

L'ESSENTIEL DE CE QUI CHANGE EN 2026 POUR LES ENTREPRISES

Comme chaque année, un certain nombre de mesures viennent impacter le droit social et la paie. Faisons un tour d'horizon des principales mesures entrant en vigueur au cours de l'année 2026.

SMIC	
Revalorisation du SMIC	Le Smic est revalorisé de 1,18 % , sans coup de pouce discrétionnaire. Le taux horaire brut passe à 12,02 € , soit 1 823,03 € brut mensuel pour un temps plein.
COTISATIONS SOCIALES	
Hausse de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée	Le taux de cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est relevé de 2,02 % à 2,11 %
LES PARAMETRES DE LA REDUCTION GENERALE DEGRESSIVE UNIQUE	
Formule de calcul du coefficient de réduction pour 2026	Les mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimés à partir de 2026, sauf cas particuliers. La nouvelle formule de calcul du coefficient de la réduction applicable à partir du 1er janvier 2026 est la suivante : Coefficient = $T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)])P$ La nouvelle formule de calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales présente les caractéristiques suivantes : - La réduction reste maximale au niveau du SMIC ; - Au-delà du SMIC, la réduction est dégressive et devient nulle au niveau de 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC actuellement) ; - La réduction assure un niveau minimum d'exonération (2 %) sur tout le champ des rémunérations couvertes par la réduction, à savoir jusqu'à « moins de 3 SMIC ».
Valeur maximale de la RGDU au niveau du Smic	La part mutualisée de la cotisation AT-MP incluse dans la RGDU est abaissée de 0,50 % à 0,49 % . Le coefficient maximal d'exonération est donc fixé à 0,3981 pour les entreprises de moins de 50 salariés (FNAL à 0,10 %) et à 0,4021 pour les entreprises d'au moins 50 salariés (FNAL à 0,50 %).
RUPTURE CONVENTIONNELLE ET MISE A LA RETRAITE	
Contribution sociale sur l'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite	Hausse de 10 points de la contribution patronale spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite : actuellement de 30 %, elle passe à 40 % (CSS, art. L. 137-15). Application à compter du 1/01/2026

HEURES SUPPLEMENTAIRES	
Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires	Extension de la déduction forfaitaire de cotisations patronales attachée aux heures supplémentaires aux employeurs de 250 salariés et plus à compter du 1er janvier 2026. - 0.50 € par heure supplémentaire - 3.50 € par jour travaillé au-delà de 218 jours par an pour les salariés en forfait jours.
MINIMA CONVENTIONNELS INFERIEURS AU SMIC	
Prise en compte du minima conventionnel inférieur au SMIC pour le calcul de la RGDU	Dans les branches où le salaire minimum conventionnel annuel des salariés non qualifiés reste inférieur au SMIC sur toute l'année civile, le coefficient de la RGDU pourra être calculé sur ce minimum conventionnel plutôt que sur le SMIC. Les entreprises pourront échapper à cette mesure si elles négocient des salaires supérieurs au SMIC (par accord d'entreprise ou par DUE). Cette mesure n'entrera en application qu'après la parution d'un décret.
CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE	
Création d'un congé supplémentaire de naissance	Création d'un congé supplémentaire de naissance, indemnisé par la sécurité sociale et ouvert aux deux parents (C. trav., art. L. 1225-4-4 et CSS, art. L. 632-2) ; d'une durée d'1 ou 2 mois, il peut être pris simultanément ou en alternance par chacun des parents. Ce congé vient s'ajouter aux dispositifs de congés existants (congé de maternité, paternité, adoption). A préciser par décret ultérieur : - Entrée en vigueur effective au 01/07/2026 - IJ = 70% du salaire net le 1er mois et 60% le 2ème mois - Délai de prise du congé : 9 mois maximum (allongement pour les enfants nés avant le 31 mars 2026 = jusqu'au 31/12/2026). Application : enfants nés ou adoptés à compter du 1/01/2026 mais congé accessible seulement à partir du 1er juillet 2026 (date prévue de la publication du décret).
MALADIE	
Limitation des arrêts maladie ou AT/MP	Limitation de la durée initiale des arrêts maladie à 30 jours, sauf dérogation justifiée par le médecin (CSS, art. L. 162-4-1). Les motifs de l'arrêt devraient désormais figurer sur l'avis d'arrêt de travail pour permettre un contrôle plus efficace de l'Assurance maladie. Application au 01/09/2026
Procédure de reconnaissance des maladies professionnelles	Réforme de la reconnaissance des maladies professionnelles (CSS, art. L. 461-1) : - Pour les maladies professionnelles reconnues par les tableaux réglementaires actuels : renvoi à un décret en Conseil d'Etat pour la détermination des modalités d'établissement du diagnostic ; - Pour les maladies professionnelles reconnues selon le système complémentaire : recentrage du périmètre d'intervention des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) sur les dossiers les plus complexes.
MESURES EN MATIERE DE FORMATION	
Suspension de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis	Dans l'attente du vote d'un nouveau budget et à compter du 1^{er} janvier 2026, seules les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant une certification équivalant au plus au bac pourront bénéficier de cette aide.

