867,02 \text{ €} \times 1,4$	2 613,83 €
Salaire journalier de base maximal	$(2 613,82 \text{ €} \times 3) / 91,25$	85,94 €
IJSS maladie brute maximale	50 % du salaire journalier de base	42,97 €

Ainsi, à compter du 1er juillet 2026, le montant maximal de l'IJSS maladie brute est porté à 42,97 € par jour.

Information : revalorisation du SMIC au 1er juin 2026

 Publié le 27 mai 2026 - Modifié le 27 mai 2026  [A la une, DSN](#)

Le SMIC est revalorisé au 1^{er} juin 2026, en vertu de l'[Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#) et conformément aux dispositions prévues par la loi en cas de progression de l'indice des prix à la consommation d'au moins 2 % par rapport au niveau observé lors de la dernière revalorisation.

- ▶ Pour plus d'information, consulter le [site du ministère du travail et des solidarités](#).

A noter :

1. Le montant de l'abattement applicable aux contrats courts ne disposant pas d'un taux de prélèvement à la source personnalisé s'élèvera à **766 €** à compter du 1^{er} juin 2026.
 2. Le seuil d'exonération d'impôt sur le revenu des apprentis ou stagiaires s'élèvera à **22 184 €** suite à la revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026.
- ▶ La [fiche consigne n°2454](#) sera mise à jour en conséquence.

<https://www.net-entreprises.fr/information-revalorisation-du-smic-au-1er-juin-2026/>

2. RGDU – IMPACT SMIC ET PRÉCISIONS DU BOSS

Réduction générale : le gouvernement annonce un gel du paramètre SMIC

La formule de calcul de la réduction générale de cotisations patronales repose notamment sur un paramètre SMIC.

En l'état des textes applicables, lorsque le SMIC évolue en cours d'année, la valeur annuelle du SMIC prise en compte pour le calcul du coefficient doit normalement intégrer les différentes valeurs applicables avant et après la revalorisation.

Toutefois, la réglementation permet au gouvernement de fixer par décret le SMIC retenu pour le calcul de la réduction générale, dans une fourchette comprise entre le SMIC applicable au 1er janvier 2024 et celui en vigueur sur la période d'emploi.

Article L241-13 du code de la sécurité sociale

Un impact également sur d'autres exonérations

Le paramètre SMIC retenu pour la réduction générale impacte également certains autres dispositifs d'exonération de cotisations sociales.

C'est notamment le cas :

- De l'exonération spécifique applicable dans les départements et territoires d'outre-mer (LODEOM)
- De l'exonération aide à domicile

Pour ces dispositifs également, le SMIC retenu pour le calcul des exonérations devrait donc rester fixé à 12,02 € pour l'année 2026, malgré la revalorisation du SMIC au 1er juin.

En vigueur depuis le 1er janvier 2026, la RGDU remplace les dispositifs antérieurs d'allègement des cotisations patronales. Dans sa version opposable à partir du 1er avril 2026, le Boss précise ses modalités d'application, notamment pour les salariés absents sur une partie de l'année.

Salariés absents sur une partie de l'année

Pour les salariés qui ne sont pas présents toute l'année ou pour ceux dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération ou avec une rémunération partielle, le calcul de la RGDU ne doit pas prendre en compte les éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence. Le décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 a ajouté que l'affectation par l'absence doit s'entendre d'une proratisation strictement proportionnelle au temps d'absence (CSS, art. D. 241-7).

Le Boss définit la notion d'éléments affectés par une absence. Ainsi, les éléments de rémunération versés au titre d'une période de même durée que la périodicité de la paie (prime mensuelle versée à un salarié mensualisé par exemple) doivent être considérés comme affectés par l'absence uniquement lorsqu'ils sont proratisés de façon strictement proportionnelle à la durée de l'absence.

Les éléments de rémunération versés au titre d'une période ne correspondant pas à la périodicité de la paie (prime annuelle versée à un salarié mensualisé par exemple) doivent toujours être considérés comme non affectés par l'absence.

Salariés soumis à un forfait annuel en jours

Pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours, le Boss prévoit, comme auparavant, que le montant du Smic servant au calcul de la RGDU ne peut pas être majoré pour tenir compte d'un complément de rémunération résultant d'un rachat de jours de congés.

Pourtant, le décret n° 2025-1446 du 31 décembre 2025, modifiant l'article D. 241-7 du Code de la sécurité sociale, prévoit que la valeur du Smic est majorée lorsque les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année renoncent à des jours de repos.

