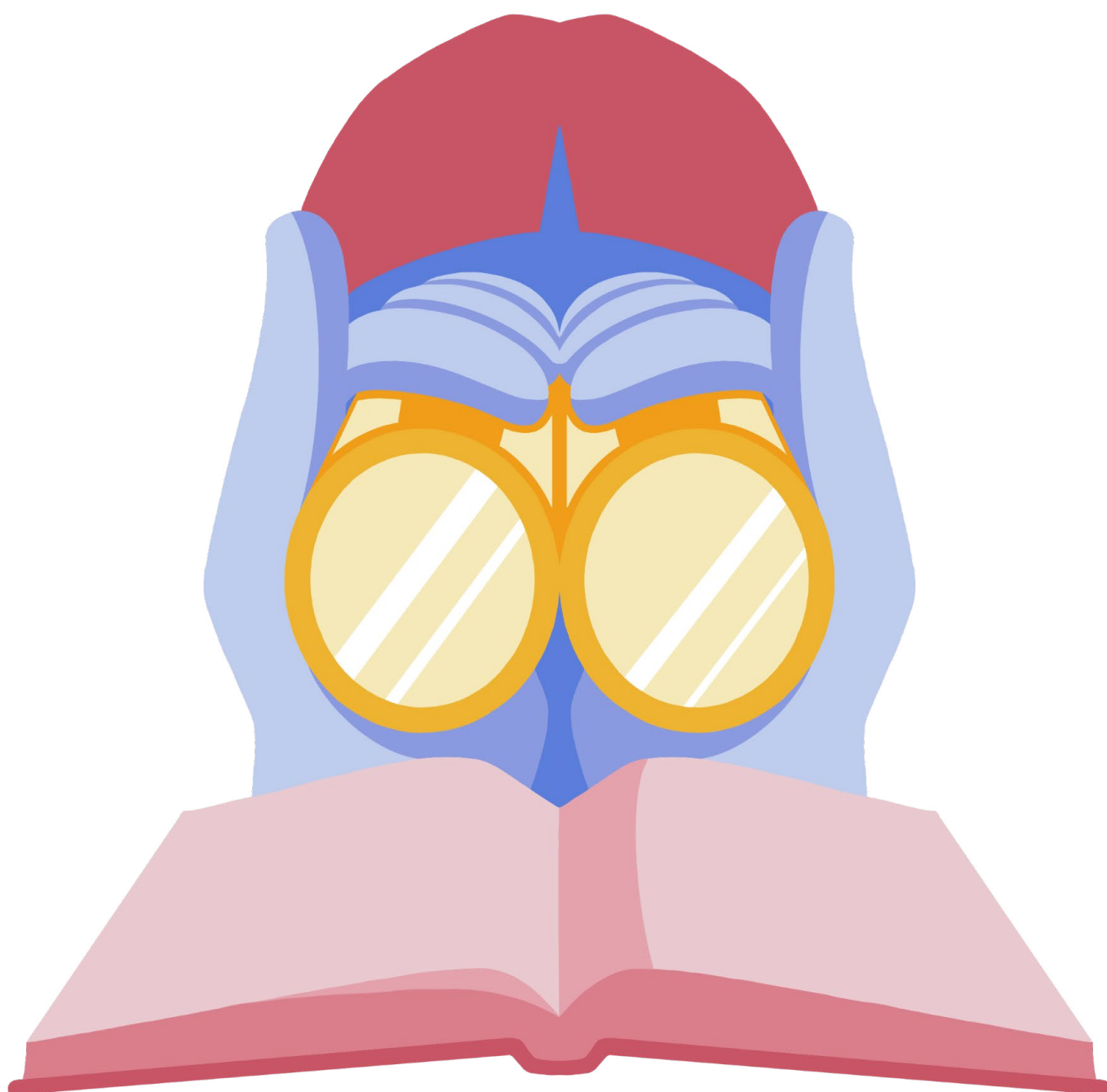


L'essentiel de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026



1. Les principales nouveautés pour les particuliers

Les nouveautés en matière de retraite	4 - 7
Les nouveautés en matière de congés	8 - 9
Les autres nouveautés à retenir	10

2. Les principales nouveautés pour les entreprises

Les nouveautés en matière de cotisations sociales	11 - 13
Les nouveautés en matière de santé au travail	14 - 16

3. Les autres mesures à connaître

Recentrage de l'aide à la création d'entreprise	17 - 18
Les nouveautés pour les travailleurs indépendants et non-salariés agricoles	18 - 19
Les nouveautés en matière de lutte contre la fraude sociale	20

LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS POUR LES PARTICULIERS

Les nouveautés en matière de retraite

Suspension de la réforme des retraites

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026 **officialise la suspension de la réforme des retraites, telle qu'elle avait été mise en œuvre depuis le 1^{er} septembre 2023.**

Rappelons que cette réforme avait eu pour objet de reculer progressivement l'âge légal de départ à la retraite pour les assurés, en fonction de sa date de naissance, selon les modalités suivantes :

