

Janvier 2026

ACTUALITÉS SOCIALES

Votre cabinet d'expertise-comptable
Sadec Akelys vous informe en temps réel.



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL



SOMMAIRE GÉNÉRAL

01

**Les paramètres de la paie au
1er janvier 2026**

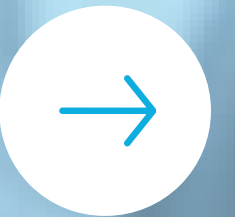
02

Les autres dispositions





Les paramètres de la paie au 1er janvier 2026



SMIC ET PLAFOND

SMIC au 1er janvier 2026

Taux horaire : 12,02€

SMIC brut mensuel (35h) : 1 823,03€

Minimum garanti au 1er janvier 2026

4,25€

Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2026

Plafond mensuel : 4 005€ (soit 48 060€ annuel)

Plafond journalier : 220€

Plafond horaire : 30€

Gratification minimale des stagiaires - Seuil de franchise de cotisations au 1er janvier 2026

4,50€ par heure de stage effectué
(15% du plafond horaire sécurité sociale)



AVANTAGE EN NATURE

NOURRITURE

AU 1ER JANVIER 2026

Avantage en nature : 1 repas : **5,50€**

Avantage en nature : 2 repas : **11€**

Avantage en nature : 1 repas HCR : **4,25€**

Avantage en nature : 2 repas HCR : **8,50€**

Repas pris dans les cantines, participation minimum salarié (par repas) :
50% de la valeur avantage en nature repas. **2,75 €**

Participation patronale maximum sur tickets restaurant exonérée de cotisations de
sécurité sociale **7,32 €**



AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT

Avantage en nature logement au 1er janvier 2026 (Evaluation forfaitaire)

L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle.

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 2 002,50	79,70€	42,60€
de 2 002,50 à 2 402,99	93€	59,70€
de 2 403 à 2 803,49	106,20€	79,70€
de 2 803,50 à 3 604,49	119,40€	99,50€
de 3 604,50 à 4 405,49	146,40€	126,10€
de 4 405,50 à 5 206,49	172,60€	152,40€
de 5 206,50 à 6 007,49	199,40€	185,70€
supérieure ou égale à 6 007,49	225,60€	212,30€

Les avantages accessoires
(eau, gaz, électricité,
chauffage et garage) sont
compris dans le forfait.



AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

Du 1er février 2025 jusqu'au 31 décembre 2027

Cadre juridique	Type de véhicule	Période de mise à disposition	Sans prise en charge du carburant	Avec prise en charge du carburant	Particularités / Notes
I- Méthodes d'évaluation	Tous	Toutes périodes	Au choix de l'employeur : 1-Frais réels 2-Forfait	-	Le choix est global par véhicule
II- Frais réels (1° du I)	Véhicule acheté	Toutes périodes	Amortissement sur 5 ans + assurance + entretien	+ carburant si payé	Si véhicule > 5ans : amortissement = 10%
	Véhicule loué / LOA	Toutes périodes	Coût annuel (location + entretien + assurance)	+ carburant si payé	-
III-A- Forfait (2° du I)	Véhicule acheté < 5ans	Jusqu'au 31.01.2025	9% du coût d'achat TTC	9% + carburant réel ou 12%	Ancien barème
	Véhicule acheté > 5ans	Jusqu'au 31.01.2025	6% du coût d'achat TTC	6% + carburant réel ou 9%	-
	Véhicule loué / LOA	Jusqu'au 31.01.2025	30% du coût global annuel	30% + carburant réel ou 40%	-
III-B- Forfait	Véhicule acheté < 5ans	A partir du 01.02.2025	15% du coût d'achat TTC	15% + carburant réel ou 20%	Nouveau barème (2025-2026)
	Véhicule acheté > 5ans	A partir du 01.02.2025	10% du coût d'achat TTC	10% + carburant réel ou 15%	-
	Véhicule loué / LOA	A partir du 01.02.2025	50% du coût global annuel	50% + carburant réel ou 67%	-

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

EXCLUSIVEMENT ÉLECTRIQUE

Véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1er février 2025 et 31 décembre 2027

Pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1er février 2025 et 31 décembre 2027 fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, et respectant la condition définie au C du 6° du I de l'article D. 251-1 du code de l'énergie :

Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature.

2 abattements s'appliquent au montant de l'évaluation ainsi calculée :

En cas d'évaluation sur la base d'une valeur réelle, l'avantage est calculé après application d'un abattement de 50% dans la limite de 2 026,30€ par an (valeur au 1er janvier 2026)

En cas d'évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire, l'avantage est calculé après application d'un abattement de 70% dans la limite de 4 641,60€ par an (valeur au 1er janvier 2026).



*Légifrance : **Arrêté di 25.02.2025**
relatif à l'évaluation des
avantages en nature.*

JORF n°0049 du 27 février 2025.



MISE À DISPOSITION D'UNE BORNE DE RECHARGE ÉLECTRIQUE

Pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025.
Entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2027, s'appliquent les 4 régimes suivants :

Cas numéro 1 : borne installée sur le lieu de travail

- L'avantage en nature est évalué à hauteur d'un montant nul, y compris pour les frais d'électricité.

Cas numéro 2 : borne installée hors lieu de travail, mise à disposition cesse à la fin du travail

- Lorsque la borne est installée en-dehors du lieu de travail :
 - En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge ;
 - L'avantage lié à cette prise en charge de frais est négligé si cette borne est restituée à la fin du contrat de travail.



MISE À DISPOSITION D'UNE BORNE DE RECHARGE ÉLECTRIQUE



Cas numéro 3 : borne installée hors lieu de travail, mise à disposition continue après le travail

- Lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail :
 - Lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 057,10€. Ces limites sont portées à 75% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1 585,50 € respectivement lorsque la borne a plus de cinq ans.



