

Actualités en droit du travail - Janvier 2026

Sommaire :

1. Chiffres et indicateurs clés
2. Informations en bref
3. Jurisprudence
4. Projet de loi de Financement de Sécurité Sociale (PLFSS) 2026
5. Loi du 24/10/2025 sur les seniors, le dialogue social et la reconversion
6. Loi du 22/12/2025 favorisant l'engagement des salariés dans la vie politique locale



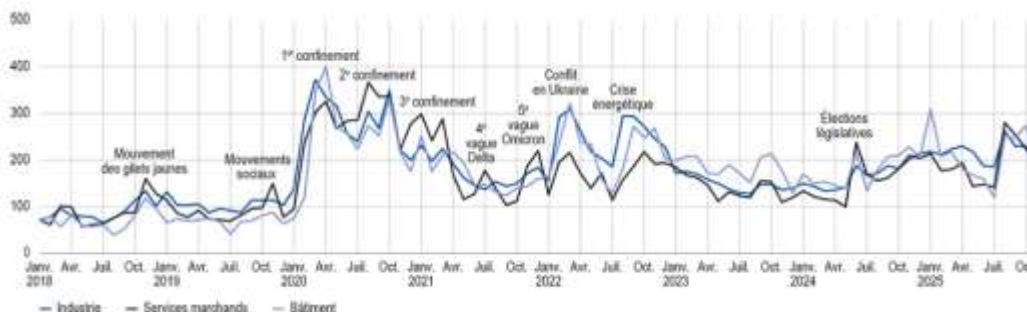
1. Chiffres et indicateurs clés

Croissance : Selon la note de conjoncture de l'Insee du 17/12/2025, l'activité française ralentirait en fin d'année (+ 0,2 % au quatrième trimestre 2025, après + 0,5 % au troisième), puis accélérerait légèrement au cours du premier semestre 2026 (+ 0,3 % au premier et au deuxième trimestre). Au total, la croissance annuelle atteindrait **+ 0,9 % en 2025 (1,1 % en 2024)** et l'acquis de croissance à mi-année pour 2026 serait de 1,0 %.

Inflation : **+ 0.9 %** en novembre 2025

Chômage : **7.7 %** au 3^{ème} trimestre 2025

Indicateur d'incertitude dans les commentaires de l'enquête mensuelle de conjoncture – Source : Enquête mensuelle de conjoncture Banque de France



2. Informations en bref

Nouveau Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS) : 48 060 € par an (+ 2 %) au 01/01/2026

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Revalorisation du SMIC : 12.02 € bruts de l'heure soit **1 823.03 € bruts par mois (+1.2%)** au 01/01/2026

Revalorisation des pensions de vieillesse du régime général : **+ 0,9 %** au 01/01/2026

La limite d'exonération de la **part patronale des titres-restaurant** est portée à **7,32 €** pour 2026 (7.26 € en 2025)

Interdiction pour le CSE de conditionner le bénéfice de prestations à un condition d'ancienneté du salarié : échéance reportée au 31/12/2026

Plafond de la sécurité sociale pour 2026	
Rémunérations versées par :	
Année	48 060 €
Trimestre	12 015 €
Mois	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Semaine	924 €
Jour	220 €
Heure (pour une durée < 5 heures)	30 €

La loi spéciale visant à assurer la continuité de la vie nationale et le fonctionnement régulier des services publics a été publiée au Journal officiel du 27 décembre (Loi du 26 déc. 2025). Ce texte autorise le gouvernement à percevoir les impôts, à compter du 1er janvier prochain dans les conditions prévues par la loi de finances pour 2025 et ce jusqu'à l'adoption et l'entrée en vigueur du budget pour 2026. Sur cette même période, le gouvernement est également habilité à procéder à des emprunts pour couvrir l'ensemble des charges de trésorerie ou pour renforcer les réserves de change, ainsi qu'à réaliser toute opération de gestion de la dette ou de la trésorerie de l'État. Le gouvernement prendra ultérieurement un décret ouvrant les crédits nécessaires pour les services votés, couvrant les besoins des missions et programmes budgétaires pour démarrer la gestion 2026.

