

Janvier 2026 - Numéro #35

## ACTUS

### >> Congé de naissance : un nouveau droit indemnisé dès 2026

La LFSS 2026 crée un nouveau congé de naissance d'une durée de 1 ou 2 mois, ouvert à chacun des parents à l'issue des congés de maternité, paternité ou d'adoption. Ce congé suspend le contrat de travail, ouvre droit à des indemnités journalières spécifiques et bénéficie d'une protection renforcée contre la rupture du contrat. Fractionnable et mobilisable jusqu'au 9<sup>e</sup> mois de l'enfant.

### >> Propos déplacés : faute grave justifiée, même sur le ton de l'humour

La Cour de cassation (Cass. soc. 5-II-2025) confirme que les propos à connotation sexiste, raciste ou stigmatisant l'orientation sexuelle peuvent justifier un licenciement pour faute grave, même s'ils sont tenus sur un ton présenté comme humoristique.

Dans cette affaire, un directeur commercial avait multiplié les remarques déplacées envers des collègues et des stagiaires, et envoyé des contenus inappropriés.

Malgré ses arguments tenant à la vie privée ou au caractère humoristique des propos, les juges ont retenu une atteinte caractérisée à la dignité et à la santé psychique des autres salariés.

L'arrêt rappelle l'obligation de l'employeur de garantir la sécurité mentale au travail.

Aucune tolérance ne saurait être admise lorsque les comportements franchissent la ligne rouge du respect des personnes.

### >> Mention du lieu de travail : simple information ou clause contractuelle ?

La Cour de cassation (Cass. soc. 22-IO-2025) rappelle que la seule mention d'un lieu dans le contrat de travail ne suffit pas à lui conférer un caractère exclusif.

En l'absence de clause claire et précise indiquant que le salarié exercera exclusivement ses fonctions à cet endroit, il s'agit d'une

simple information, et non d'un engagement contractuel.

L'employeur peut donc, sans accord du salarié, l'affecter à un autre site situé dans le même secteur géographique, ce qui constitue un simple changement des conditions de travail.

L'appréciation du secteur géographique dépend de plusieurs critères : distance, moyens de transport, coût ou durée du trajet.

Une précision utile pour gérer les mobilités internes en toute sécurité juridique.

### >> Suspension de la réforme des retraites

Cette mesure suspend jusqu'à janvier 2028 la progression vers l'âge de départ à 64 ans et le relèvement du nombre de trimestres à cotiser. La génération née en 1964 pourra ainsi partir à 62 ans et 9 mois (comme la génération précédente) au lieu des 63 ans prévus par la réforme, et devra avoir cotisé 170 trimestres au lieu de 171. Sauf nouvelle réforme, l'application de la réforme reprendrait ensuite, avec un trimestre de décalage.

Par ailleurs, le texte prévoit des dispositions plus favorables pour le calcul de la retraite des femmes. On retiendra les 23 ou 24 meilleures années en fonction du nombre d'enfants au lieu des 25 meilleures années. Les trimestres de majoration de la durée d'assurance dans le cadre de carrières longues sera pris en compte.

Concernant le cumul emploi retraite, de nouvelles règles avec un mécanisme d'écêtement jusqu'à 64 ans sera mis en place dans le cas d'un cumul emploi retraite partiel. À noter que certaines activités seront exonérées de cette mesure. La liste sera définie par décret. Cette mesure devrait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.



## Le Chiffre de l'Actu

### Ruptures conventionnelles : le coût patronal grimpe à 40 % dès 2026

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 alourdit significativement le coût des ruptures conventionnelles individuelles et des mises à la retraite. La contribution patronale spécifique applicable à la part exonérée de cotisations sociales est portée de 30 % à 40 %, avec une entrée en vigueur attendue au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

40



### Rentrée : les 5 priorités RH à ne pas rater pour bien redémarrer l'année

La rentrée de janvier marque souvent un nouveau départ pour les entreprises. Après la pause des fêtes, c'est le bon moment pour prendre du recul, faire le point et ajuster sa stratégie RH afin d'aborder les prochains mois plus sereinement... et plus efficacement.

SDH Conseil constate 5 priorités RH qui reviennent systématiquement à cette période.

- 1. Sécuriser l'administratif et la paie :** La rentrée est aussi un temps de vérification : contrats, conformité, paie, process internes... Autant de sujets sensibles qui, lorsqu'ils sont bien maîtrisés, permettent de se concentrer pleinement sur le développement de l'entreprise.
- 2. Travailler l'attractivité et la marque employeur :** Dans un marché de l'emploi toujours plus concurrentiel, les candidats ne choisissent plus seulement un poste, mais une entreprise, des valeurs, une culture. Travailler sa marque employeur devient un levier stratégique incontournable.
- 3. Anticiper les compétences de demain :** Évolutions des métiers, départs, montée en compétences : la gestion prévisionnelle ne s'improvise plus. Anticiper aujourd'hui, c'est sécuriser la performance de demain.
- 4. Clarifier les besoins humains :** Avant de lancer un recrutement, il est essentiel de définir précisément le besoin : missions, compétences attendues, enjeux du poste. Une réflexion en amont permet d'éviter les erreurs coûteuses et les recrutements précipités.
- 5. Accompagner les managers :** Managers et équipes sont en première ligne. Les outiller, les accompagner et leur donner les bons réflexes RH est un facteur clé d'engagement et de performance collective.



**Viens, on parle RH**  
S'informer sur les pratiques RH !

**INSCRIPTION** 

**Bienveillance managériale : progrès humain ou tyrannie ?**

**ATELIER - COCKTAIL - RÉSEAUTAGE**

Jeudi 05 mars 2026 - 18 H

LAB'O Village By CA - I, Avenue du Champ de Mars, 45100 Orléans

## SALARIÉS ÉTRANGERS : DEMANDE D'OUVERTURE DES DROITS À L'ASSURANCE MALADIE

Obtenir un numéro de sécurité sociale est une étape incontournable pour toute personne étrangère qui s'installe en France, que ce soit pour travailler, étudier ou vivre durablement. Ce numéro est indispensable pour accéder à la protection sociale, bénéficier du remboursement des soins de santé, ouvrir des droits à la retraite ou encore demander la carte Vitale. Voici toutes les démarches à suivre pour obtenir un numéro de sécurité sociale pour les étrangers.

### Qui est concerné ?

- >> Salariés nés à l'étranger, ressortissants UE ou hors UE, sans numéro de Sécurité sociale en France.
- >> Exception : accueil en détachement via convention bilatérale — le salarié reste affilié à son régime d'origine, sur justification (formulaire spécifique).

### Obligations de l'employeur

- >> Réaliser la DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) auprès de l'URSSAF.
- >> Si le salarié est non immatriculé, lancer la demande d'affiliation via le téléservice dédié « J'emploie un salarié étranger » sur Ameli Entreprise [Immatriculation des salariés étrangers](#)
- >> Informer le salarié sur la procédure et transmettre ses coordonnées à la CPAM.

### Pièces à fournir

- >> Identité : copie du passeport (ou carte d'identité UE).
- >> Titre de séjour ou visa long séjour (non UE).
- >> Acte de naissance officiel :
  - > Copie intégrale ou extrait plurilingue.
  - > Si non traduit en langue acceptée (liste UE), fournir une traduction assermentée.
- >> Formulaire de demande d'affiliation (S1106).

### Conditions d'ouverture des droits

- >> Le salarié doit :
  - > Exercer une activité professionnelle en France (poste salarié).

- > Résider de façon stable et régulière (souvent effet dès la première heure de travail).
- >> Pour les non-communautaires : titre de séjour en cours de validité.

### Démarches pratiques

- >> Téléservice Ameli Entreprise : saisie des données du salarié, envoi des pièces et suivi en ligne.
- >> Alternative : formulaire papier S1106 envoyé à la CPAM du lieu de résidence du salarié.
- >> Délais : la CPAM traite rapidement ; un NIR provisoire est attribué en attendant le définitif.

### Conséquences et suivi

- >> L'immatriculation est obligatoire dès l'embauche : absence expose à des sanctions (6 mois de prison + 15 000 € d'amende).
- >> Une fois affilié :
  - > Le salarié perçoit sa carte Vitale, ouvre ses droits à remboursement des soins, indemnités journalières, allocations familiales, etc.
  - > L'employeur prélève et reverse les cotisations sociales classiques.

### EN RÉSUMÉ

Pour chaque salarié étranger sans numéro en France, l'employeur doit :

1. Vérifier la validité du titre de séjour et la nature de l'emploi.
2. Réaliser la DPAE URSSAF.
3. Lancer la demande d'affiliation via Ameli Entreprise ou formulaire S1106.
4. Fournir les pièces justificatives requises.
5. Suivre le dossier jusqu'à obtention du NIR et/ou carte Vitale.

Cette démarche assure une mise en conformité avec le droit français et permet au salarié de bénéficier pleinement de la protection sociale française.