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

MISE À DISPOSITION D'UNE BORNE DE RECHARGE ÉLECTRIQUE



Cas numéro 4 : prise en charge « autres frais » liés à la borne de recharge

- En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique installée hors du lieu de travail ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

Cas numéro 5 : prise en charge frais électricité véhicule personnel du salarié ou véhicule hybride mis à disposition

- En cas de prise en charge par l'employeur des frais d'électricité engagés par le salarié à des fins personnelles pour un véhicule dont il est propriétaire ou pour un véhicule hybride rechargeable mis à disposition par l'employeur :
 - Cette prise en charge doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et de contributions sociales.



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

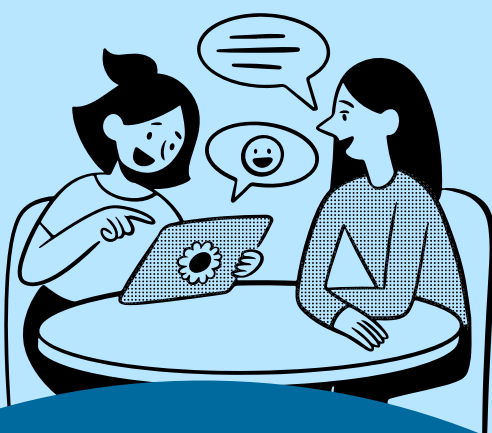
MISE À DISPOSITION D'UNE BORNE DE RECHARGE ÉLECTRIQUE



Cas numéro 6 : identification impossible

- S'il est impossible d'identifier parmi les dépenses prises en charge par l'employeur la fraction qui correspond aux frais d'électricité (par exemple lorsqu'un forfait de consommation électrique fixe est inclus dans le coût de la location ou de l'abonnement) :
 - L'ensemble de ces dépenses est pris en compte pour le calcul de l'avantage en nature



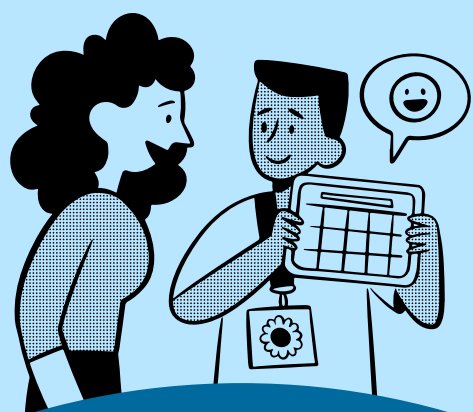


SMIC APPRENTI 2026

Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)
Sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
16-17 ans	27% ➡ 492,22€	39% ➡ 710,98€	55% ➡ 1 002,67€
18 à 20 ans	43% ➡ 783,90€	51% ➡ 929,75€	67% ➡ 1 221,43€
21 à 25 ans	53% ¹ ➡ 966,21€	61% ¹ ➡ 1 112,05€	78% ¹ ➡ 1 421,96€
26 ans et +	100% ¹ , quelle que soit l'année d'apprentissage ➡ 1 823,03€		

¹ Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.



SMIC CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 2026

Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)

Age du salarié	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre de diplôme professionnel de même niveau	Autre
- de 21 ans	65% ➡ 1 184,97€	55% ➡ 1 002,67€
21 à 25 ans	80% ➡ 1 458,42€	70% ➡ 1 276,12€
26 ans et +	100% ➡ 1 823,03€ ou 85% du minimum conventionnel <i>(si plus élevé)</i>	

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MAXIMUM DE LA SECURITÉ SOCIALE AU 01.01.2026



Maladie

Méthode de calcul :
(Salaires plafonnés 3
derniers mois à 1,4 Smic /
91,25) * 50%

**Date de prescription de
l'arrêt :**

Jusqu'au 31.01.2026 : Ancien
régime (1,8 SMIC) = 41,47€

A partir du 01.02.2026 :
Nouveau régime LFSS (1,4
SMIC) = 41,95€

*CSG prélevée au taux de 6,20%
et CRDS au taux de 0,5%*

Maternité

Méthode de calcul :
(Salaires nets 3 derniers
- 21% de cotisations
salariales / 91,25) * 100%

Montant maximum :
131,77€ Brut / 104,02€
après abattement de 21%
par la CPAM

*CSG prélevée au taux de 6,20%
et CRDS au taux de 0,5%*

Accident du travail

Jusqu'au 28ème jour
240,49€

Méthode de calcul :
(Salaire non plafonné
dernier mois / 30,42)
* 60%

A partir du 29ème jour
320,66€

Méthode de calcul :
(Salaire non plafonné
dernier mois / 30,42)
* 80%

*CSG prélevée au taux de 6,20%
et CRDS au taux de 0,5%*



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

FRAIS PROFESSIONNELS



Frais de repas 2026

Repas au restaurant d'un
salarié en déplacement
professionnel :
21,40 €

Repas sur le lieu
de travail :
7,50 €

Repas hors des locaux (mais
pas au restaurant) d'un
salarié en déplacement
professionnel :
10,40 €

Frais de grand déplacement 2026

Repas	Logement et petit-déjeuner	
	Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
21,40€	76,60€	56,80€
18,20€	65,10€	48,30€
15,00€	56,60€	39,80€



FRAIS PROFESSIONNELS

Indemnités de petits déplacements (BTP, travail temporaire, chaudronnerie, tuyauterie industrielle)

Frais de repas			
Repas pris hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier : 10,40€ par repas		Repas pris au restaurant : 21,40€ par repas	
Frais de transport (valeur 2025, barème 2026 non publié)			
Trajet A-R compris entre	Limite d'exonération quotidienne (montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique)	Trajet A-R compris entre	Limite d'exonération quotidienne (montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique)
5-10 km	3,00€	100-110 km	33,30€
10-20 km	6,10€	110-120 km	36,40€
20-30 km	9,10€	120-130 km	39,40€
30-40 km	12,10€	130-140 km	42,40€
40-50 km	15,20€	140-150 km	45,50€
50-60 km	18,20€	150-160 km	48,50€
60-70 km	21,20€	160-170 km	51,50€
70-80 km	24,20€	170-180 km	54,50€
80-90 km	27,30€	180-190 km	57,60€
90-100 km	30,30€	190-200 km	60,60€