En effet, pour l'application de cette majoration du Smic, l'article D. 241-7 du Code de la sécurité sociale vise désormais les heures supplémentaires mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 241-17 du même code. Or, le 4° de l'article L. 241-17 concerne la rémunération versée aux salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année en contrepartie de leur renonciation à des jours de repos. Ainsi, le Boss ne tient pas compte de cette modification réglementaire.

Remarque : rappelons que le Boss n'est opposable qu'à l'administration. En cas de contentieux, les juges ne sont pas tenus de respecter les interprétations contenues dans le Boss, si le cotisant les conteste.

3. Versement mobilité



Versement mobilité : nouveaux taux au 1er juillet 2026

 Mis à jour le 01 juin 2026  Lecture en moins d'une minute


Actualité

Employeur

La contribution de versement mobilité (VM) est due par tous les employeurs privés ou publics qui emploient 11 salariés et plus, dans une zone où est mis en place le versement mobilité. Elle sert à financer les services de transport.

À compter du 1^{er} juillet 2026, les taux de VM, évoluent sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité (AOM) ci-après :

- Guingamp - Paimpol Agglomération ;
- communauté de Communes Rives de Moselle.

Pour connaître les taux applicables au 1^{er} juillet 2026, consultez [la lettre circulaire du 29 mai 2026 \(PDF - 617,67 ko\)](#) .

En complément, celle-ci corrige des erreurs concernant certains codes communes figurant dans les tableaux annexes de précédentes lettres circulaires.

À partir du 1^{er} juillet 2026, les données de notre moteur de recherche des taux VM seront mises à jour.

<https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/taux-versement-mobilite.html>

L'action engagée par un employeur en restitution de sommes indûment versées au titre du versement mobilité doit être engagée contre l'Urssaf et non contre l'autorité organisatrice de transport.

Le versement mobilité est une contribution due par les employeurs d'au moins 11 salariés situés dans une commune ou une région où il a été institué. Il est mis en place par une autorité organisatrice de la mobilité (AOM), anciennement dénommée autorité organisatrice de transport (AOT), mais est payé par l'employeur en même temps et aux mêmes dates que les cotisations, à l'Urssaf.

Dans un arrêt du 19 février 2026, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle qu'indépendamment du recouvrement, la compétence de l'Urssaf s'étend également à la restitution des sommes indûment payées par l'employeur au titre du versement mobilité.

Comme toute demande de restitution de cotisations indues auprès de l'Urssaf, celle-ci doit intervenir dans les trois ans suivant le paiement du versement mobilité.

4. AN VÉHICULE ÉLECTRIQUE ET VÉLO

Pour un véhicule électrique qui ne respecte pas l'éco-score minimum au moment de sa mise à disposition du salarié, car il ne figure pas sur la liste établie par l'arrêté du 14 décembre 2023, mais qui l'intègre par la suite, l'abattement forfaitaire s'applique à compter de la date d'intégration du véhicule à ladite liste.

La période entre la mise à disposition du véhicule et l'obtention du score environnemental minimal est évaluée sans la prise en compte de l'abattement, puis l'abattement pourra être appliqué sans nouvelle mise à disposition à compter de sa date d'intégration dans la liste d'éligibilité officielle précitée (BOSS-AN-910).

Pour les véhicules mis à disposition depuis le 1er février 2025 et à condition que le véhicule électrique obtienne un score environnemental minimal, l'avantage est évalué après l'application d'un abattement :

- de 70 % dans la limite de 4 641,60 € par an pour l'année 2026 en cas d'évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire ;
- de 50 % dans la limite de 2 026,30 € par an pour l'année 2026 en cas d'évaluation sur la base d'une valeur réelle.

Dans les deux cas, il n'est pas tenu compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule (Arrêté précité art. 3, III-D ; BOSS-AN-910 s.).

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/autres-elements-de-remuneration/avantages-en-nature.html#titre-chapitre-4---avantage-en-nature>

L'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un vélo par l'employeur est négligé

Le BOSS ajoute également une tolérance déjà mise en œuvre par l'administration concernant les vélos mis à disposition par l'employeur.