Réintégration du salarié à l'issue du projet de transition professionnelle	L'une des mesures de la loi permet de donner une meilleure visibilité de la situation du salarié à l'issue de son projet de transition professionnelle. En effet, à compter du 1er janvier 2026, l'employeur devra, 3 mois avant la fin de la formation, informer le salarié par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée des choix qui s'offrent à lui, à savoir : - Réintégrer son poste - Réintégrer un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins identique. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour répondre, faute de quoi il sera réputé avoir accepté sa réintégration dans l'entreprise à l'issue de sa formation.
Fin de la Pro-A et des transitions collectives (Transco) : création de la période de reconversion	La période de reconversion, mobilisée à l'initiative de l'employeur, vise à accompagner les salariés dans une mobilité professionnelle interne ou externe conduisant à une certification (RNCP, CQP ou blocs de compétences). Les actions de formation, d'une durée comprise en principe entre 150 et 450 heures sur 12 mois, peuvent être allongées par accord collectif, dans la limite de 2 100 heures sur 36 mois. Le dispositif est financé par les Opco, avec une prise en charge des frais pédagogiques, de la rémunération et de certains frais annexes, complétée le cas échéant par un cofinancement via le CPF du salarié, sous conditions. En attente de décrets
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	
Contrat de Sécurisation Professionnelle	Le Contrat de Sécurisation Professionnelle est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 .
RETRAITE ET SENIORS	
Suspension partielle de la réforme des retraites	Suspension de la réforme des retraites : décalage du relèvement de l'âge légal de la retraite d'un trimestre de la génération 1964 jusqu'à celle de 1968 + réduction d'un trimestre de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein pour les générations de 1964 et 1965 (soit 170 trimestres au lieu de 171 pour la génération de 1964 et 171 trimestres pour la génération de 1965). Application aux pensions prenant effet au 1/09/2026. Spécifiquement pour les femmes : prise en compte pour l'ouverture de droits à la retraite anticipée pour carrière longue, des majorations de durée d'assurance pour enfant (maternité, éducation, adoption et congé parental) dans la limite de deux trimestres (CSS, art. L. 351-1-1). Application au 01/09/2026
Cumul emploi-retraite	Plafonnement des revenus en cas de cumul emploi retraite en fonction de l'âge (CSS, art. L. 161-22) : - Avant 64 ans : écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro ; - Entre 64 et 67 ans : cumul partiel avec écrêtement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7.000 euros de revenus d'activité par an ; - Après 67 ans : cumul intégral libre permettant la création de droit à une seconde pension. Suppression du délai de carence de 6 mois pour reprendre une activité et du plafonnement de la seconde pension de retraite. Application aux salariés partant à la retraite à partir du 01/01/2027

