

► Le top 3 de l'actu

JANVIER 2026

Loi – Les principales mesures de la LFSS 2026

Loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, publiée au JO du 31 décembre 2025.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026) a été publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2025. Plusieurs mesures sont entrées en vigueur dès le 1er janvier 2026 et impactent le droit du travail.

❶ La création d'un congé supplémentaire de naissance

- ⇒ Les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption peuvent, après avoir épuisé ce droit à congé, bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance d'une durée de 1 ou de 2 mois, au choix de l'intéressé.

Les modalités du congé doivent être précisées par décret (délai de prévenance, de prise, durée...).

Le congé sera accessible à compter du 1er juillet 2026, mais pour tous les parents dont les enfants sont nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026.

Le congé est indemnisé par la Sécurité sociale et assimilé à du temps de travail effectif. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il n'y a pas de maintien de salaire.

❷ Mesures relatives aux arrêts maladies et aux accidents de travail ou maladies professionnelles

- ⇒ À compter du 1er septembre 2026, et sauf dérogation médicale :
- La première prescription d'un arrêt de travail sera limitée à un mois maximum ;
 - Chaque renouvellement ne pourra excéder deux mois.

Les durées exactes et les cas de dérogation seront fixés par décret, dans la limite de ces plafonds.

- ⇒ Pour les sinistres survenus à compter du 1er janvier 2027, la loi prévoit l'instauration d'une durée maximale de versement des indemnités journalières AT/MP, dont le plafond sera déterminé par décret.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi/Information

Les principales mesures de la LFSS 2026

Jurisprudence

Rupture du contrat et liberté d'expression : la grille de lecture de la Cour de cassation

Cass. Soc. 14 janvier 2026, n°24-13.778 ; n°24-19.583

Le conseil

Aménagement de la fin de carrière des salariés seniors : les outils à saisir

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

- ⇒ Pour les arrêts de travail de plus de 30 jours, le médecin conseil de l'Assurance maladie peut demander au médecin du travail un examen de l'assuré en vue d'étudier, le cas échéant, les conditions de la reprise du travail ou d'envisager des démarches de formation.

③ Mesures « paye » relatives aux cotisations et exonérations

- ⇒ Le taux de la contribution patronale due sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite est porté de 30 % à 40 % depuis le 1^{er} janvier 2025.

Sans changement, cette contribution spécifique est due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, assujettie ou non à CSG/CRDS.

- ⇒ La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires est étendue aux employeurs de 250 salariés et plus pour les périodes d'emploi courant à partir du 1^{er} janvier 2026. Depuis le 1^{er} janvier, toute entreprise de 20 salariés ou plus se voit appliquer une déduction d'un montant égal à 0,50 euros par heure supplémentaire rémunérée.

Sans changement, les employeurs de moins de 20 salariés continueront à bénéficier d'une déduction d'un montant supérieur, de 1,50 € par heure supplémentaire.

- ⇒ Les sanctions pour travail dissimulé sont renforcées. Les majorations de cotisations passent à 35 % et 50 % lorsqu'un mineur est concerné. Ces augmentations devraient s'appliquer aux procédures engagées à compter du 1^{er} juin 2026.
- ⇒ Un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse est instauré pour les entreprises d'au moins 300 salariés qui ne disposent ni d'accord ni de plan d'action en faveur de l'emploi des salariés expérimentés. En pratique, cette mesure n'entre pas en vigueur immédiatement puisqu'un décret d'application est attendu afin de déterminer le malus et les modalités de mise en d'œuvre de celui-ci en cas d'application de plusieurs branches ou conventions collectives (voir le Conseil ci-dessous).

Rupture du contrat et liberté d'expression : la grille de lecture de la Cour de cassation

Cass. Soc. 14 janvier 2026, n°24-13.778 ; n°24-19.583

LES FAITS | Deux arrêts très récents ont été rendu sur des licenciements pour faute prononcés en raison des propos tenus par des salariés.

- ⇒ Dans la première espèce (n°24-13.778), une salariée, occupant le poste d'auxiliaire de vie au sein d'un EHPAD, a été licenciée pour cause réelle et sérieuse, en raison d'un comportement agressif envers les résidents et ses collègues de travail ainsi que pour avoir exprimé son désaccord quant à la prise en charge d'une nouvelle résidente.

La cour d'appel a estimé que le premier grief était établi mais que le second constituait une atteinte à la liberté d'expression de la salariée. Elle a néanmoins jugé que la mesure de licenciement était nécessaire, adaptée et proportionnée à l'objectif poursuivi de prise en charge bienveillante et sécuritaire des personnes

âgées en situation de vulnérabilité, compte tenu du risque de maltraitance sur ce public en grande vulnérabilité et de son comportement agressif au cours des jours précédents.

- ⇒ Dans la seconde espèce (n°24-19.583), une salariée, directrice d'un pôle enfance, a été licenciée pour faute grave notamment en raison de propos ou demande formulés lors de réunion ou au cours de son entretien préalable, jetant le discrédit sur le directeur général.

La cour d'appel a relevé que ces propos traduisaient un manque de confiance à l'égard du supérieur hiérarchique, sans caractère diffamatoire, injurieux ou excessif. Elle en déduit que le licenciement, fondé en partie sur l'expression de son manque de confiance à l'égard de son supérieur hiérarchique lors de son entretien préalable portait atteinte porte atteinte à son droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail.

LES REGLES DE DROIT | La liberté d'expression du salarié constitue une notion distincte du droit d'expression, encadré par le Code du travail.

