

LE POINT SUR...

La réduction générale dégressive unifiée (RGDU) 2026

Le décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025, a profondément réformé les allègements généraux de cotisations. Dès le 1^{er} janvier 2026, la réduction générale des cotisations patronales sera prolongée jusqu'à 3 SMIC. Ce dispositif, baptisé réduction générale dégressive unifiée (RGDU), met fin à la réduction Fillon et aux taux réduits maladie / allocations familiales.

1. Contexte et portée de la réforme

- L'objectif : simplifier et unifier les dispositifs → fin de la réduction Fillon et des taux réduits maladie / allocations familiales.
- Le nouveau dispositif : **RGDU** applicable jusqu'à **3 SMIC**.
- Le public concerné : tous les employeurs, toutes les branches, avec des adaptations pour certains régimes (aide à domicile, LODEOM, agricoles...).

2. La formule de calcul du RGDU 2026

L'article D. 241-7 II du code de la Sécurité sociale (créé / modifié par le décret n° 2025-887) fixe le coefficient ainsi :

- $C = T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^P)$
- **Tmin** : 0,0200 (2 % d'exonération minimale)
- **Tdelta** : 0,3773 (FNAL 0,10 %) ou 0,3813 (FNAL 0,50 %), en tenant compte de la suppression des taux réduits AM/AF
- **P** : 1,75 en 2026
- **RAB** = rémunération annuelle brute au sens du L. 242-1.

En 2026, la réduction **n'est pas linéaire** : la courbe est **paramétrée par l'exposant P=1,75**, ce qui **adoucie la pente** près du SMIC et **accélère l'extinction** à l'approche de **3 SMIC**.

3. Des exemples chiffrés (RGDU 2026)

SMIC annuel = 21 203 € (le coefficient, lui, ne dépend que du ratio RAB/SMIC).

Rémunération	FNAL 0,10 %	FNAL 0,50 %
1,0 × SMIC	0,3973 (39,73 %)	0,4013 (40,13 %)
1,5 × SMIC	0,132172 (13,217 %)	0,133361 (13,336 %)
2,0 × SMIC	0,053349 (5,3349 %)	0,053702 (5,3702 %)
2,5 × SMIC	0,026709 (2,6709 %)	0,026781 (2,6781 %)
3,0 × SMIC	0,020000 (2,00 %)	0,020000 (2,00 %)

À **3 SMIC pile**, le plancher 2 % s'applique, **au-delà** de 3 SMIC, la réduction devient **0**.

4. Le comparatif réduction Fillon 2025 vs RGDU 2026

Critères	Réduction Fillon 2025	RGDU 2026
Seuil d'éligibilité	jusqu'à 1,6 SMIC	jusqu'à 3 SMIC
Paramètre T	≈ 32 % (incluant AT/MP, chômage, retraites complémentaires)	21,3 % ou 21,7 %
Complexité	Deux régimes distincts	Un dispositif unique

5. Rappel de la réduction Fillon 2025 et méthodes de calcul

- **Seuil** : 1,6 SMIC.
- **Assiette** : incluait AT/MP, chômage, retraites complémentaires.
- Deux méthodes tolérées (*BOSS, avril 2025*) :
 - Méthode par périodes (avant/après mai),
 - Méthode annualisée (T moyen pondéré).

6. La détermination du SMIC de référence

- **Temps partiel** : proratisé selon les heures contractuelles.
- **HS/complémentaires** : ajoutées au SMIC de référence (au taux normal).
- **Entrée/sortie en cours de mois** : prorata rémunération perçue / théorique.
- **Absences non rémunérées** : même proratisation.

7. Les neutralisations et inclusions prévues par la réglementation

1) Les heures supplémentaires et complémentaires

Neutralisation des **majorations de rémunération** (25 %, 50 %) → exclues de l'assiette.

La part « base » des heures supplémentaires est incluse dans l'assiette.

Les heures supplémentaires **s'ajoutent au SMIC de référence** (au taux normal).