Sanction en l'absence de négociation sur les seniors	Instauration d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et veuvage : sanction pour les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence de négociation sur les seniors, ou à défaut d'accord, d'un plan d'action prévus par l'article L. 2242-2-1 C. trav. Détermination du malus par décret à venir, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs. » (CSS, art. L. 241-3-3). Application au 01/01/2026 mais entrée en vigueur réelle subordonnée à la publication d'un décret.
TITRES-RESTAURANT	
Hausse de l'exonération de la contribution patronale aux titres-restaurant	Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, la participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 7,32 € (au lieu de 7,26 €). <i>Rappel : pour être exonérée, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.</i>
PLAFOND DE SECURITE SOCIALE	
PMSS et PASS	Au 1er janvier 2026, le plafond mensuel de sécurité sociale est porté à 4.005 €. Le plafond annuel de sécurité sociale est de 48.060 €.
AGS	
Cotisation AGS	Le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,25 % dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.
STAGES	
Étudiants stagiaires : montant de la gratification minimale et seuil de la franchise de cotisations pour 2026	Les élèves et étudiants stagiaires perçoivent obligatoirement une gratification lorsque la durée du stage au sein de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil dépasse une certaine durée. Le montant horaire minimal de la gratification s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Par ailleurs, qu'elle soit ou non obligatoire, la gratification versée est exonérée de certaines charges sociales pour sa fraction ne dépassant pas un seuil, également fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le plafond horaire de la sécurité sociale (PHSS) s'élevant à 30 € pour 2026, la valeur de 15 % du PHSS reste donc égale à 4,50 € par heure de stage en 2026 (30 € x 15 %).
BONS D'ACHAT ATTRIBUES PAR LE CSE	
Limite d'exonération des bons d'achat attribués par le CSE en 2026	Les bons d'achat attribués par le comité social et économique sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit 200 € en 2026. Au-delà ce seuil, l'exonération est subordonnée à plusieurs conditions.
CRITERE D'ANCIENNETE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE	
Prolongation de la tolérance portant sur le critère d'ancienneté	Les CSE bénéficient d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2026 pour supprimer le critère d'ancienneté dans l'attribution des prestations sociales et culturelles.

REVALORISATION DES AIDES DU CSE POUR LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA FAMILLE

Aide CSE - Services à la personne

L'obligation de publier un arrêté annuel pour revaloriser le plafond de l'aide financière du CSE est supprimée. Le montant maximal est automatiquement indexé sur l'inflation et fixé à **2 591 €** pour 2026.

FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIES

Abonnements de transport et pourboires

L'exonération sociale et fiscale de la prise en charge des abonnements de transport peut continuer à s'appliquer jusqu'à **75 %** du coût du titre. Cette mesure est prolongée à **titre provisoire** dans l'attente du vote de la loi de finances pour 2026. L'exonération sociale et fiscale applicable aux pourboires versés aux salariés est également prolongée à titre provisoire.

DEMARCHES EN LIGNE DES EMPLOYEURS

Portail « Mes démarches travail »

Mise en place d'un portail unique mesdemarches.travail.gouv.fr regroupant plusieurs téléservices RH :

- TélÉRC (demande d'homologation de rupture conventionnelle)
- Le téléservice Salariés protégés (demande d'autorisation de rupture de contrat ou de transfert d'un salarié protégé)
- Égapro (déclaration de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)
- TélAccords, (dépôt des accords collectifs d'entreprise) ; le service Élections professionnelles (saisie du procès-verbal d'élection ou de carence pour les entreprises d'au moins 11 salariés)
- Sipsi (transmission des déclarations de détachement de travailleurs en France)
- Demat@miente (déclaration à l'inspection du travail des travaux de désamiantage)
- Chantier (déclaration préalable d'un chantier d'envergure dans le bâtiment ou le génie civil).

À jour des textes parus à la date du 7 janvier 2026

Contacter un conseiller :

Hotline juridique

Téléphone : 03 20 99 45 35 | @ : lacitedesentreprises@citeonline.org | www.lacitedesentreprises.com