Le site internet de l'Urssaf indique en effet que l'employeur peut mettre à la disposition permanente des salariés une flotte de vélos pour une utilisation privée dans le cadre des trajets domicile-travail et que, si cette utilisation privée constitue en principe un avantage en nature, celui-ci sera négligé par tolérance (Doc. Urssaf du 25 mars 2026).

Dans sa mise à jour, le BOSS indique que, par tolérance, lorsque l'employeur met de manière permanente à disposition d'un salarié un vélo prêté, la valeur de l'avantage en nature constitué est négligée.

Cette tolérance s'applique aussi bien aux vélos achetés qu'aux vélos loués par l'employeur. Elle n'est pas conditionnée à la participation du salarié ni à la renonciation d'un autre avantage en nature.

Il est possible de cumuler cette tolérance avec, sous réserve du respect des conditions respectives de chaque dispositif, le forfait mobilités durables et la participation de l'employeur au financement d'un titre de transport en commun (BOSS-AN-945).

5. MÉDAILLE DU TRAVAIL – TRAITEMENT SOCIAL

Tolérance médaille du travail

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.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss-et-rescrits/actualites-boss/2026/avril/tolerance-medaille-du-travail.html>

6. RETRAITE CARRIÈRE LONGUE



Un décret du 7 mai 2026 tire les conséquences de la suspension, jusqu'en 2028, de la réforme des retraites de 2023 opérée par la LFSS pour 2026 en adaptant l'âge de départ anticipé pour carrière longue pour les assurés ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans.

L'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 a acté la suspension de l'application de la réforme des retraites de 2023, à savoir la suspension du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à pension (pour les générations de 1964 à 1968) et de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein jusqu'au 1er janvier 2028 afin de fixer l'âge légal de la retraite à 64 ans pour les assurés nés à partir de 1969, et non de 1968 comme prévu en 2023.

Cette suspension temporaire du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à pension et de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.

Retraite anticipée pour carrière longue

Depuis la réforme des retraites de 2023, les assurés du régime général nés à compter du 1er septembre 1961 qui ont commencé à travailler avant 16 ans, 18 ans, 20 ans et 21 ans (ayant cotisé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 16, 18, 20 ou 21 ans ou 4 trimestres s'ils sont nés au cours du 4e trimestre de l'année) peuvent demander la liquidation de leur pension de retraite à taux plein avant l'âge légal de départ s'ils justifient d'une durée d'assurance totale (cotisée ou réputée cotisée), dans le régime général et dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, au moins égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein, dans les conditions suivantes (CSS art.L 351-1-1) :

- à 58 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de 16 ans ;
- à 60 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de 18 ans ;
- à 62 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de 20 ans ;
- à 63 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de 21 ans.

Le décret 2026-345 du 7 mai 2026 (JO du 8 mai) tire les conséquences de la suspension de la réforme des retraites de 2023 notamment pour les salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans et pouvant prétendre à une retraite anticipée pour carrière longue.

Âge de la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés ayant débuté leur carrière avant 20 ans

À compter des pensions de retraite prenant effet à compter du 1er septembre 2026, les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1970 (et non plus 1969) ayant débuté leur carrière avant l'âge de 20 ans pourront bénéficier d'un départ à la retraite anticipée pour carrière longue dans les conditions suivantes :

I les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et 31 août 1963 inclus pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge de 60 ans ;

I les assurés nés entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1963 inclus et les assurés nés entre le 1er janvier 1966 et le 31 décembre 1969 inclus pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge légal de départ à la retraite minoré de 2 ans et 6 mois ;

I les assurés nés en 1964 pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge de 60 ans et 6 mois ;

I les assurés nés entre le 1er janvier 1965 et le 30 novembre 1965 inclus pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge de 60 ans et 9 mois et les assurés nés entre le 1-12-1965 et le 31-12-1965 inclus pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge de 60 ans et 8 mois ;

I les assurés nés en 1970 pourront partir en retraite anticipée pour longue carrière à l'âge de 61 ans et 9 mois.



7. HS

Extension de la déduction forfaitaire patronale aux entreprises d'au moins 250 salariés

À compter du 1er janvier 2026, la déduction forfaitaire patronale de 0,50 € par heure supplémentaire s'applique désormais également aux entreprises d'au moins 250 salariés.

Le Boss met en conséquence à jour sa doctrine et supprime le plafond d'effectif antérieurement retenu pour l'application de cette déduction.