3. Jurisprudence

Cour de cassation 15 octobre 2026 – Un dispositif d'évaluation fondé sur des critères comportementaux trop subjectifs est illicite

« les notions d'« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens », utilisées sous les items « engagement » et « avec simplicité », dont la connotation moralisatrice rejaillissait sur la sphère personnelle des individus, apparaissaient comme trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail, outre qu'elles conduisaient à une approche trop subjective de la part de l'évaluateur pour manquer d'objectivité et de transparence en s'éloignant de la finalité première qui est la juste mesure des aptitudes professionnelles des collaborateurs de l'entreprise. »

Rappel : Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut mettre en place un dispositif d'évaluation. Dans ce cas, la méthode retenue doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. Les critères comportementaux ne sont donc admis que s'ils sont suffisamment précis pour être rattachés à l'activité professionnelle et appréciés de manière objective.

Décision : Dans cette affaire, un employeur avait mis en place un dispositif d'entretiens de développement individuel des salariés avec notamment une évaluation des compétences comportementales selon trois critères : « Ambition », « Engagement » (persévérance / optimisme) et « Avec simplicité » (transparence, honnêteté, être pragmatique, concret, bon sens). La cour de cassation comme la cour d'appel va considérer que les « éléments d'informations ainsi recueillis ne pouvaient constituer des critères pertinents au regard de la finalité poursuivie qui est l'évaluation des compétences professionnelles des salariés ». L'employeur a donc l'interdiction d'utiliser cette partie de l'évaluation professionnelle.

4. Projet de loi de Financement de Sécurité Sociale (PLFSS) 2026 adopté le 16/12/2025

- Un doublement du déficit de la sécurité sociale entre 2023 et 2025

En 2025, la situation financière de la sécurité sociale enregistre une nouvelle dégradation, en dépit des mesures votées en loi de financement. Le déficit devrait atteindre 19.4 Md € en 2025 (+ 7,7 Md € par rapport à 2024), selon le PLFSS pour 2026. À l'exception de la branche famille, toutes les branches de la sécurité sociale devraient être déficitaires y compris la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) devrait connaître un déficit pour la première fois depuis 2012, en raison des transferts de cotisations opérés en 2024 vers la branche vieillesse.

- **Suspension de la réforme des retraites** à compter du 01/09/2026 et jusqu'en 2027 pour les pensions prenant effet à compter du 01/09/2026 ;
- Suppression du gel de l'ensemble des prestations sociales en 2026 et de la sous-indexation des pensions de retraite pour les années 2027 à 2030 ;
- Limitation par décret de la durée des arrêts de travail prescrits par les professionnels de santé habilités, sans remettre en cause leur capacité à y déroger lorsque la situation du patient le justifie. Le plafond ne pourrait être inférieur à un mois pour une première prescription et à deux mois pour une prolongation ;
- Indemnités journalières AT / MP versées pendant une durée maximale (4 ans par sinistre)

- Malus sur les cotisations vieillesse à défaut de négociation sur le maintien en emploi des seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés, déterminé par décret (cf. ci-dessous) ;
- **Calcul des allègements généraux de cotisations patronales** sur la base des minima conventionnels dans les branches dont les salaires sont inférieurs au Smic (ce qui réduira le montant des exonérations) – Objectif à moyen / long terme : inciter les branches à revaloriser les salaires minimums de branche – Impact immédiat : complexification des règles de calcul ;
- Rehaussement de dix points du taux des majorations de cotisations sociales applicables en cas de redressement pour travail dissimulé avec une date d'effet différé au 01/06/2026 ;
- **Hausse du forfait social de 30 à 40 %** pour les indemnités de **rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite** ;
- Création d'un **congé supplémentaire de naissance** au 01/01/2026 : 1 ou 2 mois indemnisés par la CPAM (70 % du salaire net pendant le 1^{er} mois et 60 % après) ;
- Recentrage de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (**Acre**) ;
- Durcissement des conditions du **cumul emploi-retraite** pour les pensions prenant effet à compter du 01/01/2027 : la pension sera entièrement réduite avant l'âge légal (64 ans à terme), partiellement réduite au-delà de 7000 € par an entre l'âge légal et le taux plein (67 ans au plus tard), entièrement cumulable après l'âge du taux plein ;
- Extension aux entreprises de 250 salariés et plus du bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,50 € par heure supplémentaire (A noter : le montant de 1.5 € / heure reste inchangé pour les entreprises de – 20 salariés) ;



5. Loi du 24/10/2025 sur les seniors, le dialogue social et la reconversion

Cette loi transpose des accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus par les partenaires sociaux : ANI du 14 novembre 2024 relatifs à l'emploi des salariés expérimentés et à l'évolution du dialogue social et ANI du 25 juin 2025 sur les transitions et reconversions professionnelles. Elle intègre également deux mesures pour permettre la mise en œuvre de la convention d'assurance chômage du 15/11/2024. Autant dire que ce texte n'est pas une surprise car il entérine des mesures attendues depuis plusieurs mois.