Date de naissance	Avant réforme 2023 (âge légal)	Après réforme 2023 (âge légal)
Jusqu'au 31 août 1961	62 ans	62 ans
Sept. – Déc. 1961	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	62 ans	63 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	62 ans	63 ans et 9 mois
1968 et après	62 ans	64 ans

Concrètement, la suspension de la réforme se matérialise par :



la **suspension de l'augmentation de l'âge légal** de départ à la retraite



la **suspension de l'augmentation de la durée d'assurance** requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein

À noter

Telle que conçue par la LFSS pour 2026, cette suspension sera mise en œuvre pour les pensions prenant effet **à compter du 1^{er} septembre 2026 et sera effective jusqu'au 1^{er} janvier 2028.**

• **Sur la suspension du recul de l'âge légal**

Date de naissance	Âge légal de départ depuis la réforme	Âge légal depuis la LFSS pour 2026 et jusqu'au 1 ^{er} janvier 2028
Du 1 ^{er} janvier 1955 au 31 août 1961	62 ans	62 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1964	63 ans	62 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} avril au 31 décembre 1965	63 ans et 3 mois	63 ans
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois
1968	64 ans	63 ans et 9 mois
1969 et après	64 ans	64 ans

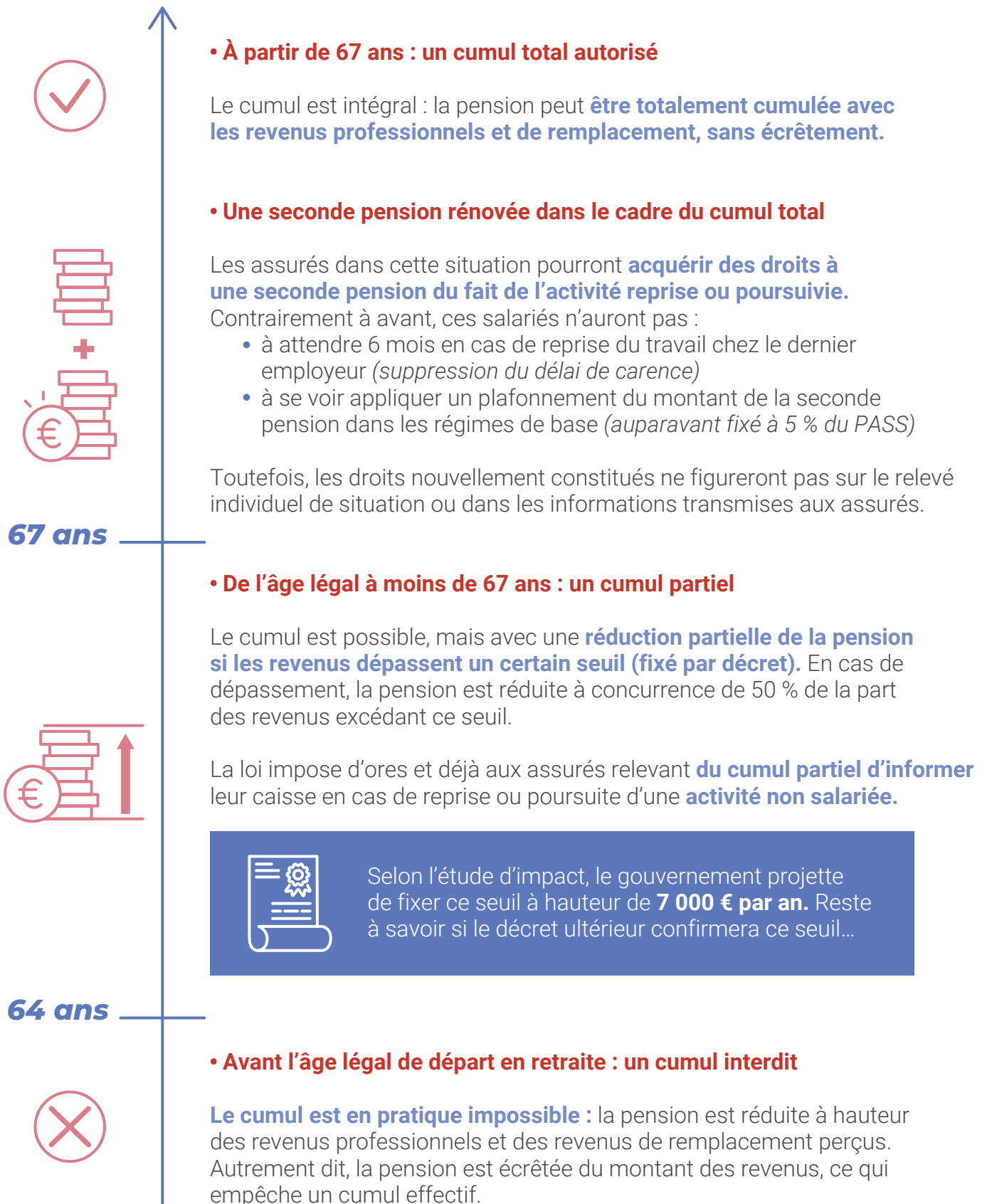
• **Sur la suspension de l'augmentation de la durée d'assurance**

Date de naissance	Nombre de trimestres requis depuis la réforme 2023	Nombre de trimestres requis avec la LFSS 2026 (suspension de la réforme)
Du 1 ^{er} janvier 1958 au 31 décembre 1960	167	167
Du 1 ^{er} janvier au 31 août 1961	168	168
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1962	169	169
1963	170	170
1964	171	170
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars 1965	172	170
Du 1 ^{er} avril au 31 décembre 1965	172	171
1966 et après	172	172

Refonte du dispositif cumul emploi-retraite

À compter du **1^{er} janvier 2027**, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 réforme le cumul emploi-retraite en organisant les règles autour de **3 tranches d'âge**, avec des **règles d'écèlement harmonisées** pour l'ensemble des régimes de base et complémentaires (y compris pour les indépendants et les professions libérales).