Décompte des heures supplémentaires en cas de congés payés

Le Boss précise qu'un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, qui est en congé payé sur une partie de la semaine, peut néanmoins accomplir des heures supplémentaires ouvrant droit aux exonérations applicables. En effet, doivent être regardées comme des heures supplémentaires, au sens du droit du travail, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire, même si le salarié a été absent une partie de la semaine pour congés payés. Les temps d'absence liés aux congés payés ne sont donc pas neutralisés pour ce décompte.

Le Boss indique que cette solution, issue d'un arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025, est d'application immédiate. Elle concerne donc les heures supplémentaires retenues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2025.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites.html>

Forfait annuel en jours ou en heures : proratisation en cas d'arrivée ou de départ au cours de la période de référence

La réduction de cotisations salariales comme la déduction forfaitaire de cotisations patronales s'appliquent :

pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuelle en heures, pour la rémunération des heures comprises dans le forfait ou accomplies au-delà, dès lors qu'elles sont effectuées au-delà de 1607 heures ;

pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, à la rémunération des jours auxquels le salarié renonce au-delà des 218 jours travaillés.

Le Boss précise qu'en cas d'arrivée ou de départ du salarié au cours de la période de référence applicable au forfait en heures ou en jours, le seuil de 1 607 heures ou de 218 jours doit être proratisé conformément aux stipulations de l'accord collectif relatives à la prise en compte des entrées et des sorties en cours de période.

Il ajoute que si l'accord est muet ou imprécis sur ce point, le seuil est proratisé en fonction :

du nombre de jours calendaires couvert par la convention de forfait en heures ou en jours ;

et du nombre de congés légaux pris sur la période.

8. INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Silence du Code du travail sur le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité

Depuis sa modification en 2017, l'article L 1235-3 du Code du travail est muet sur la période de référence à retenir pour évaluer le salaire moyen du salarié. En principe, le juge peut donc prendre comme salaire de référence le revenu brut mensuel du dernier mois précédant la rupture, ou la moyenne des derniers mois.

La Cour de cassation fixe la règle de calcul

Dans un arrêt du 18 mars 2026, la Cour de cassation décide, pour la première fois à notre connaissance, que le juge doit retenir le même salaire moyen que celui ayant servi au calcul de l'indemnité légale de licenciement, à savoir, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle des 12 derniers mois ou le tiers des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'étant, dans ce cas, prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (C. trav. art. R 1234-4).

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité pour licenciement irrégulier ne se cumulent pas, même si le salarié compte moins de deux ans d'ancienneté et/ou travaille pour une entreprise de moins de 11 salariés.

L'ordonnance du 22 septembre 2017, entrée en vigueur le 24 septembre 2017, a profondément modifié le régime des sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse et/ou irrégulier.

Désormais, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le barème d'indemnisation prévu par l'article L 1235-3 du code du travail s'applique. Si une irrégularité de procédure a été commise, c'est l'indemnité maximale d'un mois de salaire prévue par l'article L 1235-2, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 décembre 2017 (entrée en vigueur le 18 décembre 2017), qui s'applique.

Avant l'entrée en vigueur de ces ordonnances, les règles de cumul de ces deux indemnités étaient différentes selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Ce n'est plus le cas, ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt publié au bulletin de ses chambres civiles.

9. CONGÉ NAISSANCE SUPPLÉMENTAIRE



Congés supplémentaires de naissance : les décrets sont publiés

Le nouveau congé de naissance s'applique à tout enfant né ou adopté au 1er janvier 2026 mais il ne peut être effectivement pris qu'à compter du 1er juillet 2026.

Les décrets relatifs au congé supplémentaire de naissance ont enfin été publiés au Journal officiel. Au nombre de cinq, trois concernent les entreprises privées.

Le premier décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 précise les modalités de prise du congé supplémentaire de naissance et les informations à fournir par le salarié à l'employeur.

Le deuxième décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 détermine le montant de l'indemnité journalière, étend aux travailleurs handicapés admis en Esat le droit à un congé supplémentaire de naissance et définit les conditions dans lesquelles les périodes de congé supplémentaire de naissance ouvrent droit à des trimestres de retraite pour ses bénéficiaires.

Enfin, le troisième décret n° 2026-426 du 30 mai 2026 détermine les modalités d'application du congé supplémentaire de naissance à Mayotte et précise les modalités déclaratives des périodes de congé de naissance pour les employeurs.