BARÈME KILOMÉTRIQUE

Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, son employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. *En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20%.*

Barème kilométrique autos, inchangé au 1er janvier 2026			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,529	(d x 0,316) + 1 065	d x 0,370
4 CV	d x 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d x 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d x 0,427
6 CV	d x 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d x 0,447
7 CV et plus	d x 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d x 0,470
Barème deux-roues de cylindrée supérieure à 50 cm3, inchangé au 1er janvier 2026			
Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,395	(d x 0,099) + 891	d x 0,248
3, 4, 5 CV	d x 0,468	(d x 0,082) + 1 158	d x 0,275
6 CV ou plus	d x 0,606	(d x 0,079) + 1 583	d x 0,343
Barème deux-roues de cylindrée de 50 cm3, inchangé au 1er janvier 2026			
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km	
d x 0,315	(d x 0,079) + 711	d x 0,198	



FRAIS PROFESSIONNELS

Titre restaurant

Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 7,32 € au 01/01/2026.

La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre.
Valeur maximale du titre entre 12,20 € et 14,64 €

Le plafond d'utilisation journalier est de 25 €.
Pas d'utilisation possible les dimanches et jours fériés (hors dérogations déjà admises par le code du travail)

**Service-Public /
[Entreprendre.gouv.fr](https://entreprendre.gouv.fr)**





FRAIS PROFESSIONNELS

Allocations forfaitaires de télétravail pour 2026

**11€ par mois pour 1 jour de télétravail par semaine,
22€ par mois pour 2 jours par semaine...**

Soit 2,70€ par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 59,40€.

Pour les indemnités forfaitaires de frais de télétravail **prévues par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe**, elles sont au 1er janvier 2026 de :

- 13,20€ par mois pour chaque journée de télétravail effectuée dans la semaine,
- 26,40€ par mois pour 2 jours par semaine,
- 39€ pour 3 jours par semaine...

Soit 3,30€ par jour de télétravail dans le mois, dans une limite mensuelle de 72,60€.

Allocation forfaitaire de frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Montant au 1er janvier 2026 : 55,20€



TAUX DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE

SPÉCIFIQUE POUR FRAIS PRO EN 2026

Secteurs en sortie progressive

Périodes	Propreté	BTP	Journalistes (presse et audiovisuel)	Transport routier de marchandises	Aviation civile
2022	7%	10%	30%	20%	30%
2023	6%	10%	30%	20%	29%
2024	5%	9%	28%	19%	28%
2025	4%	8%	26%	18%	27%
2026	3%	7%	24%	17%	26%
2027	2%	6%	22%	16%	25%
2028	1%	5%	20%	14%	24%
2029	0%	4%	18%	12%	23%
2030		3%	16%	10%	22%
2031		1,5%	14%	8%	21%
2032		0%	12%	6%	20%
2033			10%	4%	0%
2034			8%	2%	
2035			6%	0%	
2036			4%		
2037			2%		
2038			0%		



TAUX DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE

SPÉCIFIQUE POUR FRAIS PRO EN 2026

Secteurs en sortie progressive

Périodes	Casino et cercles de jeux	VRP	Spectacle vivant et enregistré <i>Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseur de théâtre</i>	Spectacle vivant et enregistré <i>Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques</i>
2023	8%	30%	20%	25%
2024	7%	28%	19%	23%
2025	6%	26%	18%	21%
2026	5%	24%	16%	18%
2027	4%	22%	14%	15%
2028	3%	20%	12%	12%
2029	2%	18%	9%	9%
2030	1%	16%	6%	6%
2031	0%	14%	3%	3%
2032		12%	0%	0%
2033		10%		
2034		8%		
2035		6%		
2036		4%		
2037		2%		
2038		0%		



SAISIE SUR RÉMUNÉRATION

Barème des quotités saisissables à compter du 1er janvier 2026
Décret n° 2025-1299 du 24 décembre 2025

Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 646,52€ par mois.
La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS.

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Quotité saisissable
Jusqu'à 4 480€	Jusqu'à 373,33€	1/20
Au-delà de 4 440,01€ et jusqu'à 8 730€	Au-delà de 373,33€ et jusqu'à 727,50€	1/10
Au-delà de 8 730,01€ et jusqu'à 13 000€	Au-delà de 727,50€ et jusqu'à 1 083,33€	1/5
Au-delà de 13 000,01€ et jusqu'à 17 230€	Au-delà de 1 083,34€ et jusqu'à 1 435,83€	1/4
Au-delà de 17 230,01€ et jusqu'à 21 470€	Au-delà de 1 435,84€ et jusqu'à 1 789,17€	1/3
Au-delà de 21 470,01€ et jusqu'à 25 810€	Au-delà de 1 789,18€ et jusqu'à 2 150,83€	2/3
Au-delà de 25 810€	Au-delà de 2 150,83€	En totalité

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 740 € (barème annuel) sur justification.
(2) Majoration pour personne à charge : 145 € par personne à charge
(3) La fraction insaisissable correspond au montant forfaitaire du RSA en vigueur.

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cotisations accident du travail

Taux moyen AT 2026. Le taux net moyen national est fixé à **2,08% en 2026**, soit une augmentation de 1,89% par rapport à 2025.

Taux nets collectifs au 1er janvier 2026. 2 arrêtés fixent les taux applicables à compter du 1er janvier 2026 :

- Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026. [Legifrance.gouv](https://www.legifrance.gouv.fr)
- Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2026. [Legifrance.gouv](https://www.legifrance.gouv.fr)

Versement mobilité

Changements au 1er janvier 2026 : Pour consulter en détail les nouveaux taux applicables, il convient de se référer à la lettre circulaire du **7 novembre 2025**. [Urssaf](https://www.urssaf.fr)

Retrouvez également le taux applicable à votre établissement dans la table des taux transport, actualisée en date du **17 novembre 2025**. [Urssaf](https://www.urssaf.fr)

(1) Application d'un taux patronal réduit à 7% pour les salariés éligibles à un dispositif de réduction de cotisations spécifiques (LODEOM, ZFRR, emplois à domicile, etc.) et dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC.