Notez que certaines règles spécifiques demeurent pour certains régimes spéciaux.



Prise en compte de la maternité dans le dispositif « carrières longues »

Rappelons que les assurés du régime général nés depuis septembre 1961 sont éligibles au **dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrière longue**, sous réserve de justifier d'un certain âge qui varie en fonction du début d'activité.

Par ailleurs, pour chaque enfant né ou adopté depuis le 1^{er} janvier 2010, les parents peuvent **bénéficier au maximum de deux majorations de durée d'assurance** :

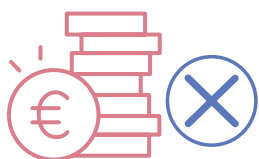


une majoration éducation
(pour chaque parent éligible assuré social)

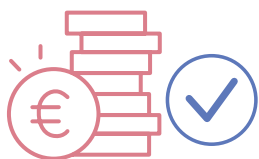
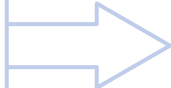


une majoration maternité ou adoption

Une **majoration spécifique** existe aussi au titre du congé parental, mais elle ne se cumule pas avec les autres et n'est retenue que si elle est plus avantageuse.



Jusqu'à présent, ces majorations liées aux enfants n'étaient pas prises en compte comme périodes cotisées pour ouvrir droit à la retraite anticipée pour carrière longue.



La loi de financement de la Sécurité sociale 2026 change la donne : pour les pensions prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2026**, les majorations maternité, éducation, adoption et congé parental seront assimilées à des périodes cotisées, dans une limite maximale qui sera prochainement fixée par décret.

L'exposé des motifs évoque un **plafond possible de 6 mois** (2 trimestres), ici encore à confirmer. Cette évolution concernera aussi les **travailleurs indépendants, les professions libérales, les avocats et les exploitants agricoles**, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve des règles applicables à leurs régimes.

Les nouveautés en matière de congés

Congé supplémentaire de naissance

• Un congé supplémentaire de naissance à côté des dispositifs de congés existants



Le congé supplémentaire de naissance est un **nouveau dispositif** qui s'ajoute aux **congés homologues** existants (congé maternité, congé paternité et accueil de l'enfant, congé adoption, congé parental d'éducation).

Il ne remplace aucun congé et s'inscrit dans la continuité de ces dispositifs, avec **suspension du contrat de travail** pendant sa durée.

• Pour qui ?



Il concerne les parents d'enfants **nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026**, ainsi que ceux dont la naissance était censée intervenir à cette date.

Le congé supplémentaire de naissance n'est **pas autonome** : il suppose que le salarié **ait épuisé ses droits à congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption**. Cette condition d'épuisement ne s'applique pas au parent qui **n'a pas perçu d'indemnités journalières** pendant ces congés.

• Pendant combien de temps ?



La durée est, au choix du parent, de **1 mois ou 2 mois**.



Il pourra être **fractionné en 2 périodes d'1 mois**, selon des modalités qui seront fixées par décret. Ce même décret devra préciser la durée dans laquelle ce congé pourra être pris. Les parents pourront le prendre simultanément ou successivement.

Le salarié qui souhaitera en bénéficier devra nécessairement informer son employeur suivant **un délai de prévenance qui sera lui aussi, fixé par décret**, et qui pourra être **raccourci lorsqu'il est pris immédiatement après un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption**.

• Une indemnisation prévue par la Sécurité sociale

La loi prévoit que ce congé pourra être indemnisé sous **certaines conditions** et aux termes de **diverses modalités** :



Interdiction d'exercice **d'une activité professionnelle**



Nécessité d'une **durée d'affiliation d'exercice minimale** d'une activité professionnelle



Indemnisation par les indemnités journalières (IJ), calculé sur la base **des revenus antérieurs**



Dégressivité possible de l'IJ entre le 1^{er} et le 2nd mois

Pour l'heure le gouvernement indique que ce congé sera rémunéré à hauteur de :

- 70 % du salaire net le 1^{er} mois
- 60 % du salaire net le 2nd mois



Un décret non encore paru à ce jour doit encore confirmer ces niveaux d'indemnisation, ainsi que la période de référence du salaire pris en compte à ce titre.

• Une entrée en vigueur différée assortie d'un délai dérogatoire exceptionnel

Bien que le congé soit prévu pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026, **son application effective est reportée à juillet 2026**, comme annoncé par le ministère de la Santé le 26 décembre 2025, en raison **de décrets d'application encore attendus**.

