
SOMMAIRE

ACTUALITÉ SOCIALE :	2
NOUVEAUTÉS ET INFORMATIONS IMPORTANTES DE DÉBUT D'ANNÉE 2026	2
TEMPS DE TRAVAIL.....	6
CHIFFRES.....	8
SUIVI DES ARRETS DE TRAVAIL – ACCIDENT DU TRAVAIL	10
AUTRES ACTUALITES SOCIALES.....	11
MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2026	15

ACTUALITÉ SOCIALE :

NOUVEAUTÉS ET INFORMATIONS IMPORTANTES DE DÉBUT D'ANNÉE 2026

Vous trouverez ci-dessous un ensemble d'informations sur les nouveautés applicables en matière sociale pour l'année 2026.

Nous profitons également de ce courrier pour vous rappeler certaines obligations et les documents que vous devez nous communiquer dans les plus brefs délais.

Nous vous remercions par avance de votre attention et nous restons à votre écoute pour tout complément d'information.

La mutuelle d'entreprise

La réglementation impose à chaque employeur d'affilier ses salariés à une mutuelle santé. Chaque salarié a l'obligation d'y adhérer sauf s'il justifie d'un cas de dispense prévu par l'acte de mise en place du contrat « frais de santé » (décision unilatérale ou convention collective).

En cas de dispense du salarié, vous devez :

- Vérifier **chaque année** que le salarié entre bien dans un cas de dispense autorisée
- Récupérer **obligatoirement chaque année** un justificatif de dispense d'affiliation (attestation de mutuelle groupe du conjoint, attestation de mutuelle individuelle valable uniquement jusqu'à la date d'anniversaire)

Dans le cas d'une mise en place par décision unilatérale, merci de **transmettre à votre gestionnaire de paie** l'acte juridique. Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf. En cas d'impossibilité de fournir les justificatifs requis, les exonérations de cotisations sociales sur la contribution patronale pourront être remises en cause.

Cotisations et taux

Les taux de cotisation à communiquer à votre gestionnaire de paie :

- Taux de mutuelle
- Prévoyance
- AT 2026

Obligation d'emploi et obligation déclarative des travailleurs handicapés

- Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent déclarer mensuellement le statut de **travailleur handicapé** de leurs salariés via la DSN.
Dans ce contexte, il convient d'identifier les bénéficiaires de cette obligation d'emploi et de **transmettre à votre gestionnaire de paie** les informations nécessaires, à chaque fois que vous aurez connaissance d'un nouveau bénéficiaire au sein de votre société (intérim compris).
- Si votre entreprise est concernée par la contribution, nous vous encourageons à entamer des démarches afin de diminuer le coût de la contribution (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, travaux spécifiques...) et **le cas échéant à transmettre les justificatifs à votre gestionnaire de paies.**

Frais professionnels en DSN

Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle.

L'employeur peut dédommager le salarié de ces frais de plusieurs façons :

- par le versement d'allocations forfaitaires
- par la prise en charge directe de ces frais
- par le remboursement des dépenses réelles sur justificatifs

Ces sommes doivent figurer sur la DSN, même si leurs paiements n'apparaissent pas sur les bulletins de salaire.

Si vous êtes concernés, nous vous remercions de faire part des montants versés à chacun de vos salariés, le cas échéant, à votre gestionnaire de paie.

L'exposition aux risques professionnels (ex-pénibilité) au titre du Compte professionnel de prévention (C2P)

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les 6 facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils, définis par la loi.

Vous pouvez consulter les seuils sur le site suivant :

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/facteurs-risque>

L'employeur doit évaluer et déclarer en DSN l'exposition à 6 facteurs de risques dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention si les seuils suivants sont dépassés :

- milieu hyperbare
- températures extrêmes
- bruit
- travail de nuit
- travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte avec un temps de cycle défini)

En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.
Le salarié peut se servir de ses points pour accéder à des formations, valider des trimestres de retraite ou avoir des allègements sur l'organisation de son temps de travail.

Si un ou plusieurs de vos salariés sont concernés par ces dépassements de seuils, **nous vous remercions de transmettre les informations à votre gestionnaire de paie.**

Frais de transport

La réglementation prévoit l'obligation de rembourser 50% du coût de l'abonnement transport en commun utilisé par vos salariés pour venir sur leur lieu de travail. Pour ce faire, il vous faut donc conserver dans leur dossier :

- Une photocopie de leur carte d'abonnement
- Une photocopie de la facture acquittée

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf.

Avec la prime de transport et/ou le forfait mobilités durables, l'employeur peut également participer aux frais exposés par le salarié qui utilise son véhicule personnel pour effectuer le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail mais ce n'est pas une obligation.

Voici ci-dessous un tableau récapitulatif des différents dispositifs :

<i>Prise en charge des frais de transport - Limites d'exonération sociale et fiscale au 1er janvier 2026</i>	Montant
Prime transport	600 € par an et par salarié, dont 300 € max de carburant
Forfait mobilités durables	600 € par an et par salarié
Cumul prime transport et remboursement obligatoire (50%) aux abonnements aux transports publics	Cumul interdit
Cumul prime transport et forfait mobilités durables	600 € par an et par salarié dont 300 € max de carburant
Cumul forfait mobilités durables et remboursement obligatoires	900 € par an ou montant total de la prise en charge obligatoire de l'employeur si supérieur



Actionnariat salarié

L'attribution gratuite d'actions (AGA), les stock-options ainsi que les BSPCE sont des dispositifs d'actionnariat salarié permettant aux employés de devenir actionnaires de leur entreprise.

Afin de garantir leurs régimes de faveur, il est nécessaire de déclarer ces dispositifs en DSN lors de leur souscription et de leur attribution. À défaut, l'employeur sera tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales lors de leurs acquisitions définitives par les salariés.

Si un ou plusieurs de vos salariés sont concernés par ces dispositifs, **nous vous remercions de transmettre les informations à votre gestionnaire de paie.**

Elections du Comité social et économique

Nous vous rappelons que des élections professionnelles pour la mise en place du Comité social et économique doivent être organisées dès que l'effectif ETP de la Société atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Pour les sociétés qui disposent déjà d'un CSE en place, il convient d'être vigilant sur la date d'expiration des mandats (généralement d'une durée de 4 ans) et d'anticiper l'organisation d'élections de renouvellement de l'instance car dans cette hypothèse, le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

Le service juridique de BBM peut vous accompagner dans l'organisation de cette procédure.

Taxe sur les salaires - rapport d'assujettissement

La taxe sur les salaires s'applique aux employeurs non assujettis ou partiellement assujettis à la TVA sur les rémunérations versées aux salariés.

Lorsque votre entreprise est **partiellement assujettie à la TVA** et, à ce titre, **soumise à la taxe sur les salaires**, et que la tenue de votre comptabilité n'est pas assurée par notre cabinet, nous vous remercions de bien vouloir communiquer à votre gestionnaire de paie le **rapport d'assujettissement (taux de taxation) applicable** pour l'année 2026.

Ce taux, déterminé à partir des éléments comptables du dernier exercice clos (ex : le calcul de la taxe sur les salaires pour les rémunérations 2025 retient le rapport d'assujettissement de l'exercice comptable 2024), est indispensable pour permettre le calcul correct de la taxe sur les salaires en paie. Lorsque la comptabilité est tenue par notre cabinet, cette information est directement transmise par les équipes comptables.

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires et complémentaires

Ces heures ouvrent droit à certaines exonérations salariales et patronales.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement, en cas de contrôle, un document permettant d'assurer le suivi détaillé des heures effectuées. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des exonérations sociales et fiscales.

Durée du travail

Le code du travail fixe une durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire :

- **Durée quotidienne maximale** : 10 heures
- **Durée hebdomadaire maximale** : 48 heures au cours d'une même semaine. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 44 heures
- **Durée minimale de repos entre 2 journées** : 11 heures
- **Durée minimale de repos hebdomadaire** : 35 heures
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** : 220 heures
Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, en complément de la rémunération de ces heures :
 - o 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
 - o ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le code du travail et certaines conventions collectives prévoient un régime particulier et admettent des dérogations à ces durées maximales.

En cas de dépassement, l'entreprise peut être soumise à des sanctions pénales et cela peut entraîner la suppression des exonérations afférentes.

Repos Forfait Jours

La durée de travail du salarié au forfait jours n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année :

- Le forfait jours continue de **bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire**

- L'employeur **doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail
 - L'employeur doit également s'assurer **de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle**
 - L'employeur doit organiser au moins une fois dans l'année un entretien avec son salarié relatif au forfait jours
- ➔ Les salariés au forfait jours **travaillent un certain nombre de jours dans l'année**
- ➔ Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés fixés dans leur convention, **ils bénéficient de jours de repos**
- ➔ **Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours fériés** qui tombent sur des jours pouvant être travaillés

Selon l'hypothèse d'une convention fixant 218 jours de travail pour un salarié travaillant du lundi au vendredi et ayant 5 semaines de congés payés, dont la convention de forfait est établie sur la base d'une année civile, **le salarié au forfait jours bénéficie de 9 jours de repos en 2026 (ou de 10 jours de repos si la journée de solidarité est travaillée).**

Si vous vous situez dans une autre hypothèse, le service social du cabinet BBM reste à votre disposition pour vous accompagner dans cette mission.

Déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Certaines professions (BTP, VRP, Artistes, etc.) peuvent bénéficier d'un abattement sur leurs cotisations sociales, appelé « déduction forfaitaire spécifique » (DFS), pour compenser les frais professionnels.

Pour bénéficier de la DFS, les salariés doivent :

- Appartenir à une profession éligible (ex. : BTP, VRP, Artistes, Propreté)
- Donner leur consentement annuel par écrit
- Supporter effectivement des frais professionnels depuis le 1^{er} janvier 2023

En cas d'application de la DFS, vous devrez disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Dans le cas contraire, l'application du dispositif ne peut pas être applicable à votre salarié.

Une sortie progressive du dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022 selon les secteurs jusqu'à sa suppression définitive (en 2032 par exemple pour le secteur du bâtiment)

C'est dans ce cadre qu'une dérogation est accordée à certains secteurs où une sortie progressive de la DFS est applicable : BTP, Propreté, Casinos et cercles de jeux, Transport routier de marchandises, Spectacle vivant et spectacle enregistré, aviation civile, Journalistes et les VRP.

1) Ces secteurs continuent à bénéficier de la DFS même en l'absence de frais professionnels engagés par les salariés, jusqu'à l'extinction du dispositif.

2) Si le consentement à durée indéterminée a été recueilli avant 2023, il reste valable jusqu'à la suppression du dispositif. Pour un consentement à durée déterminée, l'employeur devra le renouveler à l'issue de chaque période. Pour toute nouvelle embauche, le consentement écrit est obligatoire.

CHIFFRES

Le SMIC brut augmente de 1,2 % au 1^{er} janvier 2026.

	Valeurs 2025	Valeurs 2026
Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale	3 925 €	4 005 €
Smic Horaire	11,88 €	12,02 €
Smic Mensuel 35 heures	1 801,84 €	1 823,07 €
Gratification horaire stagiaire exonéré de cotisation	4,35 €	4,50 €
Part patronale maximale exonéré de cotisations pour les titres restaurants (La participation patronale doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale.)	7,26 €	7,32 €

AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE	Valeurs 2025	Valeurs 2026
Par repas	5,45 €	5,50 €
Par jour	10,90 €	11,00 €
AN repas des HCR (1 repas)	4,22 €	4,25 €
AN repas des HCR (2 repas)	8,44 €	8,50 €
Repas pris dans les cantines participation du salarié	2,73 €	2,75 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Repas en petit déplacement</i>	Valeurs 2025	Valeurs 2026
Repas au restaurant	21,10 €	21,40 €
Restauration sur le lieu de travail	7,40 €	7,50 €
Restauration hors des locaux	10,30 €	10,40 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Grand déplacement en métropole</i>	3 premiers mois	Du 4^{ème} au 24^{ème} mois	Du 25^{ème} au 72^{ème} mois
<i>Repas au restaurant</i>	21,40 €	18,20 €	15,00 €
<i>Logement et petit déjeuner Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis, Val-de-Marne</i>	76,60 €	65,10 €	53,60 €
<i>Logement et petit déjeuner: dans un autre département de métropole</i>	56,80 €	48,30 €	39,80 €

MONTANT MAXIMUM DES PRESTATIONS SOCIALES	Valeurs 2025	Valeurs 2026
<i>IJSS Maladie</i>	41,47 €	41,95 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (28 premiers jours)</i>	235,69 €	240,49 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (à compter du 29^{ème} jour)</i>	314,25 €	320,66 €
<i>Maternité, paternité, adoption</i>	101,94 €	104,02 €

SUIVI DES ARRETS DE TRAVAIL – ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail, le salarié doit envoyer son arrêt de travail dans les 48 heures à la CPAM. En cas d'envoi tardif, l'indemnisation peut être diminuée jusqu'à 50%.

En cas d'accident du travail, l'employeur doit le déclarer dans les 48 heures auprès de la CPAM.

AUTRES ACTUALITES SOCIALES

1/ Les mesures entrant en vigueur en 2026

RGDU – Réduction générale dégressive unique

À compter du **1^{er} janvier 2026**, la réduction générale de cotisations patronales et les réductions de taux des cotisations **maladie** et **allocations familiales** sont **fusionnées** au sein d'un dispositif unique : la **réduction générale dégressive unique (RGDU)**.

La RGDU s'applique :

- pour les **salariés titulaires d'un contrat de travail**,
- sur les **rémunérations inférieures à 3 SMIC**.

La RGDU est calculée sur la **rémunération brute soumise à cotisations sociales**, telle que déclarée en paie.

Augmentation de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée

Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée augmente de 0,09 points, et passe donc de 2,02 % à **2,11 %** pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à **compter du 1^{er} janvier 2026** et 1,48 % pour les artistes du spectacle et 1,69 % pour les journalistes.

Contributions conventionnelles de dialogue social et de formation professionnelle

À compter de janvier 2026, certaines branches confient le recouvrement des contributions conventionnelles de dialogue social et de formation professionnelle à l'Urssaf.

Dialogue social

- l'industrie du cartonnage (IDCC 0489) : 0,02 % ;
- la boulangerie pâtisserie artisanale (IDCC 0843) : 0,25 % ; 0,65 % pour les établissements des Bouches-du-Rhône ;
- la charcuterie de détail (IDCC 0953) : 0,45 % ;
- la pâtisserie (IDCC 1267) : 0,28 % ;
- les détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) : 0,15 % ;
- l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431) : 0,08 % ;
- les hôtels, cafés, restaurants (IDCC 1979) : 0,05%.

Formation professionnelle

- les hôtels, cafés, restaurants (IDCC 1979) :
 - en 2026 : 0,20 % ;
 - en 2027 : 0,35 % ;
 - en 2028 et années suivantes : 0,50 %.
- les personnels de la Sécurité sociale (IDCC 218) : 0,15 %.



Les contributions seront déclarées mensuellement en DSN, selon le même cadencement que les contributions légales. La redevabilité de la contribution sera déterminée en fonction des identifiants de convention collective (IDCC) déclarés par l'employeur en DSN au niveau de l'établissement, c'est-à-dire du SIRET, correspondant donc aux IDCC applicables.

Versement mobilité – évolutions applicables au 1^{er} janvier 2026

Les ajustements du versement mobilité applicables à compter du 1^{er} janvier 2026 sont détaillés dans la [lettre-circulaire Urssaf Caisse nationale n° 2025-5 du 7 novembre 2025](#), qui recense les territoires concernés par une modification de taux ou de périmètre.

Parmi les évolutions notables, un versement mobilité régional et rural (VMRR) est désormais mis en place dans **les régions Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Bretagne, ainsi que dans certaines communes de Nouvelle-Aquitaine. Le taux de droit commun est fixé à 0,15 %, avec une dérogation à 0,08 % pour certaines communes bretonnes.**

Par ailleurs, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le taux du VMRR est abaissé, passant de 0,15 % à 0,08 %.

Autorisations d'absence pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption

Les salariés qui sollicitent l'obtention d'un agrément en vue d'une adoption depuis le 2 janvier 2026 ont droit de s'absenter **jusqu'à 5 fois** pour leur permettre de se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires (*D. n° 2025-1439, 31 déc. 2025 : JO, 1^{er} janv. 2026*).

Ces temps d'absence n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Contribution Agefiph : prolongation de la déductibilité des dépenses liés au partenariat

Un décret du 24 décembre 2025 prévoit de prolonger jusqu'au 31 décembre 2029 la **possibilité de déduire de la contribution annuelle les dépenses faites au titre de partenariat.**

Aide pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

À partir du 1^{er} janvier 2026, les entreprises pourront à nouveau accéder à **l'aide à la recherche et à la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.**

Aides à l'alternance (embauche de personnes handicapées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

Pas de changement à venir au 1^{er} janvier 2026, les aides resteront **plafonnées à 3 000 €.**

2/ Les mesures devant être reconduites dans l'attente de la loi de finances pour 2026

Prélèvement à la source 2026 – Taux neutres et effets de la hausse du SMIC

Dans l'attente de la loi de finances pour 2026, les **grilles de taux neutres du PAS applicables en paie restent celles de 2025**. Les **taux personnalisés** demeurent inchangés (mise à jour de septembre 2025).

En revanche, la **revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026 (12,02 € brut/h)** entraîne une mise à jour des seuils : l'**abattement de 50 % du SMIC net imposable applicable aux contrats courts** sur les deux premiers mois d'embauche est porté à **748 €**.

Par ailleurs, la **limite annuelle d'exonération d'impôt des apprentis et stagiaires** est fixée à **21 876 €**, le PAS ne s'appliquant qu'au-delà de ce seuil.

Frais de transport et pourboires : prolongation à titre provisoire

La Direction de la sécurité sociale et l'administration fiscale ont précisé que dans l'attente de l'adoption définitive de la loi de finances pour 2026, les employeurs peuvent continuer à appliquer, à titre transitoire, les dispositifs d'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sur les pourboires et la prise en charge des frais de transport public **jusqu'à 75 %**.

Juridiquement, il faudra attendre le vote définitif de la loi de finances pour être certain que la prolongation est inscrite dans les textes.

Aides à l'embauche d'apprentis sur le début 2026

Dans le contexte d'absence d'adoption de loi de finances 2026, **seule subsiste l'aide unique à l'apprentissage pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2026**.

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis, prévue pour les contrats conclus entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025, n'est pas reconduite.

Les nouveaux paramètres de l'aide à l'embauche des apprentis seront fixés par décret, après adoption de la loi de finances pour 2026.

3/ Mesures prenant fin

Fin du CDD senior : le dispositif est abrogé

L'article 2 du décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 a abrogé les articles D.1242-2 et D.1242-7 du code du travail qui régissaient le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans (CDD senior).

Activités sociales et culturelles du CSE : la tolérance « ancienneté » prolongée jusqu'à la fin 2026

En avril 2024, la Cour de cassation a jugé que l'ancienneté ne peut pas être un critère d'octroi d'une activité sociale et culturelle du comité social et économique (CSE). Le délai de tolérance de l'URSSAF, qui devait expirer fin 2025, est prolongé **jusqu'au 31 décembre 2026**.

Néanmoins, la tolérance URSSAF **n'est pas juridiquement opposable aux URSSAF** en cas de litige, faute de figurer dans un document opposable.

En tout état de cause, l'URSSAF ne peut accorder cette tolérance que pour les questions relevant de son champ de compétence (cotisations). Elle ne protège donc pas les CSE contre les éventuels recours de salariés, voire de syndicats.

MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2026

LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

Extension de la déduction forfaitaire de cotisation patronale de 0,50 € par heure supplémentaire aux employeurs d'au moins 250 salariés

La déduction forfaitaire de cotisations patronales attachée aux heures supplémentaires est étendue aux entreprises de 250 salariés et plus pour les périodes d'emploi courant à partir du 1^{er} janvier 2026.

Pour ces entreprises, la déduction sera identique à celle des entreprises de 20 à moins de 250 salariés. Elle sera de 0,50 € par heure supplémentaire, et pour les salariés en « forfait en jours », de 3,50 € par jour travaillé au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le Code du travail. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, la déduction forfaitaire reste à 1,50 € par heure supplémentaire.

Réduction générale de cotisations patronales dans certaines branches

Dans les branches professionnelles où **le salaire minimum conventionnel des salariés sans qualification est inférieur au SMIC**, il est prévu d'adapter le calcul de la réduction générale de cotisations patronales. Le **SMIC serait remplacé par le minimum conventionnel inférieur** dans la formule de calcul du coefficient de la réduction générale dégressive unique de cotisations patronales, ce **qui entraîne mécaniquement une diminution de de la réduction**.

Cette mesure s'appliquerait **uniquement aux entreprises relevant de branches concernées sur l'ensemble de l'année civile**, à condition qu'**aucun accord d'entreprise ni décision unilatérale de l'employeur n'ait prévu de salaires supérieurs au SMIC** sur cette période. Son entrée en vigueur reste subordonnée à la publication d'un décret d'application.

Maintien dérogatoire de certaines réductions de taux patronales

À compter du **1^{er} janvier 2026**, les **réductions de taux de cotisations patronales maladie et allocations familiales** sont **supprimées**.

Toutefois, elles restent applicables, **selon leurs règles actuelles**, pour les employeurs bénéficiant de **dispositifs d'exonération spécifiques**, notamment les **exonérations zonées**, les **dispositifs outre-mer**, les **exonérations propres à Saint-Barthélemy et Saint-Martin**, les **services à la personne pour l'aide à domicile auprès de personnes fragiles**, ainsi que le **dispositif TO-DE**.

Réforme de l'ACRE

À compter du **1^{er} janvier 2026**, l'exonération de cotisations sociales accordée aux créateurs et repreneurs d'entreprise est **recentrée sur les publics les plus vulnérables et les entreprises implantées en ZFR**.



Par ailleurs, l'exonération n'est plus totale : elle est désormais **plafonnée à 25 % des cotisations sociales**, et ce **dans la limite d'une assiette inférieure ou égale à 75 % du PASS**. Entre **75 % et 100 % du PASS**, l'exonération devient **dégressive**, puis **nulle au-delà de 100 % du PASS**.

LFSS 2026 – Encadrement des DSN rectificatives à l'issue d'un contrôle Urssaf

Afin de sécuriser la constitution des droits sociaux des assurés, la LFSS pour 2026 prévoit que, lorsqu'un contrôle Urssaf met en évidence des incohérences dans les données déclarées en DSN, l'organisme pourra, **après l'issue d'une phase contradictoire de 30 jours**, procéder lui-même aux corrections nécessaires.

Ces rectifications seront effectuées **dans un cadre juridique défini**, selon des **modalités précisées par décret en Conseil d'État**.

Nouveau congé de naissance (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026)

Un **congé supplémentaire de naissance** est créé et entrera en vigueur au 1er juillet 2026, sous réserve d'un décret d'application attendu fin du 1er semestre 2026 (précisant notamment le délai de prévenance, les modalités de fractionnement, le délai de prise et l'indemnisation).

Le salarié peut en bénéficier après avoir épuisé ses droits au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

L'employeur ne peut refuser la demande, sauf si les conditions d'accès ne sont pas remplies. La durée du congé est, au choix du salarié, **d'un ou deux mois**. Il pourra être fractionné selon des modalités définies par décret.

Le délai de prise du congé sera fixé par décret ; il est pressenti à 9 mois suivant la naissance ou l'adoption.

Pendant le congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture du contrat, sauf faute grave ou impossibilité de maintien pour un motif étranger à l'enfant. Toute autre activité professionnelle est interdite pendant le congé. À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent et bénéficie, le cas échéant, d'un entretien de parcours professionnel.

En outre, la durée du congé :

- est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté ;
- préserve les avantages acquis avant le congé ;
- est assimilée à une période de cotisation retraite si elle donne lieu au versement d'IJSS ;
- est intégralement prise en compte pour l'alimentation du CPF.

Les mesures relatives aux arrêts de travail, accident du travail et maladie professionnelle

Arrêts de travail pour maladie (à compter du 1er septembre 2026) :

La loi prévoit un encadrement de la durée de prescription des arrêts de travail par les médecins, sage-femmes et chirurgiens-dentistes.

- **Primo-prescription** : À compter du 1er septembre 2026, la durée de la première prescription d'un arrêt maladie sera plafonnée par décret. Dans l'hypothèse la plus sévère, la durée maximale pourrait être limitée à un mois, en ville comme à l'hôpital.
- **Prolongations** : Les prolongations d'arrêt maladie seront également plafonnées par décret. Le plafond ne pourra pas être inférieur à deux mois.

Indemnités journalières accident du travail/maladie professionnelle (à compter du 1er janvier 2027) :

La loi prévoit une limitation dans le temps du versement des IJSS AT/MP pour les sinistres survenus à compter du 1er janvier 2027, pendant une durée maximale fixée par décret, calculée de date à date.

Cette durée ne pourra pas être inférieure à celle applicable aux affections de longue durée (ALD).

Cette limitation ne s'appliquera pas aux salariés en temps partiel thérapeutique.

Réforme de l'incapacité permanente (AT/MP)

La réforme des modalités de calcul des indemnités versées en rente ou en capital en cas d'incapacité permanente consécutive à un AT/MP est reportée. Initialement prévue au plus tard le 1er juin 2026, son entrée en vigueur interviendra à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er novembre 2026.

Contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

À compter du 1er janvier 2026, la contribution patronale due sur la part des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite, exclue de l'assiette des cotisations sociales, est portée à **40 %** (au lieu de 30 %). Elle s'applique :

- Concernant les ruptures conventionnelles : aux indemnités versées lorsque la date de rupture du contrat, fixée par la convention homologuée, intervient à compter du 1er janvier 2026. La date retenue est celle de la **rupture effective du contrat**, et non la date de signature de la convention, d'homologation ou de versement de l'indemnité.
- Concernant les indemnités de mise à la retraite : lorsque la **fin du contrat de travail** (fin du préavis, exécuté ou non) **intervient à compter du 1er janvier 2026**.

Il conviendra de surveiller les positions du BOSS, qui pourrait prévoir des mesures de tolérance.

Retraite anticipée pour carrière longue

La loi élargit les périodes prises en compte pour l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue.

Sont désormais considérées comme des périodes réputées cotisées :

- les majorations de durée d'assurance accordées au titre de la **maternité, de l'adoption ou de l'éducation d'un enfant** ;
- la majoration de durée d'assurance liée au **congé parental d'éducation**, lorsqu'elle est plus favorable que les majorations précédentes.

Cette mesure s'applique également aux travailleurs indépendants.

Durcissement du cumul emploi-retraite (à compter du 1er janvier 2027)

Les nouvelles règles s'appliqueront aux assurés du régime général dont la première pension de retraite de base prendra effet à compter du 1er janvier 2027. Elles ne concerneront pas les retraités ayant déjà liquidé une pension de base avant cette date, sauf exceptions propres à certains régimes spéciaux.

La loi instaure un régime gradué, allant de l'interdiction à la libéralisation du cumul emploi-retraite.

- ➔ **Avant l'âge légal de départ (64 ans à terme)** : en cas de poursuite ou de reprise d'activité, la pension est écartée à 100 % des revenus, dès le premier euro (revenus professionnels et de remplacement).
- ➔ **Entre 64 ans et 67 ans (âge du taux plein)** : le cumul emploi-retraite est autorisé de manière partielle, sans délai de carence, y compris chez le même employeur. La pension est écartée à 50 % des revenus (professionnels et de remplacement) dépassant un seuil, qui devrait être fixé par décret.
- ➔ **A partir de 67 ans** : un cumul intégral des revenus professionnels et de remplacement et de la pension sera possible. Cette activité permet d'ouvrir des droits à une seconde pension non plafonnée.

Seront pris en compte, en plus des revenus professionnels :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- les indemnités complémentaires de l'employeur ;
- et d'autres prestations ou indemnités compensant une perte de revenus, qui seront précisées par décret.

Un décret est attendu pour préciser les modalités de recouvrement et certains seuils.

Management packages :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 pérennise le régime social, initialement temporaire.