(2) Application d'un taux patronal réduit à 3,45% pour les salariés éligibles à un dispositif de réduction de cotisations spécifiques (LODEOM, ZFRR, emplois à domicile, etc.) et dont la rémunération n'excède pas 3,5 SMIC.



COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cotisations	Bases	Total	Taux	
			Salarié	Employeur
Maladie (1)	Total	13,00%		13,00%
Maladie (Alsace-Moselle) (1)	Total	14,30%	1,30% (1)	13,00%
Vieillesse déplafonnée	Total	2,42%	0,40%	2,11%
Vieillesse plafonnée	Tranche A	15,45%	6,90%	8,55%
Allocations familiales (2)	Total	5,25%		5,25%
Accident du travail	Total	variable		variable
FNAL (moins de 50 salariés)	Tranche A	0,10%		0,10%
FNAL (50 salariés et plus)	Total	0,50%		0,50%
Contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA)	Total	0,30%		0,30%
Versement mobilité (11 salariés et plus)	Total	variable		variable
Contribution à la formation professionnelle CDD/CPF	Total	1%		1%

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cotisations	Bases	Total	Taux	
			Salarié	Employeur
Forfait social	Contribution patronales retraite supplémentaires exonérées	20,00%		20,00%
Forfait social (11 salariés et +)	Contributions patronales prévoyance complémentaire exonérées	8,00%		8,00%
Contribution au dialogue social	Total	0,016%		0,016%
Participation à l'effort de construction (11 salariés et +)	Total	0,45%		0,45%
Taxe d'apprentissage	Total	0,68%		0,68%
Taxe d'apprentissage (Alsace-Moselle)	Total	0,44%		0,44%
Contribution à la formation pro. (11 salariés et +)	Total	1%		1%
Contribution à la formation pro. (moins de 11 salariés)	Total	0,55%		0,55%
Contribution à la formation professionnelle CDD/CPF	Total	1%		1%

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cotisations	Bases	Total	Taux	
			Salarié	Employeur
CSG déductible	98,25% des revenus, y compris heures supplémentaires ou complémentaires non défiscalisées	6,80%	6,80%	
CSG non déductible		2,40%	2,40%	
CRDS non déductible		0,50%	0,50%	
CSG et CRDS NON déductibles	100% indemnités de rupture exonérée d'impôt sur le revenu + 98,25 % des heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées	9,70%	9,70%	
CSG déductible	100% des revenus pour la fraction excédant 4 plafonds de sécurité sociale	6,80%	6,80%	
CSG non déductible		2,40%	2,40%	
CRDS non déductible		0,50%	0,50%	
CSG déductible	100 % des contributions patronales de prévoyance complémentaire et/ou de retraite supplémentaire	6,80%	6,80%	
CSG non déductible		2,40%	2,40%	
CRDS non déductible		0,50%	0,50%	
CSG déductible	100 % des sommes n'ayant pas la valeur de revenus (indemnités de rupture soumises à l'IR notamment)	6,80%	6,80%	
CSG non déductible		2,40%	2,40%	
CRDS non déductible		0,50%	0,50%	



COTISATIONS CHÔMAGE

Cotisations	Assiette	Part salariale 01.01.2025	Part patronale 01.01.2025
Assurance chômage	Tranche A et Tranche B (jusqu'à 16 020€)	Néant	4%
AGS	Tranche A et Tranche B (jusqu'à 16 020€)		0,25%



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

Les cotisations AGIRC-ARRCO qui ne sont pas payées dans les délais font l'objet de majorations de retard

- Pour 2026, le taux de ces majorations est de 2,53% par mois de retard
- Le montant minimal des majorations de retard est fixé pour 2026 à 108€ pour une périodicité trimestrielle (soit 36€ pour une périodicité mensuelle)

Circulaire Agirc-Arrco
2025-18-SG-DRJ, diffusée
le 15 décembre 2025



COTISATIONS AGIRC-ARRCO



Cotisations au 01.01.2026					
	Tranches	Taux contractuel	Taux effectif	Répartition	
				Part salariale	Part patronale
Retraite complémentaire	Tranche 1 (0€ à 4 005€)	6,90%	8,55%	3,15%	4,72%
	Tranche 2 (4 005€ à 32 040€)	17%	21,59%	8,64%	12,95%
Contribution d'équilibre général (tous salariés)	Tranche 1 (0€ à 4 005€)		2,15%	0,86%	1,29%
	Tranche 2 (4 005€ à 32 040€)		2,70%	1,08%	1,62%
Contribution d'équilibre technique (salariés rémunérés au-delà du plafond)	Tranche 1 + 2 (0€ à 32 040€)		0,35%	0,14%	0,21%
APEC (cadre uniquement)	Tranche A et B (0€ à 16 020€)		0,06%	0,024%	0,036%

COTISATIONS PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

Prévoyance minimum pour les cadres

1,50% tranche A (0 € à 4 005€) en part patronale.

Tout employeur ayant au moins un cadre doit financer une prévoyance décès à hauteur de 1,50% minimum.

Autres obligations (collège et taux)

Selon dispositions conventionnelles

Et / Ou

Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise

Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales patronales (contrat, accord d'entreprise ou décision unilatérale, justification des dispenses, respect des limites...).





**Le paramètre « rémunération annuelle brute » s'entend en intégrant les contributions patronales « frais de santé » imposables.*

PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Limites d'exonération

Les cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire (régime collectif et obligatoire) sont exonérées de cotisations et d'impôt sur le revenu dans des limites suivantes pour 2026.

Seuils d'exonération de cotisations de sécurité sociale	
Prévoyance complémentaire	Retraite supplémentaire
6% du PASS (2 883€) + 1,5% de la rémunération brute. Le total des contributions exonérées ne peut pas dépasser 12% du PASS, soit 5 767€	Limite la plus élevée de 5% du PASS (2 403€) ou 5% de la rémunération brute retenue dans la limite de 5 PASS (240 300€), soit une limite absolue de 12 015€.
Seuils d'exonération d'impôt sur le revenu	
Prévoyance complémentaire	Retraite supplémentaire
- Contributions patronales aux garanties frais de santé : imposable dès le premier euro - Contributions salariales aux garanties frais de santé et contributions salariales et patronales aux autres garanties de prévoyance complémentaire : 5% du PASS (2 403€) majorés de 2% de la rémunération annuelle brute*. Le total des cotisations exonérées ne peut pas dépasser 2% de 8 PASS (soit 7 689,60€).	8% de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS, soit une limite absolue de 384 480€ *8/100 = 30 758,4€.



TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

Cotisations	Assiette	Part salariale 01.01.2025	Part patronale 01.01.2025
Taxe d'apprentissage	Salaire total		0,59% (Alsace-Moselle 0,44%)
Participation formation • Entreprises moins de 11 salariés • Entreprises 11 salariés et plus • Supplément CPF/CDD	Salaire total Salaire total Salaire CDD		0,55% 1,00% 1,00%
Participation construction (Entreprises 50 salariés et plus)	Salaire total		0,45%
Taxe sur les salaires	Rémunération annuelle ≤ 9 147€ > 9 147€ et ≤ 18 258€ > 18 258€		Taux 4,25% Taux 8,50% Taux 13,60%

Taxe sur les salaires : Abattement de 24 041€ (*réservé aux structures non lucratives*)



RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES

En 2026, la réduction générale dégressive (RGD) et les réductions des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales fusionnent au bénéfice d'une réduction générale dégressive unique (RGDU).

La RGDU s'applique aux revenus d'activité majorés, le cas échéant, des primes de partage de la valeur (PPV), qui sont inférieurs à 3 Smic en vigueur au lieu de 1,6 Smic auparavant.

La formule de calcul est modifiée comme suit :

$$\text{Coefficient} = T \text{ min} + (T \text{ delta} \times [(\frac{1}{2}) \times (3 \times \text{Smic calculé pour un an} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^P)$$

Les paramètres sont les suivants :

Les valeurs de « T min » et « T delta » : la valeur maximale du coefficient est égale à la somme des valeurs T min et T delta.

	Employeurs de moins de 50 salariés	Employeurs de 50 salariés et plus
T min	0,0200	0,0200
T delta	0,3781	0,3821
Coefficient maximum	0,3981	0,4021



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL



RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES

Le Smic à prendre en compte : la valeur du Smic à prendre en compte en 2026 pour le calcul du coefficient de la réduction générale est la valeur du Smic en vigueur ; les éventuelles revalorisations sont prises en compte. Le Smic est majoré le cas échéant des heures supplémentaires et complémentaires.

La rémunération brute annuelle : la rémunération prise en compte pour la détermination du coefficient reste celle définie à l'article L242-1 du CSS, majorée le cas échéant du montant de la prime de partage de la valeur.

Exposant P : il est égal à 1,75 et s'applique à $[(\frac{1}{2}) \times (3 \times \text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)]$



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

RÉDUCTION DES TAUX DE COTISATIONS D'ASSURANCE MALADIE ET ALLOCATIONS FAMILIALES

En 2026, l'application de la réduction des taux AM et AF est supprimée sauf :

- **Pour les employeurs** bénéficiaires d'exonérations spécifiques dégressives à savoir :
 - les dispositifs zonés : zones de revitalisation rurale et zones France ruralités revitalisation (ZRR/ZFRR), zones de restructuration de la défense (ZRD), zones franches urbaines (ZFU)
 - le dispositif d'exonération de cotisations patronales applicables dans les territoires d'Outre-mer dit Lodeom
 - le dispositif d'exonération de cotisations patronales applicable aux aides à domicile employées par une entreprise prestataire de droit privé auprès d'une personne dite fragile (AAD prestataire)
- **Pour les salariés**, de certains employeurs, affiliés à un régime spécial pour lesquels la RGDU n'est pas applicable.

Pour rappel, sont éligibles à la RGDU les rémunérations versées aux salariés affiliés aux régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

Les rémunérations versées aux salariés affiliés à d'autres régimes spéciaux ne sont pas éligibles à la RGDU.



PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE - GRILLE DES TAUX NEUTRES 2026

