

LE POINT SUR

Les principales mesures de la loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2026 a été définitivement adoptée le mardi 16 décembre 2025. Riche de 114 articles, le texte a toutefois écarté plusieurs mesures médiatisées, notamment :

- La suppression de l'exonération des cotisations salariales des apprentis ;
- L'assujettissement au forfait social de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du CSE ;
- Ou encore la suppression de la visite médicale de reprise au retour d'un congé de maternité.

Définitivement adoptée, elle a été publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2025.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, nous avons souhaité vous présenter ici les principales mesures de cette LFSS 2026 par thèmes et sous forme de tableaux récapitulatifs.

1) PAIE

Thème	Réforme
Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)	Dans les branches où la convention collective prévoit un salaire minimum inférieur au Smic, le montant de la RGDU sera réduit . Les employeurs pourront toutefois échapper à cette diminution par accord d'entreprise ou décision unilatérale en instaurant des minimas de salaire supérieurs au Smic.
Contribution employeur : rupture conventionnelle et mise à la retraite	Déjà augmentée de 20 % à 30 % en septembre 2023, l'employeur devra désormais verser une contribution employeur à hauteur de 40 % pour toute rupture conventionnelle individuelle et mise à la retraite (initiative de l'employeur) intervenant dès le 1 ^{er} janvier 2026.
Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires (entreprises de + 250 salariés)	Les entreprises de 250 salariés et plus sont désormais concernées. Elles bénéficient ainsi : <ul style="list-style-type: none"> • D'une déduction de cotisations patronales à hauteur de 0,50 €uro par heure supplémentaire ou de 3,50 €uros par jour monétisé, • De la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires.
Malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse (entreprises de + 300 salariés)	À défaut de négociation, ou de plan d'action en l'absence d'accord collectif, sur l'emploi des salariés expérimentés dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'entreprise se verra appliquer un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse . Un décret viendra déterminer le malus.

2) MALADIE – AT/MP

Thème	Réforme
Prescription des arrêts de travail	Le chirurgien-dentiste peut désormais prescrire un arrêt de travail ou une prolongation d'arrêt, au même titre que le médecin ou la sage-femme.
Durée des arrêts de travail	<ul style="list-style-type: none"> Durée maximale de l'arrêt initial : elle ne pourra pas dépasser un plafond fixé par décret (au moins 1 mois), sauf dérogation. Durée maximale des prolongations : elle sera également plafonnée par décret (au moins 2 mois), avec possibilité de dérogation justifiée par le prescripteur.
Indemnisation Accident du travail / Maladie professionnelle (AT / MP)	À partir des sinistres 2027 : une durée maximale de versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) pour les AT / MP sera mise en place par décret. Une durée de 4 ans est envisagée.
Nouvelles modalités de reconnaissance des maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic des maladies inscrites aux tableaux : une prise en compte des progrès scientifiques sera effectuée (au plus tard le 30 septembre 2026). Procédure dérogatoire : si seule la condition du délai de prise en charge n'est pas respectée, la reconnaissance pourra se faire sur avis de deux médecins-conseils au lieu du CRRMP. Dans les autres cas, l'avis du CRRMP reste obligatoire (entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2027).

3) RETRAITE

Thème	Réforme
Suspension de la réforme de l'âge de la retraite	Le calendrier de relèvement de l'âge légal est ajusté pour les générations 1964 à 1968.
Réforme du dispositif de cumul emploi-retraite [application en 2027]	<ul style="list-style-type: none"> Avant l'âge légal (64 ans à terme) : le cumul est interdit, la pension est réduite à hauteur de 100 % des revenus dès le premier Euro. Entre 64 et 67 ans : le cumul est autorisé mais plafonné, avec une réduction de la pension de 50 % au-delà d'un seuil fixé par décret (a priori 7 000 Euros annuels). À partir de 67 ans : le cumul intégral est possible, sans plafond et avec droit à une seconde pension (sans la limite de 5 % du PASS).
Retraite anticipée pour carrière longue	Les majorations de durée d'assurance pour enfant (maternité, adoption, éducation, congé parental) seront comptabilisées comme périodes réputées cotisées, dans une limite fixée par décret (prévision : 2 trimestres), pour les pensions à partir du 1 ^{er} septembre 2026.

4) Nouveaux droits liés à la naissance d'un enfant

Le congé supplémentaire de naissance sera accessible à partir du 1^{er} juillet 2026 pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date.

Congé supplémentaire de naissance	
Bénéficiaires	Chacun des 2 parents
Durée du congé	1 ou 2 mois, au choix du parent
Cessation anticipée	Si décès de l'enfant ou diminution importante des ressources
Modalités de prise du congé	En 1 fois, ou, pour un congé de 2 mois, fractionnement possible en 2 périodes de 1 mois (à préciser par décret)
Délai de prise du congé	À la suite du congé maternité, paternité et d'accueil du jeune enfant ou adoption Ou dans un délai précisé par décret (<i>a priori, dans les 9 mois après la naissance de l'enfant</i>)
Délai de prévenance	Compris entre 15 jours et 1 mois (à préciser par décret)
Indemnisation du salarié	Versement d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) : • 1 ^{er} mois : 70 % du salaire net • 2 ^{ème} mois : 60 % du salaire net (à confirmer par décret)
Effet sur le contrat	Suspension du contrat Période assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté Prise en compte pour le calcul de la retraite et du CPF
Protection du salarié au cours du congé	Interdiction de rompre le CDI ou de rompre de manière anticipée le CDD, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant
Droits du salarié à son retour	Droit de retrouver le précédent emploi ou son emploi similaire Droit à un entretien de carrière professionnelle (<i>sauf s'il a déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption</i>)

À noter également que certaines mesures sociales temporaires ont profité d'engagements de **prolongations par communiqués** le temps de l'adoption de la loi de finances 2026 :

- Un communiqué du 29 décembre 2025 de la Direction de la Sécurité Sociale informe de la **prolongation pour une année de l'exonération temporaire de la prise en charge des transports domicile-travail** au-delà de 50% du coût de l'abonnement collectif. Il a aussi été confirmé, par ce communiqué, le maintien temporaire de l'exonération des pourboires volontaires,

- Par une note diffusée le 19 décembre 2025, l'Urssaf a finalement **prolongé la tolérance des conditions d'ancienneté pour bénéficier d'Activités Sociales et Culturelles** jusqu'au 31 décembre 2026,
- Le ministère du Travail a toutefois annoncé, dans un communiqué du 26 décembre, qu'il **ne renouvelle pas l'aide financière exceptionnelle à l'embauche des apprentis** qui existe depuis juillet 2020. Ainsi, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2026, les employeurs pourront uniquement prétendre à l'aide unique à l'apprentissage. A noter que le communiqué précise d'ailleurs qu'une fois la loi de finances pour 2026 votée, un décret sera également pris pour fixer de nouveaux paramètres en fonction des crédits votés.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.

Contactez-nous !