Le congé supplémentaire de naissance, créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, octroie **1 à 2 mois de congé indemnisé à chaque parent**, qui s'ajoutent aux congés existants (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption). Il vient les compléter pour offrir davantage de temps aux familles pendant les premiers mois de vie de l'enfant. Les parents peuvent le prendre en même temps ou en alternance, et le fractionner s'ils le souhaitent en 2 périodes d'1 mois. Il s'agit d'un droit individuel et personnel, non transférable d'un parent à l'autre. Chaque parent dispose de son propre droit.

Annoncé au début de l'année 2026, ce dispositif a été précisé par plusieurs décrets publiés le 31 mai 2026.

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A18939>

Quelles sont les conditions d'accès au congé supplémentaire de naissance ?

Le congé supplémentaire de naissance doit être pris **dans un délai maximal de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer**. Et il ne peut démarrer qu'après expiration des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption auxquels le parent a droit.

Il concerne les parents d'un enfant :

- né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- ou dont la naissance était prévue à cette date.

Pour les parents d'enfants **nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026** (ou nés avant le 1^{er} janvier mais dont la naissance était prévue à compter du 1^{er} janvier 2026), **ce délai de 9 mois est décompté à partir du 1^{er} juillet 2026**, date d'entrée en vigueur des décrets d'application (et non à partir de la naissance). Le congé devra donc débuter **au plus tard le 31 mars 2027** si vous êtes concerné par cette période de naissance.

Comment est indemnisé le congé supplémentaire de naissance ?

Le congé supplémentaire de naissance est pris en charge par la Sécurité sociale sous la forme d'indemnités journalières de naissance, permettant un maintien partiel des revenus. Le taux d'indemnisation s'élève, pour les salariés, à :

- 70 %** du salaire plafonné* le 1^{er} mois ;
- 60 %** du salaire plafonné* le 2^e mois.

*Le salaire pris en compte est plafonné au niveau du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € en 2026) et calculé sur la base des 3 derniers mois de salaire précédant le congé.

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Vous devez informer votre employeur **au moins 1 mois** avant la date du début de congé et préciser la date de prise du congé, sa durée et, si vous souhaitez le fractionner, les dates de ce fractionnement. Ce délai est rapporté à **15 jours** si le congé suit immédiatement un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption.

Pour effectuer votre demande, vous pouvez :

- l'envoyer à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- la remettre en main propre à votre employeur.

Peut-on cumuler les indemnités de ce congé avec d'autres aides ?

Le dispositif encadre strictement les possibilités de cumul avec d'autres prestations.

Le congé supplémentaire de naissance **ne peut pas être cumulé** :

- avec des indemnités journalières versées au titre de la maladie ou d'un accident du travail ;
- avec des allocations chômage ;
- avec la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour une même période ;
- avec le complément de libre choix du mode de garde (CMG) pour l'enfant concerné pendant la durée du congé ;
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;
- l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).



10. DSN DE SUBSTITUTION

Question : Quelles périodes d'emploi peuvent faire l'objet d'une correction dans le cadre de la DSN de substitution ?

Réponse : La DSN de substitution est un dispositif à **périodicité annuelle** : elle est réalisée une fois par an sur une année N et porte sur les anomalies relatives aux périodes d'emploi de l'année N-1.

Toutefois, en cas de nouvelles anomalies générées à la suite de régularisations du déclarant sur une période antérieure à l'année N-1, et uniquement dans ce cas, celle-ci peut porter sur les anomalies relatives à des périodes comprises dans le délai de prescription de 3 ans des cotisations avec comme point de départ l'année 2025 :

- en 2026 : prise en compte des périodes d'emploi de l'année N-1 (2025) ;
- en 2027 : prise en compte des périodes d'emploi des années N-1 (2026) et N-2 (2025) ;
- en 2028 : prise en compte des périodes d'emploi des années N-1 (2027), N-2 (2026) et N-3 (2025).

Les employeurs concernés ont été informés via un CRM de rappel annuel (CRM 124), mis à disposition :

- le 13 mars pour les entreprises déclarant le 5 du mois ;
- le 23 mars pour celles déclarant le 15.

Ces anomalies sont également accessibles via le service Suivi DSN sur net-entreprises et sur urssaf.fr.

À compter de la réception du CRM, les entreprises disposent d'un délai de deux mois (jusqu'au 5 ou 15 mai 2026) pour :

- corriger les anomalies ;
- ou s'opposer aux rectifications proposées.