Base mensuelle - Salariés non DOM	Base mensuelle - Guadeloupe, Martinique, La Réunion	Base mensuelle - Guyane, Mayotte	Taux
Inférieure à 1 620€	Inférieure à 1 858€	Inférieure à 1 990€	0%
Sup. ou égale à 1 620€ et inf. à 1 683€	Sup. ou égale à 1 858€ et inf. à 1 971€	Sup. ou égale à 1 990€ et inf. à 2 151€	0,50%
Sup. ou égale à 1 683€ et inf. à 1 791€	Sup. ou égale à 1 971€ et inf. à 2 171€	Sup. ou égale à 2 151€ et inf. à 2 398€	1,30%
Sup. ou égale à 1 791€ et inf. à 1 911€	Sup. ou égale à 2 171€ et inf. à 2 371€	Sup. ou égale à 2 398€ et inf. à 2 704€	2,10%
Sup. ou égale à 1 911€ et inf. à 2 042€	Sup. ou égale à 2 371€ et inf. à 2 618€	Sup. ou égale à 2 704€ et inf. à 2 808€	2,90%
Sup. ou égale à 2 042€ et inf. à 2 151€	Sup. ou égale à 2 618€ et inf. à 2 761€	Sup. ou égale à 2 808€ et inf. à 2 904€	3,50%
Sup. ou égale à 2 151€ et inf. à 2 294€	Sup. ou égale à 2 761€ et inf. à 2 855€	Sup. ou égale à 2 904€ et inf. à 2 999€	4,10%
Sup. ou égale à 2 294€ et inf. à 2 714€	Sup. ou égale à 2 855€ et inf. à 3 142€	Sup. ou égale à 2 999€ et inf. à 3 332€	5,30%
Sup. ou égale à 2 714€ et inf. à 3 107€	Sup. ou égale à 3 142€ et inf. à 3 885€	Sup. ou égale à 3 332€ et inf. à 4 598€	7,50%
Sup. ou égale à 3 107€ et inf. à 3 539€	Sup. ou égale à 3 885€ et inf. à 4 971€	Sup. ou égale à 4 598€ et inf. à 5 951€	9,90%
Sup. ou égale à 3 539€ et inf. à 3 983€	Sup. ou égale à 4 971€ et inf. à 5 646€	Sup. ou égale à 5 951€ et inf. à 6 712€	11,90%
Sup. ou égale à 3 983€ et inf. à 4 648€	Sup. ou égale à 5 646€ et inf. à 6 540€	Sup. ou égale à 6 712€ et inf. à 7 788€	13,80%
Sup. ou égale à 4 648€ et inf. à 5 574€	Sup. ou égale à 6 540€ et inf. à 7 836€	Sup. ou égale à 7 788€ et inf. à 8 567€	15,80%
Sup. ou égale à 5 574€ et inf. à 6 974€	Sup. ou égale à 7 836€ et inf. à 8 711€	Sup. ou égale à 8 567€ et inf. à 9 492€	17,90%
Sup. ou égale à 6 974€ et inf. à 8 711€	Sup. ou égale à 8 711€ et inf. à 9 900€	Sup. ou égale à 9 492€ et inf. à 11 016€	20%
Sup. ou égale à 8 711€ et inf. à 12 091€	Sup. ou égale à 9 900€ et inf. à 13 615€	Sup. ou égale à 11 016€ et inf. à 14 820€	24%
Sup. ou égale à 12 091€ et inf. à 16 376€	Sup. ou égale à 13 615€ et inf. à 18 090€	Sup. ou égale à 14 820€ et inf. à 18 850€	28%
Sup. ou égale à 16 376€ et inf. à 25 706€	Sup. ou égale à 18 090€ et inf. à 27 610€	Sup. ou égale à 18 850€ et inf. à 30 210€	33%
Sup. ou égale à 25 706€ et inf. à 55 062€	Sup. ou égale à 27 610€ et inf. à 60 350€	Sup. ou égale à 30 210€ et inf. à 63 767€	38%
Supérieure ou égale à 55 062€	Supérieure ou égale à 60 350€	Supérieure ou égale à 63 767€	43%

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Contrats courts

Pour les contrats courts, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, les grilles mensuelles de taux neutre sont appliquées à l'assiette du PAS après un abattement égal à 50% du SMIC net imposable.

Cet abattement est depuis le 1er janvier 2026 de 748€.

Sont visés les contrats suivants :

- Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois
- Les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.

Si l'employeur dispose d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié, il doit appliquer ce taux au salarié concerné, sans abattement d'assiette.

Apprentis/Stagiaires

Sous certaines conditions, les apprentis bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu. Mais cette exonération est limitée. Elle ne porte que sur la fraction du salaire qui n'excède pas la limite du montant annuel du SMIC. Ainsi, pour l'année 2026, le seuil d'exonération est fixé à 21 876€.

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Dispositions applicables au 1er janvier 2026 En attente de l'application éventuelle de nouvelles règles dérogatoires	
Prise en charge obligatoire de 50% des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos. Prise en charge facultative au-delà.	Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50% des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire). Au-delà (prise en charge facultative), tolérance sous conditions pour l'exonération sociale et pas d'exonération fiscale.
Prime de transport (facultatif)	Concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (pas de transport en commun, horaire de travail non compatible avec les transports en commun). Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600€ par salarié et par an, dont 300€ maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Pas de cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.
Forfait mobilité durable (facultatif)	Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600€ par salarié et par an.
Cumul prime de transport et forfait mobilité durable (facultatif)	Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600€ par salarié et par an, dont 300€ maximum pour les frais de carburant.
Cumul forfait mobilité durable et prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.	Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 900€ par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 900€.



BONS D'ACHAT

Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés par le CSE ou l'employeur s'il n'y a pas de CSE compétent en matière d'activités sociales et culturelles (entreprises de moins de 50 salariés ou procès-verbal de carence)

Par tolérance, les bons d'achat et les cadeaux sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent, si leur valeur cumulée sur l'année et par salarié n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale

Soit 200,25€ en 2026

Au-delà de ce seuil sur l'année, les bons d'achat et les cadeaux peuvent être exonérés de cotisations sous diverses conditions.

URSSAF



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre
2025 – Legifrance

Code de la sécurité sociale, art.
L.241-18-1 (version issue de la
LFSS 2026) – Legifrance



HEURES SUPPLÉMENTAIRES 2026



Déduction forfaitaire de cotisations patronales étendue à toutes les entreprises sans seuil d'effectif à partir du 1er janvier 2026.

1,50 € par heure sup. si effectif < 20 TSR

0,50 € par heure sup. si effectif ≥ 20 TSR

Exonération d'impôt sur le revenu pour les heures sup. dans la limite actuelle de 7 500€ nets/an (plafond maintenu en 2026 sauf disposition contraire spécifiée en loi). Mesures applicables aux périodes d'emploi de 2026 (salaires versés à compter du 1er janvier 2026).

Urssaf – déduction forfaitaire heures sup. et conditions d'application (Bulletin officiel de la Sécurité sociale)

LFSS 2026 – Article étendant la déduction forfaitaire heures sup. : applicable au 1er janvier 2026, extension à toutes les entreprises, Déduction forfaitaire cotisations €1,50/0,50 selon effectif.

La LFSS 2026 étend le bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires : jusqu'ici réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, elle devient ouverte à toutes les entreprises, y compris celles ≥ 250 salariés.
La loi renvoie explicitement ces éléments à un décret d'application à paraître.