- Obligation de **négoier sur l'emploi des seniors** pour les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ;
- Expérimentation pour 5 ans du **Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)** pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus ;
Condition : ne pas avoir travaillé pour l'entreprise durant les 6 derniers mois
Remise d'un document attestant de la date prévue de retraite à taux plein
Mise à la retraite possible dès que le salarié remplit les conditions légales du taux plein avec versement de l'indemnité de licenciement avec exonération pendant 3 ans de la contribution patronale de 30 %
- Faciliter les **aménagements de fin de carrière**
Renforcement des justifications en cas de refus d'une retraite progressive
Un accord collectif peut prévoir l'affectation de tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite pour un temps partiel de fin de carrière
- Suppression de la limitation des mandats successifs aux CSE
- Réduction de 6 à 5 mois la durée minimale d'affiliation requise pour les primo-demandeurs d'emploi
- **Création de la période de reconversion**
Date d'effet : 01/01/2026
Objet : permettre à tout salarié de suivre une formation certifiante en vue d'une mobilité professionnelle interne ou externe.
Durée : comprise entre 150 et 450 heures sur 12 mois, prolongeable par accord jusqu'à 2100 heures sur 36 mois.
Modalités : si reconversion interne à l'entreprise, maintien du contrat et du salaire / Si externe à l'entreprise : suspension du contrat et absence de maintien de salaire avec conclusion CDI ou CDD d'au moins 6 mois
Financement : assuré par les OPCO avec mobilisation possible du CPF (compte personnel de formation) avec l'accord du salarié.



- **Aménagements de l'entretien professionnel**

Une nouvelle dénomination : Entretien de parcours professionnel

Une nouvelle durée : 1^{ère} année suivant l'embauche puis tous les 4 ans (et non tous les 2 ans) avec un bilan au bout de 8 ans (et non 6 ans) ;

Renforcement des obligations en fin de carrière : Un entretien de parcours professionnel devra être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (durant l'année des 45 ans) afin d'aborder les mesures d'aménagement du poste éventuellement proposées par le médecin du travail. Le premier entretien professionnel qui interviendra dans les deux années précédant le 60e anniversaire sera renforcé.

+ 6. Loi du 22/12/2025 favorisant l'engagement des salariés dans la vie politique locale

- **Contexte** : À moins de trois mois des élections municipales, cette loi attendue depuis longtemps entend notamment faciliter la conciliation entre l'exercice d'un mandat local et une activité professionnelle salariée
- **Allongement de la durée du congé électif** pour les salariés candidats à un mandat y compris communal : **20 jours ouvrables** (10 jours actuellement) pour participer à leur campagne électorale (idem candidats au Sénat ou à l'assemblée Nationale) – Congé non rémunéré mais pris en compte pour l'ancienneté et les droits à congés payés.
- **Elargissement des cas d'autorisation d'absence** pour les salariés exerçant un mandat municipal : évènements liés au 8 mai, 14 juillet, 11 novembre, réunions EPCI, mandat spécial ...
- Simplification du cumul des indemnités journalières de sécurité sociale (arrêt maladie, maternité ...) et des indemnités de fonction ;
- Facilitation de la reconnaissance des compétences acquises par les élus pendant leur mandat (VAE) ;
- Elargissement du bénéfice de **l'allocation différentielle de fin de mandat (ADFM)** à l'ensemble des maires et adjoints au maire, peu importe la taille de la commune, à 100 % pendant 12 mois puis 80 % pendant 12 mois (versus 80 % pendant 6 mois puis 40 % pendant 6 mois auparavant) ;
- La durée cumulée des crédits d'heures utilisés au cours du mandat prise en compte dans le calcul de la durée d'affiliation requise pour l'ouverture des droits à l'ARE et les indemnités de fonction perçues au titre du dernier mandat sont intégrées dans la rémunération de référence servant à déterminer le montant du revenu de remplacement



* Image générée par une IA