Pour éviter que les parents concernés dès janvier soient pénalisés, **un délai dérogatoire exceptionnel est prévu** : les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier 2026 et la mise en place effective en juillet 2026 pourront malgré tout bénéficier du congé, **avec une possibilité de le prendre jusqu'au 31 décembre 2026**.

Les autres nouveautés à retenir

Augmentation de la CSG sur les revenus du patrimoine

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 augmente de **1,4 point la CSG applicable sur les revenus du patrimoine et de placement pour la porter à 10,6 %**, pour les contributions dues au titre des revenus versés à compter du 1^{er} janvier 2026.

Concrètement et au total, les prélèvements sociaux sur les revenus du capital s'élèveraient non plus à **17,2 %** mais à **18,60 %** :



à compter de l'imposition des revenus 2025 pour la **contribution sur les revenus du patrimoine**



dès le 1^{er} janvier 2026 pour la **contribution sur les revenus de placement**

Pour les revenus soumis au prélèvement forfaitaire unique (ou flat tax), la somme des taux des contributions **applicables passerait de 30 % à 31,4 % à compter du 1^{er} janvier 2026**.

Attention

Par exception, certains revenus resteront soumis à l'ancien taux de 9,2 %. C'est notamment le cas pour les revenus fonciers, les plus-values-immobilières, les produits attachés aux bons et contrats de capitalisation et d'assurance-vie, etc.

Facilitation du recouvrement des pensions alimentaires par la CAF

Pour mémoire, la Caisse d'allocations familiales (CAF) peut mettre en œuvre une procédure de paiement direct (visant à se faire payer directement le montant de la pension par l'employeur du débiteur par exemple), pour le compte du créancier d'une pension alimentaire, dans le cadre de l'intermédiation financière.

À partir du 1^{er} avril 2026, la procédure de paiement direct des pensions alimentaires mise en œuvre par la Caisse d'allocations familiales (CAF) pourra **porter sur les 5 années précédentes**, contre 2 ans jusqu'alors.

2

LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS POUR LES ENTREPRISES

Les nouveautés en matière de cotisations sociales

Généralisation de la réduction des cotisations appliquée aux heures supplémentaires

La réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires permet à l'employeur de réduire ses cotisations patronales pour chaque heure supplémentaire réalisée, via un montant fixe dont le niveau dépend de l'effectif.

Jusqu'à présent, elle est égale à :



1,5 € par heure dans les entreprises
de **moins de 20 salariés**



0,5 € par heure (ou 3,50 € par jour monétisé
pour les salariés en forfait jours) dans les
entreprises de **20 à moins de 250 salariés**

La LFSS 2026 étend **cette réduction à hauteur de 0,5 € par heure aux entreprises de plus de 250 salariés**, pour les heures supplémentaires **effectuées à compter du 1^{er} janvier 2026**.

Application de la RGDU sur les minima conventionnels inférieurs au SMIC

• Rappel autour de la RGDU

Pour mémoire, rappelons que dès le 1^{er} janvier 2026, les réductions de cotisations « maladie » et « famille » ont fusionné dans une seule réduction : **la réduction dégressive unique (RGDU), pour les salaires inférieurs à 3 SMIC.**

- Une RGDU qui repose sur les *minima* conventionnels et non sur le SMIC

La loi de financement de la Sécurité sociale 2026 prévoit une règle spéciale pour les entreprises dont la branche a gardé des *minima* conventionnels inférieurs au SMIC pendant toute l'année précédente, et qui n'ont pas prévu de rémunérations au-dessus du SMIC.

Dans ce cas, la réduction est calculée non pas sur le SMIC, mais sur **le salaire minimum conventionnel**.

→ **Conséquence** : l'exonération est moins importante, donc la réduction de cotisations est plus faible.



Un décret est attendu pour préciser les **modalités opérationnelles de cette mesure**, notamment dans l'hypothèse d'entreprises relevant de plusieurs conventions collectives ou de plusieurs branches professionnelles.