2) Les indemnités de rupture

Les indemnités de licenciement, retraite, rupture conventionnelle, fin de contrat (CDD/intérim) **sont exclues de l'assiette**, sauf la fraction soumise à cotisations sociales.

3) La prime de Partage de la Valeur (PPV) :

Depuis le **1^{er} janvier 2025**, les PPV doivent être **incluses dans l'assiette de la réduction générale** (quelle que soit leur affectation : versement ou plan d'épargne).

Exception : tolérance transitoire pour les salariés partis avant le 1^{er} mars 2025.

Les autres primes exonérées (participation, intéressement, prime PEPA avant 2025) restent exclues si elles ne supportent pas de cotisations.

4) Les revenus non affectés par l'absence

En cas de suspension de contrat avec maintien partiel du salaire, les éléments **non impactés par l'absence** (prime logement, prime annuelle forfaitaire...) peuvent être neutralisés pour proratiser correctement le SMIC de référence.

5) Sont inclus obligatoirement :

- Le salaire de base.
- Les indemnités de congés payés.
- Les primes liées aux conditions de travail (nuit, ancienneté, panier).
- Les avantages en nature,
- PPV, ...

8. Focus sur les congés payés

- **Avant sept. 2025** : CP inclus dans l'assiette, mais pas en temps de travail → allègement réduit.
- **Après Cass. soc. 10 sept. 2025** : les congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Pour la réduction générale, conformément à l'article D. 241-7 IV, lorsque la rémunération du mois est intégralement maintenue pendant les CP, le SMIC de référence du mois n'est pas minoré.

En pratique : les CP restent inclus dans l'assiette et n'entraînent pas de perte d'allègement.

9. Focus sur les heures supplémentaires

- **Neutralisation** : seules les majorations sont exclues.
- **Inclusion** : heures supplémentaires ajoutées au SMIC de référence (au taux normal).
- Effet combiné → assiette réduite + SMIC augmenté = réduction optimisée.
- Exemple : salarié 39h → neutralisation de la majoration, ajout de 4h/sem au SMIC → la réduction reste à son maximum (~40 %).

10. Les impacts et conséquences

Pour les employeurs

- Extension de l'allègement jusqu'à 3 SMIC → baisse du coût du travail sur les salaires intermédiaires.
- **Aide à domicile :**
 - **Avant :** régime très favorable, exonération souvent calculée de manière forfaitaire ou quasi-intégrale, avec peu de contraintes.
 - **Après décret 2025-887 :**
 - o Obligation d'une **régularisation annuelle** (vérification ex post du nombre d'heures réellement effectuées auprès de publics éligibles),
 - o Exonération **proratisée** si certains mois sans heures réelles (alors qu'avant, elle pouvait être maintenue),
 - o **Seuil plafonné :** exonération totale seulement si le salaire annuel $\leq$ **SMIC + 20 %**, au-delà réduction dégressive → avantage réduit pour les salariés un peu mieux rémunérés.

Conséquence : plus **de complexité administrative** et **allègement moins généreux** qu'avant.

• LODEOM (outre-mer) :

- **Avant :** exonérations spécifiques importantes pour compenser le surcoût d'activité en outre-mer (jusqu'à 4,5 SMIC pour certaines catégories, avec des exonérations renforcées).
- **Après la réforme :**
 - o Alignement sur la logique du RGDU (plafond 3 SMIC, formule unique),
 - o Perte des exonérations au-delà de 3 SMIC,
 - o Réduction moins favorable que les anciens barèmes spécifiques → surtout pour les **emplois qualifiés ou cadres supérieurs** en outre-mer.

Conséquence : certaines entreprises d'outre-mer voient leur **allègement chuter** sur les rémunérations élevées, ce qui peut nuire à leur compétitivité.

• Autres régimes (agricole, exonérations ciblées) :

- Même logique : adaptation forcée à la RGDU, avec un cadre moins favorable que leurs anciens dispositifs dérogatoires,
- Exemple : exonérations agricoles qui perdaient certains avantages en taux ou en durée.