Le salarié bénéficie, tant dans que hors de l'entreprise, de sa liberté d'expression. Autrement dit, il peut exprimer une opinion et tenir des propos sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, sans pouvoir être sanctionné. À défaut, la sanction encourt la nullité pour atteinte à une liberté fondamentale.

Les restrictions à cette liberté doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

L'abus de la liberté d'expression s'apprécie notamment au regard de la teneur des propos litigieux, du contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, de leur portée et de leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur. Les juges en font une appréciation stricte.

LA DECISION DE LA COUR DE CASSATION |

- ⇒ Dans la première espèce, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la salariée. Elle considère que la rupture du contrat de travail ne portait pas une atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression, la mesure résultant d'un juste équilibre entre le droit de la salariée à la liberté d'expression et le droit de son employeur de protéger ses intérêts face au comportement agressif de la salariée et à son refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions.
- ⇒ Dans la seconde espèce, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Elle relève que la cour d'appel n'a pas examiné l'ensemble et la teneur des propos considérés par l'employeur comme fautifs et le contexte dans lequel ils avaient été prononcés, vérifier la portée et leur impact au sein de l'entreprise et ni apprécié la nécessité du licenciement au regard du but poursuivi par l'employeur, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

La Cour de cassation soulève notamment que l'arrêt n'a pas statué sur des propos tenus par la salariée lors de réunions institutionnelles, relevant pourtant de l'exercice de la liberté d'expression de la salariée.

LES APPORTS DES ARRETS | Par ces deux arrêts, la Cour de cassation confirme la nécessaire appréciation *in concreto* et procède à une analyse en deux temps :

- Examen de la teneur des propos, jugés excessifs ;
- Appréciation du contexte dans lequel ils ont été tenus.

Les juges doivent procéder à une mise en balance du droit à la liberté d'expression du salarié et le droit de l'employeur à la protection de ses intérêts, en appréciant la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif au regard des critères évoqués ci-dessus.

Cette décision confirme que l'abus de la liberté d'expression est apprécié de manière restrictive par les juges.

Par conséquent, la caractérisation de l'abus de la liberté d'expression suppose que les propos franchissent un seuil de gravité apprécié au regard de l'ensemble des circonstances et non sur les seuls propos tenus.

Nous vous recommandons donc de procéder à une analyse rigoureuse du contexte, des conditions de diffusion et de la teneur des propos avant d'envisager une sanction sur ce fondement. En effet, l'enjeu est majeur car une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression entraîne la nullité de la décision prise.

LE CONSEIL

Aménagement de la fin de carrière des salariés seniors : les outils à saisir

Dans un contexte d'allongement des carrières et de l'âge de départ à la retraite, les dernières années de travail du salarié ne doivent pas être un angle mort de la gestion RH. En mobilisant les outils existants, l'entreprise peut s'éviter certaines situations non préparées qui peuvent être coûteuses : arrêts de travail (le cas échéant pour accident du travail ou maladie professionnelle), inaptitude, perte brutale de compétences ou de savoir-faire... En utilisant les outils dédiés, l'entreprise peut s'éviter des situations de rupture et mieux gérer les emplois et les compétences en son sein.

Informer le salarié

La mobilisation des outils d'aménagement de la fin de carrière par le salarié suppose qu'il en soit informé. Or, très souvent, par méconnaissance de la loi, ce n'est pas le cas.

Le nouvel entretien de parcours professionnel devant être organisé aux alentours du 60^{ème} anniversaire du salarié semble être l'occasion toute trouvée pour le faire. Ainsi, en plus de l'entretien de parcours professionnel « classique », l'employeur doit également aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de la fin de carrière (Voir le TOP 3 du mois de décembre 2025).

Mobilisation du compte personnel de prévention

Les points obtenus par un salarié au titre d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels visés par la loi (notamment s'ils atteignent certains seuils : les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif) peuvent permettre à un salarié d'acquérir des trimestres d'assurance retraite supplémentaires lesquels sont susceptibles de permettre un départ à la retraite anticipé.

Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui permet au salarié, en fin de carrière, de travailler à temps partiel (ou sous forfait annuel en jours réduit le cas échéant) et de percevoir, en même temps, une partie de ses retraites (de base et complémentaires).

Ainsi, le salarié diminue son temps d'activité et maintient son niveau de vie (la perte de salaire pouvant, en tout ou partie, être compensée par le bénéfice de la pension de retraite).

Pendant cette période, le salarié continue de cotiser à la retraite.

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut également surcotiser, c'est-à-dire qu'il peut solliciter que ses cotisations salariales soit précomptées sur la base d'un salaire à temps complet. En parallèle, les cotisations patronales sont également précomptées sur la base d'un salaire à temps plein.

Négociation obligatoire sur le travail des seniors

Dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés et qui comptent au moins un délégué syndical, une nouvelle obligation de négocier périodiquement a été introduite par la loi du LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Cette nouvelle obligation de négocier porte sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation doit être précédée d'un diagnostic et porte sur les thématiques suivantes :

- le recrutement des salariés expérimentés,
- leur maintien dans l'emploi,
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel,
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent également faire porter la négociation sur les thématiques optionnelles prévues par le Code du travail. À défaut de négociation, des sanctions trouveront à s'appliquer, notamment un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse.

Les entreprises qui ne sont pas concernées par la négociation obligatoire peuvent aussi s'emparer de ces sujets afin notamment d'organiser les modalités de fin de carrière des salariés expérimentés.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/01/2026 : Augmentation du SMIC

Le SMIC mensuel brut (temps plein) est porté à 1 823,03 €.



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !