

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

8 septembre 2026



EPARGNE SALARIALE ET INDEMNITES DE RUPTURE : DES PISTES D'ECONOMIE ? Selon Les Echos, le Gouvernement envisagerait de soumettre à cotisations une partie des primes d'intéressement, de participation ainsi que les abondements patronaux aux plans d'épargne ([ici](#)). Par ailleurs, serait étudiée une taxation accrue des indemnités de rupture de CDI (indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite) pour les hauts revenus ([ici](#)). En 2024, ces indemnités s'élevaient à 9 milliards d'euros pour 811.000 salariés bénéficiaires. Cette mesure permettrait à l'Etat de récupérer 440 millions d'euros en 2027.

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

CANAL CARPIEN : LARGEMENT SOUS-DECLARE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE. Selon une étude de Santé publique France ([ici](#)), plus de 70 % des Français atteints du syndrome du canal carpien attribuent leur pathologie au travail, mais seuls 10 % d'entre eux ont engagé des démarches de déclaration en maladie professionnelle. Parmi les personnes concernées n'ayant pas fait de démarche, 25 % jugent leurs symptômes « peu importants », 11 % ne savent pas comment procéder, 10 % redoutent de perdre leur emploi et 9 % craignent des formalités trop lourdes.



[En savoir plus](#)



REGLES DE PREUVE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES. Dans un arrêt du 2 septembre 2026 ([ici](#)), la Cour de cassation a censuré une cour d'appel qui avait rejeté la demande de rappel d'heures supplémentaires d'un salarié au motif que le relevé de ses horaires ne distinguait pas les temps de trajet des temps de travail. A ce titre, la haute juridiction rappelle que les juges du fond ne peuvent faire peser sur le seul salarié la preuve des heures supplémentaires qu'il affirme avoir réalisées. Selon la Cour, le salarié présentait des éléments suffisamment précis sur le nombre d'heures de travail qu'il prétendait avoir accomplies pour permettre à l'employeur de répondre.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

ASSOUPLISSEMENT DES MODALITES DE PUBLICATION DES COMPTES DES SYNDICATS. Il résulte d'un décret du 21 août 2026 ([ici](#)) qu'à compter du 15 janvier 2027, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs dont les ressources sont inférieures à 230.000 euros ne transmettront plus leurs comptes à la Drets pour satisfaire à leur obligation de publicité. Ils devront, soit les transmettre dans les trois mois suivant leur approbation à la Dila (Direction de l'information légale et administrative), soit les publier, dans le même délai, sur leur propre site internet.



[En savoir plus](#)



LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Le congé supplémentaire de naissance permet au salarié ou à la salariée devenant parent de bénéficier d'une période d'absence indemnisée.

LA TO DO LIST

Bénéficiaires	Le congé s'adresse à l'ensemble des salariés en activité professionnelle qui remplissent les conditions d'ouverture de droit à la suite de la naissance ou de l'accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption. Il est ouvert aux deux parents (mère ou père de l'enfant, conjoint ou concubin qui vit en couple avec la mère). Le salarié doit avoir pris au préalable son congé de maternité, son congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou son congé d'adoption.
Durée	Chaque parent peut bénéficier, à son choix, de 1 ou 2 mois de congé pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent. Le congé peut être fractionné (en deux périodes non consécutives d'un mois).
Délai	Le délai pour prendre le congé dépend de la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Pour un enfant né ou arrivé au foyer au 1 ^{er} semestre 2026, le congé doit être pris entre le 1 ^{er} juillet 2026 et le 31 mars 2027. Pour l'enfant né ou arrivé au foyer à partir du 1 ^{er} juillet 2026, le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée dans le foyer en cas d'adoption.
Démarches	Pour bénéficier du congé, le salarié ou la salariée doit informer son employeur par LRAR ou lettre remise contre récépissé avec un délai de prévenance d'un mois avant la date souhaitée de début du congé. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le congé suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le salarié souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. C'est à l'employeur de transmettre à la CPAM ou à la MSA la demande de congé du salarié ou de la salariée en vue de son indemnisation. L'employeur ne peut pas refuser le congé au salarié si le délai de prévenance a été respecté.
Indemnisation	Pendant le congé, le salarié ne perçoit pas de salaire mais une indemnisation versée par la CPAM ou la MSA. L'indemnisation est dégressive : 70 % du salaire net le premier mois, 60 % du salaire net le second mois. L'indemnisation est effectuée dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le premier et second mois, soit 4.005 euros au maximum par mois.
Statut du salarié	Le congé entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié ou la salariée ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Pendant le congé, l'employeur ne peut pas licencier le salarié ou la salariée (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé). La durée du congé est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. A la fin de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)