



LE SMIC A ÉVOLUÉ AU 1^{ER} JANVIER 2026



Exceptionnellement, le SMIC n'avait pas augmenté le 1^{er} janvier 2025.

Le SMIC a augmenté donc le 1^{er} janvier 2026 de **1,18 %**.

Le Gouvernement confirme cette hausse. Il n'accorde aucun coup de pouce à cette valorisation automatique.

Le SMIC horaire passe donc de 11,88 euros à **12,02 euros brut**, soit **1 823,03 euros brut mensuels au 1^{er} janvier 2026 (soit environ 1 443,11 € net)**,

→ Soit une hausse de **21,23 € brut/mois**.

NOUVELLE BAISSSE EN 2026 DES TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les taux collectifs applicables pour l'année 2026 selon l'activité de l'exploitation, ont été fixés par un arrêté du 23 décembre dernier. Nous les avons reproduits dans le tableau ci-après.

L'amélioration continue des conditions de travail et la prévention des risques menée par les entreprises agricoles permettent à **nouveau une baisse quasi générale du coût de l'assurance accident du travail** cette année. Donc, moins de cotisations pour nos employeurs de main d'œuvre.

Voici ces taux pour 2026 mis en regard de ceux de 2025 :

Code	Catégories	2025	2026	Evolution
110	Cultures spécialisées	2,20 %	2,15 %	↓
120	Champignonnières	2,20 %	2,15 %	↓
130	Elevage spécialisé – gros animaux	2,44 %	2,42 %	↓
140	Elevage spécialisé – petits animaux	3,98 %	3,79 %	↓
150	Entraînement, dressage, haras	6,70 %	6,58 %	↓
160	Conchyliculture	2,53 %	2,41 %	↓
170	Marais salants	2,20 %	2,15 %	↓
180	Cultures et élevages non spécialisés	2,16 %	2,03 %	↓
190	Viticulture	3,73 %	3,64 %	↓
400	Entreprises de travaux agricoles	2,61 %	2,32 %	↓
-	Apprentis	1,95 %	1,95 %	↔
-	Bureau	1,15 %	1,17 %	↑

Quelques précisions :

- Le taux de cotisation applicable aux groupements d'employeurs est celui de l'activité principale exercée par les salariés de chacun de ces groupements.
- On entend par « personnel de bureau », le personnel travaillant exclusivement au siège social et dans les bureaux des exploitations, entreprises et organismes agricoles relevant des différents secteurs d'activité.
- Les taux figurant dans le tableau s'appliquent jusqu'à 20 salariés. Au-delà de cet effectif, les taux des cotisations dans les entreprises sont modulés en fonction du risque propre à l'exploitation ou à l'entreprise. Dans ce cas, le taux applicable est un taux mixte obtenu par l'addition d'une fraction du taux collectif et d'un taux propre à l'entreprise. Ces parts varient en fonction de l'effectif de l'entreprise. Les taux d'accidents du travail sont notifiés chaque année par la caisse de MSA.

INAPTITUDE DU SALARIÉ À SON POSTE DE TRAVAIL SUITE À UN AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

À la suite d'une maladie d'origine non professionnelle, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste, totalement ou partiellement. Il peut toutefois juger le salarié apte à occuper un autre emploi adapté. Dans ce cas, en tant qu'employeur, sauf exception, vous avez l'obligation de rechercher à reclasser le salarié sur un poste répondant aux préconisations du médecin du travail.



Que faire quand le salarié inapte conteste la conformité du poste de reclassement proposé ?

Lorsqu'un salarié déclaré inapte refuse le poste de reclassement proposé, en raison de son incompatibilité à ses yeux avec les préconisations médicales, s'il ne l'a pas fait au préalable, l'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail pour valider le poste au vu d'un descriptif précis des tâches à accomplir avant d'envisager un licenciement. A défaut, il manque à son obligation de reclassement et le licenciement n'est pas valable.

MON SALARIÉ REPREND LE TRAVAIL APRÈS UN ARRÊT MALADIE, DOIT-IL FAIRE UNE VISITE MÉDICALE DE REPRISE ?

La visite médicale de reprise est obligatoire pour tout salarié à l'issue de certaines périodes d'arrêt de travail.

Cette visite **s'impose après** :

- un arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle **d'au moins 60 jours** ;
- un arrêt de travail pour cause d'accident du travail **d'au moins 30 jours** ;
- un arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- un congé de maternité.

Elle doit être organisée :

- **par l'employeur**,
- et réalisée par le service de santé au travail dans un délai de 8 jours calendaires suivant la reprise effective.

Elle vise à vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste et, le cas échéant, à préconiser des mesures d'aménagement ou d'adaptation afin de favoriser son maintien dans l'emploi.

REPOS HEBDOMADAIRE :

UN SALARIÉ PEUT TRAVAILLER 12 JOURS CONSÉCUTIFS

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt très attendu et elle tranche le débat et clarifie l'article L.3132-1 du Code du travail sur le repos hebdomadaire (**Cass.soc. 13-11-2025 Pourvoi n° 24-10.733**).

La règle de 6 jours : la semaine est du lundi au dimanche. Un salarié ne peut pas travailler 7j/7 au cours d'une même semaine

- le repos hebdomadaire doit être accordé chaque semaine,
- mais travailler plus de 6 jours consécutifs n'est pas interdit, si un repos est présent.