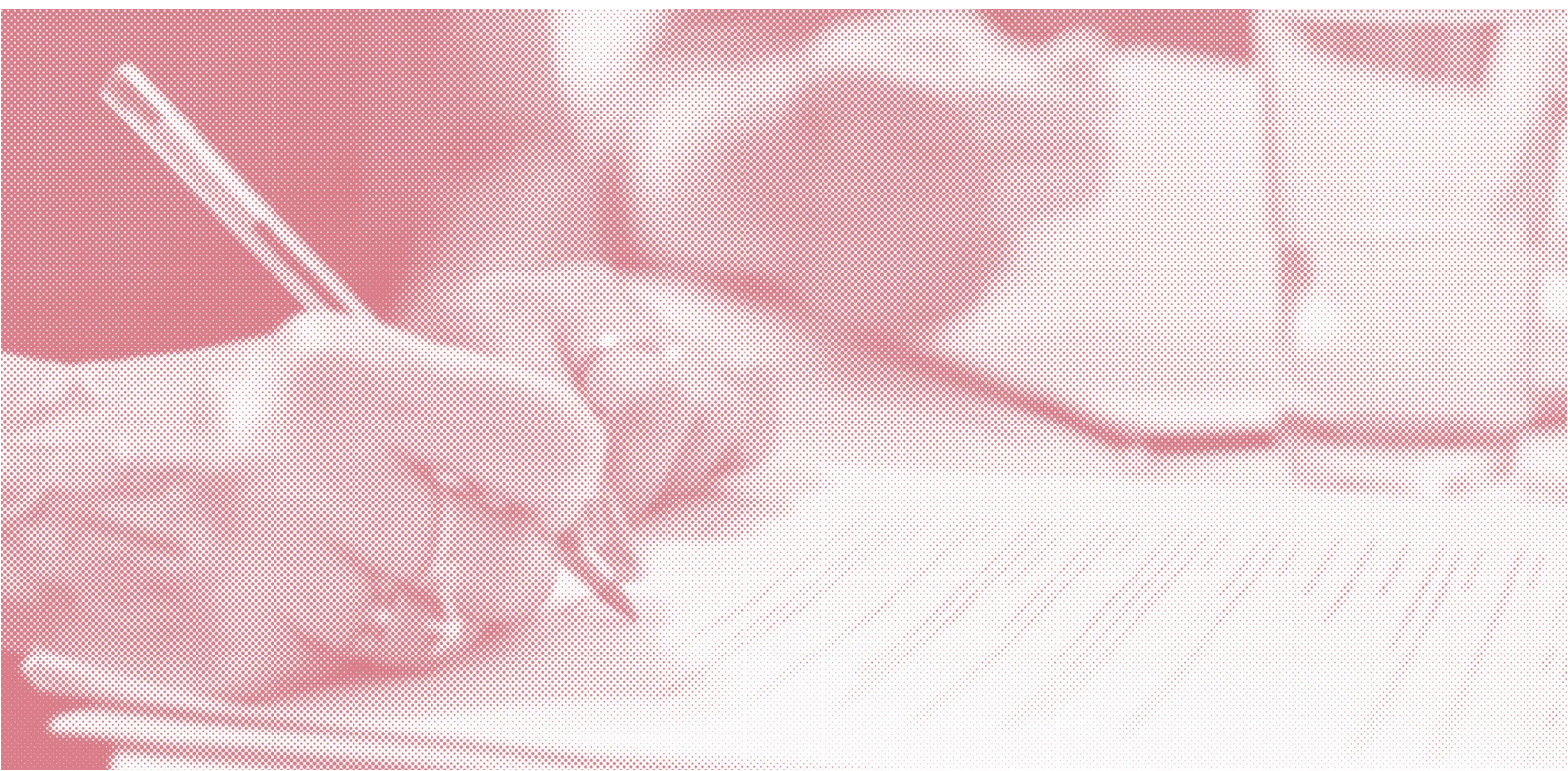
Hausse de la contribution patronale due lors d'une rupture conventionnelle ou d'une mise à la retraite

Le taux de la **contribution patronale spécifique** due sur **les indemnités de rupture conventionnelle** et de **mise à la retraite** est réhaussé à hauteur de **40 %**, contre 30 % auparavant, **dès le 1^{er} janvier 2026**.



Comme auparavant, cette contribution est due **sur la part de l'indemnité exclue de l'assiette de cotisations sociales**.

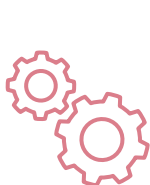
Des précisions de l'administration sont attendues sur la date d'entrée en vigueur de cette augmentation (prise en compte de la date de rupture du contrat ou celle de versement des indemnités).



Travail des seniors : un malus pour les grandes entreprises en cas de défaut de négociation

La **loi de financement de la Sécurité sociale 2026** renforce l'obligation de négociation issue de l'ANI « travail des seniors » en créant un **malus sur les cotisations vieillesse** pour les entreprises de plus de 300 salariés qui ne respectent pas leur obligation de négociation.

Le malus s'applique si l'entreprise ne met pas en place :



une négociation sur **l'emploi et les conditions de travail** des salariés seniors



ou au minimum un **plan d'action annuel** en faveur de l'emploi des salariés expérimentés



Ce malus, dont le **montant sera fixé par décret**, est entré en vigueur dès le **1^{er} janvier 2026** pour les cotisations patronales dues à compter de cette date.

La loi prévoit que son montant puisse être **modulé** selon les efforts réellement engagés par l'entreprise et les raisons de sa défaillance, sur la base de critères **objectifs et transparents**. Un décret précisera aussi les règles applicables aux entreprises relevant de **plusieurs branches ou conventions collectives**.

Aménagement du régime social des « management packages »

La loi de finances pour 2025 a instauré un **régime spécial d'imposition et d'assujettissement** aux cotisations sociales pour les gains nets réalisés à l'occasion de la cession d'instruments connus sous le nom de « management package ».

Alors que les règles fiscales ont été mises en place sans limitation de durée, les règles sociales l'ont été **jusqu'au 31 décembre 2027**.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 met fin à cette limitation et **pérennise dans le temps le régime social** applicable aux gains issus de ces management packages.

