

Flash Info Social

mai / juin 2026



À LA UNE



Revalorisation anticipée du SMIC : + 2,41 % au 1er juin 2026

L'Insee a diffusé le 13 mai 2026 l'indice définitif des prix à la consommation d'avril 2026 : 102,40 contre 99,95 en novembre 2025, soit + 2,45 %. Le seuil légal de 2 % étant franchi, le SMIC est automatiquement revalorisé au 1er juin 2026 (C. trav. art. L. 3231-4). Le SMIC horaire brut passe de 12,02 € à 12,31 € (+ 2,41 %), soit 1 867,02 € mensuels pour 35 heures hebdomadaires (+ 43,99 € bruts ; 2 101,73 € à 39 heures avec majoration de 10 %, 2 133,73 € avec 25 %). À Mayotte, le SMIC horaire est porté à 9,56 € (1 449,93 € mensuels). Point de vigilance : à défaut de décret figeant la valeur au 1er janvier, le paramètre SMIC de la réduction générale dégressive unique (RGDU) sera calculé prorata temporis, avec un surcoût potentiel à anticiper. Nous vous accompagnons pour intégrer la nouvelle valeur du SMIC dans vos paies de juin et sécuriser le paramétrage de la RGDU.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Vidéosurveillance : une preuve valable uniquement si le RGPD est respecté !

Un salarié peut être sanctionné sur la base d'images issues de la vidéosurveillance, à condition que le dispositif respecte les règles du RGPD. Dans un arrêt du 21 mai 2025, la Cour de cassation a validé un licenciement pour faute grave fondé sur des images filmées au poste de travail. L'entreprise avait rempli toutes ses obligations : information des salariés, finalité clairement définie, consultation du CSE, durée de conservation limitée. Cette décision rappelle l'importance de la conformité au RGPD pour garantir la recevabilité d'une preuve disciplinaire. Nous pouvons vous aider à auditer votre dispositif de vidéosurveillance et à mettre en conformité vos pratiques.



Participation : rapport à remettre au CSE avant le 30 juin

Les entreprises appliquant un accord de participation doivent remettre un rapport au CSE dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Ce rapport précise les éléments de calcul de la réserve spéciale de participation ainsi que les conditions de gestion et d'utilisation des sommes. Pour les exercices clos le 31 décembre 2025, la date limite de présentation est fixée au 30 juin 2026. Ce document est obligatoire et peut faire l'objet d'un contrôle. N'hésitez pas à nous contacter pour établir ce rapport au CSE, afin de gagner du temps et de sécuriser votre obligation.



Chèques-vacances : un levier de pouvoir d'achat à activer avant l'été 🌴

Les chèques-vacances permettent de régler des dépenses de transport, d'hébergement, de restauration, de culture et de loisirs, en France et dans l'Union européenne (C. tourisme art. L. 411-1). Atout souvent ignoré : tout chef d'entreprise de moins de 50 salariés peut s'en octroyer à lui-même – gérant, président de SAS, entrepreneur individuel, professionnel libéral ou micro-entrepreneur, y compris sans aucun salarié (ord. n° 2015-333 du 26 mars 2015). Le conjoint et les personnes à charge en bénéficient également. Pour le dirigeant comme pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés, la contribution est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 30 % du SMIC mensuel brut par an et par bénéficiaire (hors CSG, CRDS et versement mobilité), et exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC mensuel (CGI art. 81, 19° bis). La mise en place repose sur une convention avec l'ANCV. Attention : lorsque l'attribution relève des ASC gérées par le CSE, aucune condition d'ancienneté ne peut être imposée (Cass. soc. 3-4-2024, n° 22-16.812 ; tolérance URSSAF jusqu'au 31 décembre 2026). Nous sommes à votre disposition pour étudier la mise en place d'un plan chèques-vacances adapté à votre structure, dirigeant inclus.

VOS ACTUALITÉS JURIDIQUES : À LA LOUPE !



Rupture tardive de la période d'essai : la facture peut être lourde...

Lorsque l'employeur notifie la rupture de la période d'essai après son terme, l'opération s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav. art. L. 1231-1). Dans un arrêt du 9 avril 2026 (n° 24-19.688), la Cour de cassation valide néanmoins l'imputation du délai de prévenance déjà exécuté sur le préavis conventionnel : le temps travaillé et rémunéré pendant ce délai constitue, en pratique, un préavis exécuté, l'employeur n'étant alors tenu qu'au versement du solde. Pour un salarié à faible ancienneté, l'indemnité compensatrice de préavis dépasse fréquemment les dommages-intérêts plafonnés par le barème Macron : la rigueur dans la formalisation du renouvellement de la période d'essai demeure ainsi le seul levier permettant de maîtriser l'addition.



Prime carburant : un doublement du plafond d'exonération annoncé

Lors d'une conférence de presse du 21 mai 2026, le Premier ministre a annoncé un doublement du plafond d'exonération de la prime carburant, qui passerait de 300 € à 600 € par an et par salarié, assorti d'une suppression des conditions de versement aujourd'hui exigées (absence de transports collectifs ou horaires incompatibles). À ce stade, il ne s'agit que d'une annonce, qui devra être traduite dans les textes. Tant qu'ils ne sont pas publiés, il convient de s'en tenir au régime en vigueur (C. trav. art. L. 3261-3) pour le calibrage de la paie et la documentation des conditions d'éligibilité.



Indemnités de petits déplacements 2026 : nouveaux montants pour le BTP

Le réseau des URSSAF a actualisé le barème 2026 des indemnités de petits déplacements pour le BTP, la tôlerie, la chaudronnerie, la tuyauterie industrielle et le travail temporaire. Seule l'indemnité de repas est revalorisée : 10,40 € hors des locaux ou sur chantier, 21,40 € au restaurant (BOSS, § 1960). L'indemnité de transport reste figée au niveau de 2025 (de 3,00 € à 60,60 € selon la distance, + 20 % pour un véhicule électrique). Le cumul avec la DFS reste possible dans le bâtiment (taux ramené à 7 % en 2026, suppression totale au 1er janvier 2032).



Congé supplémentaire de naissance : les modalités pratiques sont fixées à compter du 1er juillet 2026

Le congé supplémentaire de naissance devient mobilisable au 1er juillet 2026. Deux décrets du 30 mai 2026 (n° 2026-419 et n° 2026-425) en fixent les modalités pour le secteur privé.

Qui peut en bénéficier ?

- Tout salarié ayant épuisé son congé de maternité, paternité ou adoption
- Durée : 1 ou 2 mois, fractionnable en deux périodes d'un mois
- À prendre dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant

Comment le demander ?

- Prévenir l'employeur au moins 1 mois avant (15 jours si le congé suit immédiatement un congé maternité/paternité/adoption)
- Par LRAR ou remise en main propre contre récépissé

Quelle indemnisation ?

- Indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (sans délai de carence)
- Coefficient : 0,7 le 1er mois, 0,6 le 2e mois
- Aucun maintien de salaire imposé à l'employeur (sauf stipulation conventionnelle expresse)

Points de vigilance RH & paie ⚠

- Déclaration en DSN + attestation de salaire obligatoires
- Protection contre le licenciement pendant le congé (sauf faute grave)
- Paramétrer ce nouveau motif d'absence dès maintenant : un salarié peut déjà solliciter un congé débutant le 1er juillet !