À défaut, l'Urssaf procédera en juin 2026 aux corrections et transmettra les données aux organismes de retraite.

Un périmètre limité à l'assiette plafonnée

La DSN de substitution ne concerne que les anomalies portant sur l'assiette brute plafonnée.

L'objectif est de garantir l'exactitude des droits à retraite des salariés. Les données corrigées sont ainsi transmises à la Cnav et à l'agirc-Arrco.

Pas de substitution en cas d'assiette brute négative

Lorsqu'une assiette brute négative est déclarée en période courante, les contrôles génèrent un signalement dans le CRM 120 transmis à J + 5 de l'échéance DSN.

Remarque : l'Urssaf explique que la déclaration d'une assiette brute négative n'est pas conforme au code de la sécurité sociale. En effet, l'assiette brute correspond à la somme des éléments de la rémunération soumis à cotisations. A ce titre, elle ne peut pas, par nature, être négative. Lorsqu'une situation conduit à un montant négatif, celui-ci doit être ramené à zéro.

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/webconference-DSN-de-substitution-faq.pdf>

Comment s'opposer à la substitution ?

Le service Suivi DSN signale les anomalies à corriger et permet de formuler les oppositions à la substitution. Il s'agit de l'outil principal pour formuler une opposition à substitution. L'Urssaf souligne que cet outil facilite le travail d'instruction et permet de traiter plus rapidement la demande.

Suites de la DSN de substitution

Si une DSN de substitution est émise par l'Urssaf, l'employeur reçoit un CRM postsubstitution recensant chaque correction opérée. Ce CRM n'a qu'une valeur informative.

En cas de cotisations dues, l'employeur recevra par courrier une mise en demeure de les payer avec majoration de retard, et disposera d'un délai de 2 mois pour saisir la commission de recours amiable. Aucune pénalité spécifique supplémentaire n'est liée à la DSN de substitution.

L'Urssaf remboursera l'employeur s'il a trop versé de cotisations, ou lui délivrera un avoir sur les cotisations dues à venir.

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/webconference-DSN-de-substitution-faq.pdf>

Conséquences pour les salariés

Si la DSN de substitution a des conséquences sur la paie des salariés, l'URSSAF indique que l'information du salarié relève de la responsabilité de l'employeur.

Pour les droits des salariés qui ont déjà liquidé leur retraite, les règles applicables sont celles relatives à la liquidation de la retraite. Le traitement est donc identique aux éléments de modification d'assiette transmis après la liquidation de la retraite. Il convient donc, le cas échéant, de se rapprocher de la Cnav et de l'agirc-Arrco.

Articulation avec le contrôle Urssaf

L'Urssaf précise que pendant et après un contrôle d'assiette sur place ou sur pièces, aucune période contrôlée ou en cours de contrôle ne fera l'objet d'une DSN de substitution.

Elle ajoute que la mise en place de la DSN de substitution ne va pas remplacer à terme les contrôles Urssaf, puisqu'elle porte uniquement sur l'assiette plafonnée.

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/webconference-DSN-de-substitution-faq.pdf>

L'employeur tenu d'informer le salarié

Un autre apport de l'arrêté du 30 avril 2026 tient à l'information du salarié. A compter du moment où l'employeur est lui-même informé de la réalisation de corrections par DSN de substitution par l'Urssaf (CSS art. R 133-14-3, II du code de la sécurité sociale), l'employeur doit informer le salarié, "par tout moyen et dans un délai raisonnable", des corrections susceptibles d'avoir des conséquences sur ses droits à prestations.

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/webconference-DSN-de-substitution-faq.pdf>

QUESTIONS/REPOENSES

QUESTIONS REPONSES

Congé supplémentaire de naissance (CSN)

- **Est-ce que le CSN génère des congés payés ?** Le congé supplémentaire de naissance entraîne la [suspension du contrat de travail](#). En revanche, l'article [L. 3141-5](#) du code du travail n'ayant pas été modifié, la période du congé supplémentaire de naissance n'est pas considérée comme du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.
- **Est-ce que le CSN est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ?** La durée du congé supplémentaire de naissance sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé ([C. trav. art. L 1225-46-3, al. 1er et 2](#) nouveaux).
- **Le CSN est-il considéré comme du temps de travail effectif pour le droit aux différentes primes versées par l'employeur ?** Il convient de vérifier les conditions d'octroi des primes soit dans la CCN ou les accords d'entreprise
- **La mutuelle est-elle suspendue pendant le CSN ?** Il convient de vérifier les contrats
- **Les deux parents peuvent-ils bénéficier du CSN ?** Oui Les parents peuvent le prendre en même temps ou en alternance, et le fractionner s'ils le souhaitent en 2 périodes d'1 mois. Il s'agit d'un droit individuel et personnel, non transférable d'un parent à l'autre. Chaque parent dispose de son propre droit.