ARRÊTS MALADIES

CE QUE CHANGE LA LFSS 2026

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

Modifications du Code de la sécurité sociale (notamment art. L.321-1 et suivants)

Nouveautés introduites par la LFSS 2026

Encadrement renforcé de la prescription des arrêts de travail :

- La durée des arrêts initiaux et des prolongations est désormais **encadrée par la loi**.
- Possibilité de fixation par décret de **durées maximales** par type de pathologie ou de situation

Renforcement du cadre juridique du contrôle médical

- La loi prévoit une meilleure articulation entre prescription, contrôle et indemnisation
- Objectif explicite de la LFSS : lutte contre la dérive des arrêts maladie et sécurisation des dépenses IJ

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 (LFSS 2026) – Legifrance

Code de la sécurité sociale, art. L.321-1 modifié – Legifrance

Loi n° 2025-1403 du 30
décembre 2025 – Legifrance

Code de la sécurité sociale –
articles L.321-1 et suivants
(versions consolidées 2026) –
Legifrance

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (IJ)

Les conditions d'ouverture et de maintien du droit aux indemnités journalières maladie sont désormais plus directement liées au respect des durées légales de prescription, susceptibles d'être précisées par décrets d'application (durées maximales, exceptions, cas particuliers).

La CPAM dispose d'un fondement légal renforcé pour :

suspendre le versement des IJ

refuser une prise en charge

déclencher un contrôle médical

Il ne s'agit pas d'un simple ajustement technique, **la LFSS 2026 rebat le cadre légal des arrêts maladie et des IJ**, en donnant une base normative nouvelle aux contrôles et aux limitations de durée.

NOUVEAUTÉ ! Création d'indemnités journalières supplémentaires de naissance

IJ supplémentaires de naissance : nouveauté LFSS 2026 (Article dédié de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 – LFSS 2026, Code de la sécurité sociale modifié). **La LFSS 2026 institue un nouveau droit à indemnisation à l'occasion de la naissance d'un enfant.**

Ce dispositif est distinct :

des IJ maladie

du congé maternité/paternité existant

des congés légaux du Code du travail

Les modalités précises (bénéficiaires, durée, montant, articulation avec les congés existants) sont renvoyées à des décrets d'application en attente de parution.

AIDE DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE SERVICES À LA PERSONNE

Le montant de l'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu est de 2 591€, par année civile et par bénéficiaire, à compter du 1er janvier 2026 (Arrêté du 23 décembre 2025).

Ce montant, même exonéré, est à intégrer au « Montant net social » du bulletin de paye et à déclarer en DSN.



**L'AIDE EST
DESTINÉE :**

→ Soit à faciliter l'accès à des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice des salariés (ex. : entretien de la maison, travaux ménagers, petits travaux de jardinage)

→ Soit à financer des activités entrant dans le champ des services à la personne (ex. : garde d'enfants au domicile)

→ Soit à financer certaines activités de garde d'enfants hors du domicile (ex. : crèches, garderies périscolaires, assistants maternels)

→ Soit à financer des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service universel (CESU)



INDEMNITÉS DE RUPTURE

CONTRIBUTION PATRONALE PORTÉE À 40%

Ce que change la LFSS 2026.

La contribution patronale spécifique due sur :

**les indemnités de rupture
conventionnelle**

**les indemnités de mise à la
retraite est portée de 30% à 40%**

Le nouveau taux de 40% s'applique aux ruptures intervenant à compter du 1er janvier 2026.

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 – Legifrance

Code de la sécurité sociale, art. L.137-12 (version consolidée 2026) – Legifrance



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

INDEMNITÉS DE RUPTURE

	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale	CSG et CRDS	Contribution patronale spécifique
Indemnité de licenciement (hors plan de sauvegarde)	- Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel: exonérée en totalité. - Indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel, exonérée à hauteur du montant le plus élevé entre : • Soit le minimum légal ou conventionnel, sans limitation de montant, • Soit 50% de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 288 360€ en 2026.	La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 96 120€ en 2026.	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette), pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et en tout état de cause pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale.	Néant
Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salarié pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire)				40% sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS). Ruptures intervenant à compter du 1er janvier 2026 – RC & mises à la retraite
Indemnité de départ volontaire à la retraite (hors plan de sauvegarde)		Assujettie à cotisations	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette)	Néant

INDEMNITÉS DE RUPTURE

Impôt sur le revenu		Cotisations de sécurité sociale	CSG et CRDS	Contribution patronale spécifique
Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salarié en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire)	Imposable en totalité	Exonérée de cotisations dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (96 120€ en 2026), à hauteur du montant le plus élevé entre : - soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, - soit 50% de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture.	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et en tout état de cause pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale.	40% sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).
Indemnité de mise à la retraite par l'employeur	Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel: exonérée en totalité. Indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel, exonérée à hauteur du montant le plus élevé entre : - Soit le minimum légal ou conventionnel, sans limitation de montant, - Soit 50 % de l'indemnité ou deux fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 240 300 € en 2026.	La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 96 120€ en 2026.	Assujettie à CSG et à CRDS, sans abattement d'assiette, pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale.	40% sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

EN BREF !



Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Prolongé jusqu'au 31.12.2026

Arrêté du 24 décembre 2025 portant agrément de l'avenant n°11 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP. (arrêtés publiés au JO du 28 décembre 2025)

Activité partielle et Activité partielle de longue durée (APLD)

APLD-Rebond Mise en place via accord collectif ou document unilatéral transmis à l'administration **avant le 28/02/2026**.

Durée d'application : jusqu'à 18 mois sur 24 mois.

Indemnités & allocations :

Salarié : indemnité $\geq 70\%$ du brut horaire (plancher 8,46€, plafond 37,86€).

Employeur : allocation **60% du brut horaire** limitée à **32,45€** (min. 9,40 €).

Exonération des pourboires

Dans l'attente de la loi de finance 2026, les employeurs peuvent maintenir l'exonération selon les conditions antérieures.

Ce maintien est **temporaire et subordonné à la publication définitive du texte**, qui pourra confirmer ou modifier le régime.