Le **droit au repos** doit s'apprécier sur **une semaine civile** et non sur n'importe quelle période de 7 jours consécutifs.

RAPPEL En matière de durée du travail, le Code du travail fixe la règle suivante :

- Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.
- Il rajoute que dans l'intérêt du salarié, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

- Ce repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien (11 heures).

Cependant, il n'est pas exigé que ce repos soit accordé le jour qui suit une période de travail de 6 jours consécutifs.

Exemple : Un salarié peut travailler du mardi au samedi de la semaine suivante, soit 12 jours consécutifs, si un repos est accordé dans chaque semaine civile (lundi et le dimanche de la 2^{ème} semaine).

Impact RH : cette décision sécurise certaines organisations de travail en cycles ou avec pics d'activité, événementiel, inventaires, chantiers, clôtures comptables. Cela apporte plus de flexibilité aux employeurs mais impose une organisation des plannings très rigoureuse.

Conseil aux employeurs : il faut bien conserver **les fiches horaires** de leurs salariés, qui devront permettre de démontrer clairement, en cas de contrôle, la présence d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sur chaque semaine civile.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : NOUVEAUTÉ 2026

Dans les nouveautés de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 : création d'un congé supplémentaire de naissance pour les 2 parents d'une durée de 1 ou 2 mois. Il devra être pris à la suite des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, auxquels il s'ajoute. Les salariés qui ont un enfant né ou adopté depuis le 1^{er} janvier 2026 (ou un enfant né avant cette date mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date) bénéficient de ce nouveau congé.

Son effectivité étant soumise à un décret non encore paru à ce jour, le ministère de la santé a annoncé dans un communiqué de presse que ce nouveau congé ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, afin de permettre aux caisses de sécurité sociale et aux employeurs également d'adapter leur système d'information.



Pourquoi mettre en place un nouveau congé supplémentaire de naissance ?

Pour faire face à la baisse de la démographie en France, cette mesure vise une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ainsi qu'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes à l'arrivée d'un enfant.

Qui peut bénéficier de ce nouveau congé naissance ?

Il est applicable :

- aux enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2026.
- aux enfants nés fin 2025, mais qui auraient dû naître en 2026 (pour le savoir, on regarde la DPA : « Date Prévue d'Accouchement »).
- aux enfants adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026.

Le congé supplémentaire de naissance est accessible à l'ensemble des assurés actifs : salariés et aussi non-salariés agricoles (les exploitants).

Le salarié peut bénéficier de ce congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant, ou d'adoption (cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas pu bénéficier des indemnités journalières afférentes).

Attention : ce congé se cumule avec le congé de naissance de 3 jours, dont les salariés peuvent prétendre dans leur entreprise sans condition d'ancienneté. La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité. Ces 3 jours de congé de naissance sont payés normalement au salarié par l'employeur, comme s'ils avaient été travaillés.

Comment fonctionne ce nouveau congé naissance, quel durée et délai pour le prendre ?

La durée du congé est au choix du parent, de 1 ou 2 mois. Chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Il peut être fractionné en 2 périodes de 1 mois chacune. Les modalités de ce fractionnement seront définies dans un décret à paraître.

Le congé peut être soit accolé au congé de maternité, de paternité ou d'adoption, soit être pris après une période de reprise du travail. Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris est fixé dans un décret à paraître. Selon le communiqué du ministre de la Santé, ce délai sera de 9 mois à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et à compter du 1^{er} juillet 2026 pour les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 afin de ne pas être pénalisés par le délai de report au 1^{er} juillet (soit jusqu'au 31 mars 2027).

Comment le salarié sera-t-il indemnisé pour ce congé naissance ?

Pendant la durée du congé, une indemnité journalière est versée par la caisse de MSA (ou la sécurité sociale) à l'assuré sous condition de 150 heures de travail durant les 3 derniers mois, et de cesser toute activité pendant la période d'indemnisation. Le montant de cette indemnité sera déterminé par décret : il devrait être de 70 % du salaire net antérieur le premier mois et de 60 % le deuxième mois dans la limite du plafond de la sécurité sociale, dont la valeur mensuelle est de 4 005 € au 1^{er} janvier 2026.

L'indemnité versée pendant le congé de naissance suit le même régime social que les indemnités journalières de maladie, soit des prélèvements de 0,50 % au titre de la CRDS et de 6,20 % au titre de la CSG. En tant que revenu de remplacement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

L'employeur n'aura pas à compléter cette indemnité, aucune obligation de maintenir le salaire du salarié. En revanche, l'employeur ne peut pas s'opposer à la prise de ce congé si le salarié fait sa demande sauf si le salarié ne remplit pas les conditions requises : ne pas avoir épuisé, selon le cas de figure, son droit à congé de maternité, de paternité, d'adoption.

Quel délai de prévenance de l'employeur et comment faire la demande ?

Le salarié qui souhaite prendre son congé supplémentaire de naissance doit informer l'employeur de la date de prise du congé et de sa durée. Le délai de prévenance (à fixer par décret), qui peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, est compris entre 15 jours et 1 mois.