Congé supplémentaire de naissance (CSN)-Suite

- **Le CSN doit-il obligatoirement débuter juste après le congé de maternité, paternité, adoption ou, peut-il être pris de manière isolée après une reprise du travail à l'issue du congé maternité, paternité ou adoption ?** Le congé supplémentaire de naissance ne suit pas obligatoirement les congés mat, pat, adoption et accueil de l'enfant. Les collaborateurs peuvent demander leur congé dans un délai de 9 mois. Le salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficiera, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance soit d'1 mois soit de 2 mois, au choix du salarié. Le congé pourra être fractionné en deux périodes d'un mois chacune (C. trav. art. [L 1225-46-2](#) al. 1er et 4 nouveaux).

- **Le droit au CSN repose-t-il sur la date effective de naissance ou, sur la date de naissance initialement prévue ?** Le nouveau congé supplémentaire de naissance pourra bénéficier aux salariés, à compter du 1er juillet 2026, pour leurs enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'à leurs enfants nés avant le 1er janvier 2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date ([décret 2026-419](#) art. 2, al. 1er). Les salariés peuvent demander, depuis le 1er juin 2026, à bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance, mais ce congé ne débutera que le 1er juillet 2026.

- **La durée du CSN est-elle allongée pour les naissances multiples ?** Non

- **Modalités déclaratives en DSN :**

https://netentreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/3374/~/cong%C3%A9E2%80%AFsuppl%C3%A9mentaire-de-naissance%E2%80%AFen-dsn

Heures supplémentaires (HS) :

- Est-ce que les HS structurelles ouvrent droit à la déduction patronale ?

Les heures supplémentaires structurelles ouvrent droit à la déduction forfaitaire patronale, au même titre qu'elles ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales.

La doctrine du BOSS (rubrique *Exonérations heures supplémentaires et complémentaires*, mise à jour opposable au 1er avril 2026) précise que les exonérations s'appliquent à la rémunération des heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire celles résultant soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale ; soit d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures.

!!Deux points d'attention issus de cette même doctrine :

- **Incidence des absences** : en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération, ces heures structurelles ne sont pas perdues mais sont prises en compte au prorata, selon le rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qu'aurait perçue le salarié sans l'absence (en excluant du calcul les éléments de rémunération non affectés par l'absence)

- **Suppression de la condition d'effectif** : depuis les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2026, la DFP (0,50 € par heure / 3,50 € par jour au-delà de 218 jours en forfait jours) a été étendue aux entreprises d'au moins 250 salariés en application de la LFSS 2026. Le BOSS a supprimé toute référence à une condition d'effectif pour l'application de la déduction forfaitaire patronale (mise à jour du 30 mars 2026, opposable au 1er avril 2026). Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le montant reste de 1,50 € par heure.

La position d'application est par ailleurs : les heures supplémentaires ainsi constatées ouvrent droit tant à la réduction de cotisations salariales qu'à la déduction forfaitaire patronale, pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er septembre 2025.

RGDU paramètre T évolutif :

- Si on a une évolution d'un élément autre que le SMIC, comme le T DELTA par exemple, confirmez-vous qu'il faut différencier les périodes ?

Oui, une évolution du paramètre T (Tdelta) en cours d'année impose de différencier les périodes, contrairement à une évolution du seul SMIC.

Le mécanisme est le suivant :

a) Évolution de la valeur T (Tdelta) → différenciation des périodes

La doctrine administrative (BOSS, rubrique Allègements généraux) prévoit que lorsque les taux des cotisations/contributions incluses dans le champ de la réduction évoluent en cours d'année et que la valeur de T est ajustée en conséquence, la réduction afférente à chaque période se calcule comme s'il s'agissait de contrats différents, en retenant pour chaque période la valeur T qui lui est applicable.

Point essentiel : les calculs effectués au titre de la première et de la seconde période sont définitifs et ne font pas l'objet d'une régularisation entre eux. Chaque période est régularisée de façon autonome.