Dans le même temps, les règles en matière de CSG, de cotisations sociales et de contribution salariale libératoire sont aménagées.

Les nouveautés en matière de santé au travail

Encadrement des arrêts maladie

Dès le 1^{er} septembre 2026, la prescription des arrêts de travail ouvrant droit aux IJSS est davantage encadrée par la loi.

• Une durée maximale prochainement encadrée

La durée maximale d'un arrêt initial et de sa prolongation **sera plafonnée par décret**, ce plafond ne pouvant être inférieur à :



1 mois pour l'arrêt initial



2 mois pour la prolongation

À noter

Des dérogations resteront possibles si une durée plus longue est nécessaire, notamment au regard de l'état de santé du patient ou des recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS).

• L'arrêt devra être motivé par le prescripteur

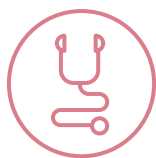


Le professionnel de santé prescripteur de l'arrêt de travail devra **indiquer non seulement les éléments médicaux**, mais aussi les **motifs justifiant l'interruption de travail**, en expliquant en quoi l'état de santé empêche de travailler, afin de faciliter les contrôles de l'Assurance maladie.



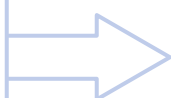
Aménagement de la visite de pré-reprise

Pour mémoire, la **visite de pré-reprise** désigne celle qui est organisée par le médecin-conseil de la CPAM en lien avec le médecin traitant pour organiser la reprise du travail et appréhender les éventuels besoins de formation du salarié.



> 3 mois

Jusqu'alors, cette visite ne pouvait être organisée que pour les arrêts de travail d'une **durée supérieure à 3 mois**.

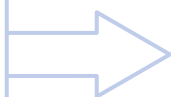


> 30 jours

Désormais, et **depuis le 1^{er} janvier 2026**, la visite de pré-reprise pourra être organisée pour tout arrêt de travail d'une **durée supérieure à 30 jours**.

Limitation du versement des indemnités journalières en cas de déficit fonctionnel temporaire dû à un AT/MP

Jusqu'à présent, en cas de déficit **fonctionnel temporaire lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (AT / MP)**, aucune durée maximale n'était prévue pour le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) : elles étaient versées jusqu'à la guérison, la consolidation des blessures ou le décès de la victime.



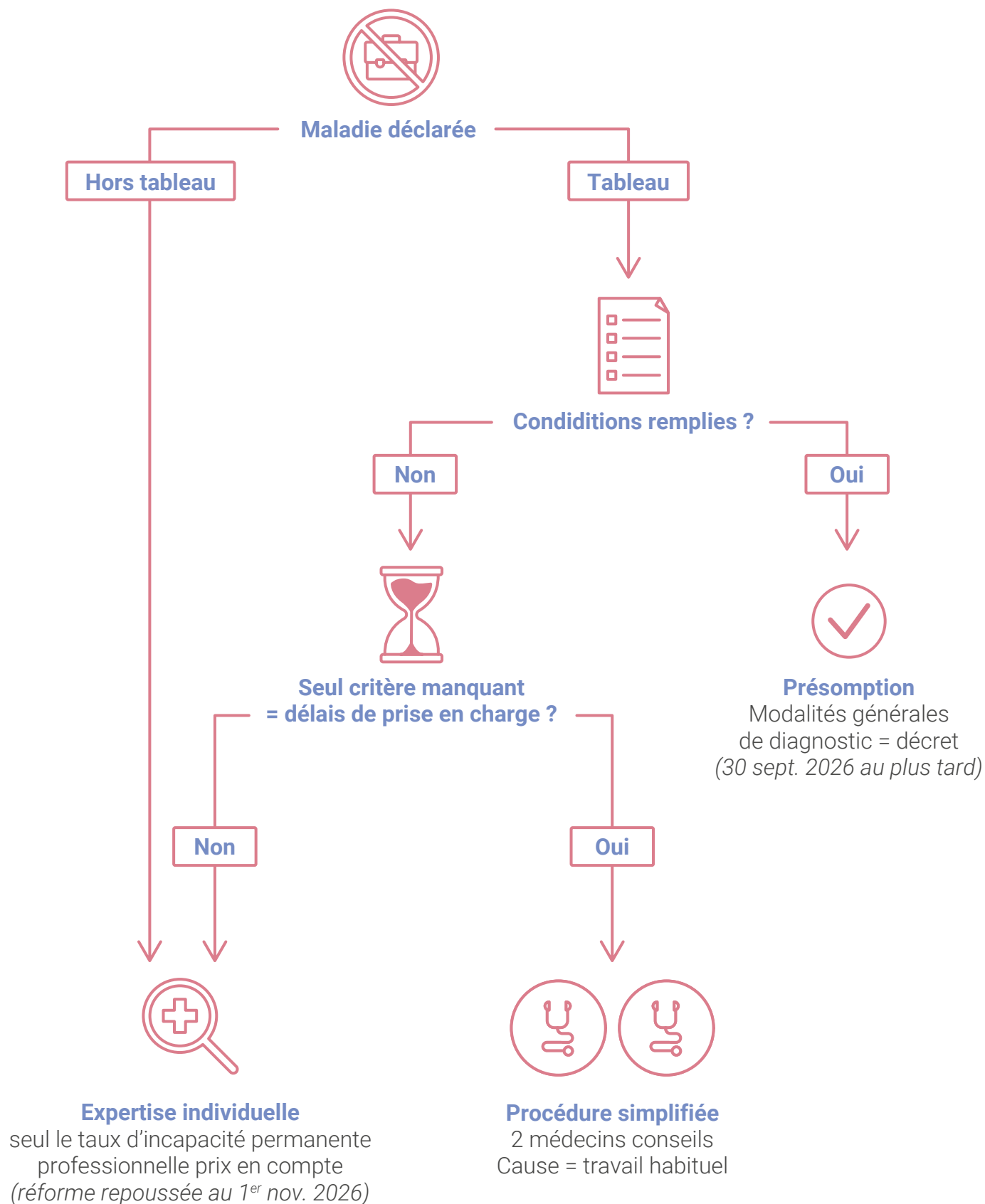
À compter des AT / MP survenus à partir du **1^{er} janvier 2027**, la loi prévoit une limite **supplémentaire en plafonnant la durée de versement des IJSS**, selon une durée maximale qui sera fixée par décret.