Les conditions d'exonération URSSAF/fiscales restent celles déjà applicables en 2025.

Compte personnel de formation (CPF)

A compter du 1er janvier 2026, le salarié mobilisant son CPF doit s'acquitter d'une participation financière obligatoire de 103,20€ (contre 100€ auparavant).

Arrêté publié au journal officiel du 30 décembre 2025



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

ACTUALITÉS SOCIALES

APPLICABLES EN 2026 (AVEC ÉVOLUTIONS)

Thème	Évolution / Nouveauté 2026	Base juridique / Source officielle
RGDU - Réduction générale des cotisations	Suppression des taux spécifiques maladie & allocations familiales ; nouveau calcul pour les salaires $\leq 3 \times$ SMIC	LFSS 2026 (Loi n°2025-1403) + URSSAF / BOSS
Heures supplémentaires – déduction forfaitaire étendue	Extension aux entreprises ≥ 250 salariés (principe posé)	LFSS 2026 – modification art. L.241-18-1 CSS (décret à paraître)
Indemnités de rupture (RC / mise à la retraite)	Contribution patronale portée à 40%	LFSS 2026 – modification art. L.137-12 CSS
Arrêts maladie / IJ – encadrement légal	Durée et modalités encadrées par la loi ; renvoi à décrets	LFSS 2026 – modif. art. L.321-1 CSS
IJ supplémentaires de naissance	Création d'un nouveau droit à indemnités	LFSS 2026 – dispositions nouvelles CSS
Hausse CSG revenus du capital	Taux global des prélèvements sociaux porté à 18,6%	LFSS 2026 – dispositions fiscales intégrées
Garantie de non-augmentation des cotisations patronales	Art. 862-4 CSS : cotisations 2026 plafonnées	LFSS 2026 – article spécifique
Passage à la norme DSN 2026.1	Ouverture de production le 21/01/2026	Net-entreprises – arrêtés 2026.1
PASS – revalorisation 2026	PASS à 48 060€ (mensuel 4 005€, horaire 30€, journalier 220€)	URSSAF / BOSS bulletin plafond
Cotisation vieillesse déplafonnée	Taux relevé à 2,11% au 01/01/2026	Décret (JO)
Tarification AT/MP – intérim et règles 2026	Nouvelles règles de répartition des coûts	Décrets applicables + Urssaf infos
Décret précisant fait générateur des cotisations	Décret n° 2025-1338 du 26/12/2025	Décret JO
Gratification minimale stagiaires	Passage à 4,50€ / h	Ministère du Travail / Service-Public
Partage de la valeur – 11–49 salariés	Dispositif en vigueur depuis 01/01/2025	Code du travail / Ministère Travail
Prime de partage de la valeur (PPV)	Régime social-fiscal jusqu'au 31/12/2026	URSSAF / Service-Public

ACTUALITÉS SOCIALES - HORS LFSS 2026

Thème	Évolution 2026	Portée pratique	Source officielle précise
PASS	Revalorisation du PASS à 48 060€ (mensuel 4 005€, horaire 30€, journalier 220€)	Impact sur tranches de cotisations, plafonds d'exonération, indemnités	BOSS – Bulletin officiel de la Sécurité sociale → Rubrique Plafond de la sécurité sociale – Actualité annuelle “Plafond 2026”
DSN – NEODeS 2026.1	Ouverture en production au 21 janvier 2026	Nouvelles règles déclaratives, CRM, fiabilisation des blocs	Net-entreprises → “Norme NEODeS 2026.1 – calendrier de mise en production” / Relais Urssaf
Cotisation vieillesse déplafonnée	Taux porté à 2,11% au 01/01/2026	Ajustement des taux en paie	Décret publié au Journal officiel modifiant l’art. D.242-4 du CSS + Relais Urssaf – Informations début d’année
AT/MP – Tarification 2026	Nouvelles règles de tarification (dont intérim)	Paramétrage des taux AT	Décrets AT/MP 2026 – Journal officiel + pages Urssaf / Assurance Maladie – Risques professionnels
Fait générateur des cotisations	Précisions par le décret n° 2025-1338 du 26 décembre 2025	Rattachement des sommes versées aux salariés sortants	Legifrance – Décret n° 2025-1338 du 26/12/2025 modifiant le Code de la sécurité sociale
Gratification des stagiaires	Minimum porté à 4,50 €/h	Mise à jour des règles paie stagiaires	Service-Public.fr → “Gratification minimale d’un stagiaire” / Ministère du Travail – “Ce qui change au 1er janvier 2026”
Partage de la valeur (11–49)	Dispositif expérimental en vigueur depuis 01/01/2025, applicable en 2026	Obligation conditionnelle	Code du travail (art. L.3322-1 s.) + Ministère du Travail – Questions/Réponses Partage de la valeur
PPV	Régime social-fiscal maintenu jusqu’au 31/12/2026	Sécurisation des pratiques	Urssaf.fr → “Prime de partage de la valeur” + Service-Public.fr → régime fiscal et social



DSN

Les dépôts de DSN en norme NEODeS 2026.1 pourront être réalisés en production à compter du 21 janvier 2026.

Net Entreprises 



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

MERCI !

Retrouvez nos notes d'informations dans l'onglet « Notes Techniques » sur www.sadec-akelys.fr, ou dans vos Espaces Clients.

À propos...

Le pôle Gestion Sociale & Ressources Humaines du groupe Sadec Akelys, en France, gère près de 33 000 paies par mois, pour 3 800 clients et accompagne les entreprises dans la mise en conformité de leurs paies et de leur gestion sociale, leurs déclarations et obligations vis-à-vis des salariés et au niveau collectif, ainsi que la valorisation et le développement de leur capital humain.

Avec nos **620 collaborateurs** répartis sur **30 sites en France**, nous accompagnons **plus de 15 000 entreprises et associations** de toutes tailles et de tous secteurs dans la sécurisation de leurs opérations et le développement de leurs activités.

WWW.SADEC-AKELYS.FR | 0 800 071 017