Ce principe de traitement « par périodes distinctes » est cohérent avec la règle générale rappelée par l'URSSAF : en cas de changement de régime en cours d'année pour un même contrat, chacune des périodes d'emploi correspondantes donne lieu à l'application d'un régime d'exonération, comme s'il s'agissait de contrats différents.

b) Évolution du seul SMIC → pas de différenciation des périodes

À l'inverse, si seul le SMIC évolue, on ne différencie pas : la valeur annuelle du SMIC retenue dans la formule est simplement égale à la somme des valeurs déterminées avant et après l'évolution, dans une formule annuelle unique. Dans l'hypothèse où le SMIC évolue en cours d'année, sa valeur annuelle devra alors être modifiée (elle sera égale à la somme des valeurs déterminées précédemment et postérieurement à cette évolution). La régularisation progressive ou annuelle se poursuit alors normalement.

PAY JOB - Nos prestations

Recrutement

Cabinet de recrutement travaillant au succès, spécialisé en Paie, ADP et SIRH. Nos consultants vous accompagnent dans votre recherche de Gestionnaire de Paie / ADP, Responsable Paie / ADP / SIRH, Consultant AMOA SIRH... pour vous proposer les meilleurs profils grâce à une méthode de recrutement rigoureuse : entretiens et compte rendu, tests paie avancés, prises de référence.

Formation paie et droit du travail

PAY JOB c'est aussi un organisme de formation (Linking Talents Formation) spécialisé en paie et droit du travail qui s'adresse aux professionnels de la paie et des ressources humaines en poste, souhaitant se perfectionner, développer ou actualiser leurs compétences en paie, ressources humaines et droit du travail. Nos formations sont disponibles en inter-entreprises et en intra-entreprise. Notre organisme de formation est certifié Qualiopi au titre de ses actions de formation

Audit & Conseil :

Audit de conformité, diagnostic organisationnel, assistance à maîtrise d'ouvrage, management de transition : quel que soit votre objectif stratégique, nous vous accompagnons pour sécuriser et optimiser vos processus de paie, augmenter les performances individuelles et collectives, déployer un nouvel SIRH, remplacer un profil clé, etc.

PAY JOB – Vos contacts

Audit-Conseil-SIRH
Brankica PAVLOVIC
Tél : 01 75 83 06 04
Mail : brankicapavlovic@payjob.fr

Formation Paie, Droit du travail
ZIDANE Linda
Tél : 01 83 81 95 00
Mail : lindazidane@payjob.fr

Recrutement CDI, CDD, intérim
Paie, ADP, SIRH
Tél : 01 40 86 27 30
Mail : contact@payjob.fr

Ce Café de la paie vous a été proposé en partenariat avec le Cabinet Mon Inspecteur

Quatre leviers pour maîtriser votre risque

De la prévention au contentieux, des solutions calibrées pour les PME et ETI exposées aux contrôles contrôles



Mon Inspecteur

NOS PRESTATIONS



01

PRESTATION PHARE

Contrôle URSSAF URSSAF blanc

Simulation complète d'un contrôle dans les conditions réelles. Identifier les risques, chiffrer les redressements potentiels et corriger avant le vrai contrôle.



02

ACCOMPAGNEMENT

Assistance & contentieux

Cadrage du contrôle, rédaction des observations, défense en Commission de recours amiable.



03

CONTINU

Abonnement conseil

Veille permanente sur la paie et l'URSSAF, accès prioritaire à un expert pour sécuriser vos décisions au quotidien.



04

OPTIMISATION

Recherche de crédits

Identification d'optimisations de charges sociales et de crédits URSSAF, sans prise de risque pour votre entreprise.

Contact



Cyril REPUSSARD

+33 (0)6.76.80.67.28

cyril@mon-inspecteur.fr

A photograph showing a close-up of two people in business attire shaking hands. The person on the left is wearing a light-colored blazer, and the person on the right is wearing a dark blue suit jacket and a striped tie. In the background, another person in a grey suit and red tie is visible. A green diagonal graphic element separates the image from the text below.

A bientôt pour un nouveau Café de la paie by PAY JOB

PAY JOB est une marque du groupe Linking Talents qui regroupe:

- 14 cabinets de recrutement
- un organisme de formation en paie et droit du travail certifié Qualiopi au titre de ses actions de formation
- un département Audit-Conseil-SIRH