Dans l'hypothèse où les indemnités seraient versées jusqu'à cette limite, l'incapacité sera réputée être permanente (permettant ainsi aux assurés de bénéficier, en relais, **soit d'une rente, soit d'une indemnité en capital** en fonction de son taux d'incapacité).

Exception

Cette durée maximale qui **pourrait être fixée à 4 ans**, si on en croit l'exposé des motifs, ne **s'appliquera pas en cas de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique**.

Nouvelles modalités de reconnaissance d'une maladie professionnelle



3. LES AUTRES MESURES À CONNAÎTRE

Recentrage de l'aide à la création d'entreprise

• Des critères d'éligibilité plus stricts

Désormais l'ACRE est recentrée sur son public initial cible, à savoir les **demandeurs d'emploi et les personnes vulnérables**. Ainsi, le dispositif n'est plus ouvert qu'aux :

- demandeurs d'emploi indemnisés
- demandeurs d'emploi non indemnisés, mais inscrits à France Travail (pendant au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois)
- bénéficiaires du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- personnes âgées de 18 ans moins de 26 ans
- personnes en situation de handicap et âgées de moins de 30 ans (ou qui ne remplissent pas la condition de durée d'activité antérieure pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage)
- salariés (ou licenciés) d'une entreprise soumise à une procédure collective
- personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise
- personnes ayant créé ou repris une entreprise implantée au sein d'une des zones France ruralité revitalisation (ZFRR)
- bénéficiaires de la prestation partagée de l'enfant (PrePare)
- bénéficiaires du complément de libre choix d'activité

Ce champ d'application restreint s'applique aux créations et reprises d'entreprises qui **interviennent à partir du 1^{er} janvier 2026**.

• Un niveau d'exonération abaissé

Au-delà du champ d'application personnel restreint, le niveau même de l'exonération de l'ACRE sera abaissé.

Ainsi, lorsque l'assiette de cotisations sociales (comprenez la base de calcul sur laquelle les cotisations dues seront calculées) **sera inférieure ou égale à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)**, l'exonération sera révisée à la baisse puisqu'elle ne portera pas sur toutes les cotisations comprises dans son périmètre (contrairement au régime en vigueur jusqu'alors), mais sera désormais plafonnée.



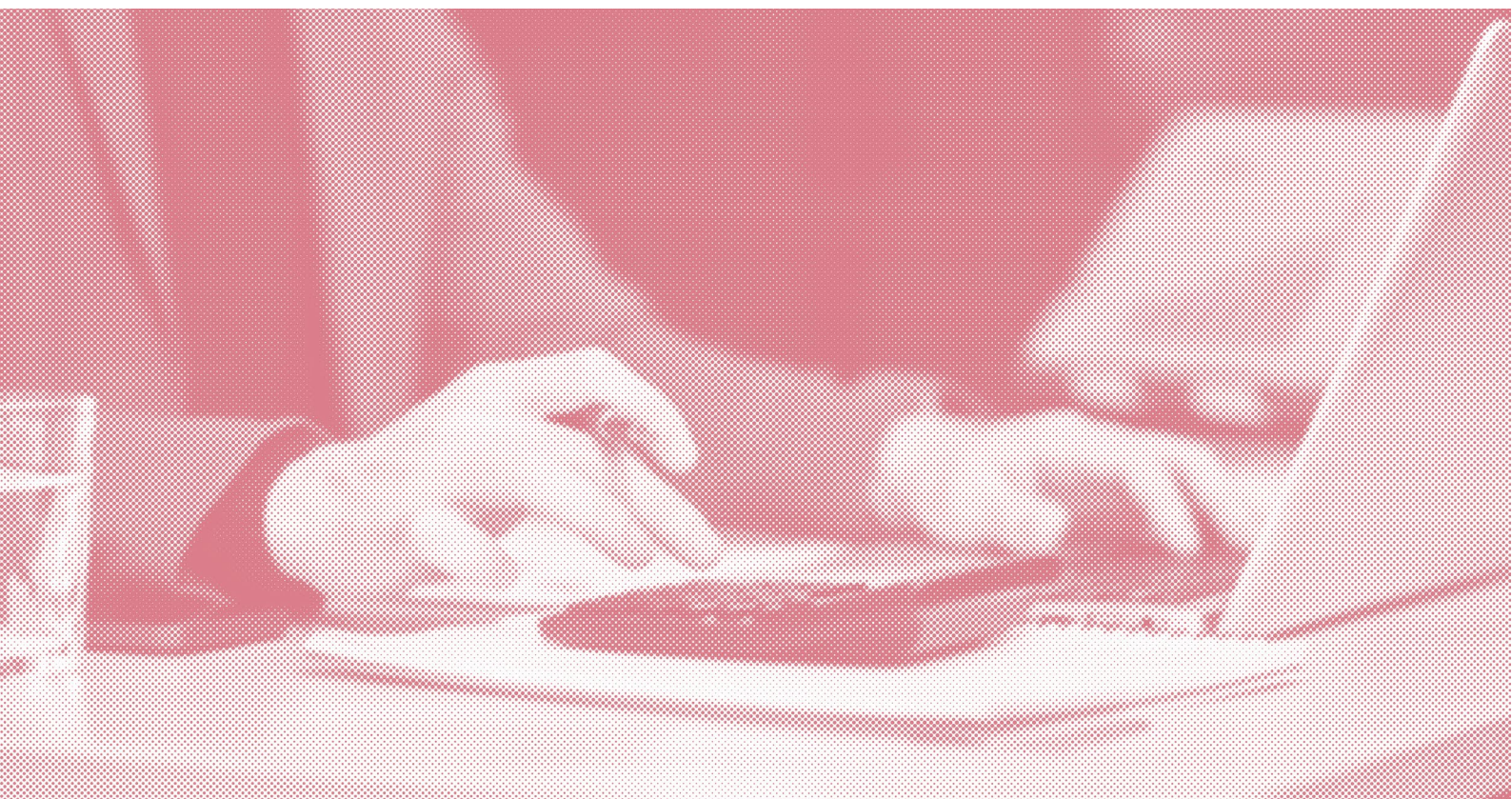
Un décret non encore paru à ce jour précisera les cotisations qui feront l'objet de cette exonération, sans pouvoir excéder **25 % des cotisations**.

Les nouveautés pour les travailleurs indépendants et non-salariés agricoles

• Les rentes AT/MP dues aux non-salariés agricoles sont exclues de l'assiette de cotisations



À compter du **1^{er} janvier 2026**, les rentes liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT / MP) versées aux non-salariés agricoles (ou aux ayants droit en cas de décès) sont désormais exclues de l'assiette de cotisations sociales pour ne pas les pénaliser.



• **L'exonération « jeune agriculteur » est étendue au conjoint collaborateur qui devient chef d'exploitation**

Pour encourager le conjoint collaborateur à opter pour la qualité de chef d'exploitation (option qui lui sera ouverte à compter du 1^{er} janvier 2027), la loi lui permet de bénéficier de **l'exonération dite « jeune agriculteur »**, selon des modalités à préciser par décret.

Cette exonération sera possible sous réserve que le conjoint collaborateur ait été affilié **au régime agricole pendant au moins 5 ans et qu'il s'engage à exercer son activité à titre principal ou exclusif pendant 5 ans.**

À noter : si ces 2 conditions sont remplies, le conjoint collaborateur pourra bénéficier de l'exonération **sans remplir la condition d'âge**

Rappelons que cette exonération partielle et dégressive permet aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole âgés de 18 à 40 ans de bénéficier d'une exonération partielle sur les cotisations suivantes, durant les 5 années suivant son installation, sous réserve du respect d'un plafond :



cotisation d'assurance maladie-maternité



cotisation d'invalidité



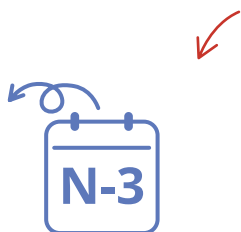
cotisation de prestations familiales



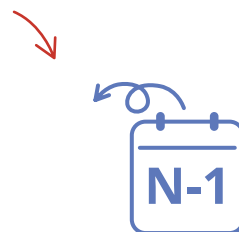
cotisation d'assurance vieillesse agricole

• **Un nouveau mode de calcul expérimental de cotisations sociales**

Pour mémoire, les non-salariés agricoles peuvent décider de calculer le montant des cotisations et contributions sociales sur la base :



*soit d'une assiette triennale
(3 années précédentes)*



*soit d'une assiette optionnelle
(revenus de l'année précédente)*

Dès le 1^{er} octobre 2026 et jusqu'au 31 décembre 2028, les non-salariés agricoles peuvent décider de **calculer leurs cotisations et contributions sociales sur la base d'une estimation de leurs revenus professionnels de l'année en cours**, sous réserve d'une régularisation, une fois les revenus professionnels définitifs connus.

Un décret est attendu pour préciser les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation.

Les nouveautés en matière de lutte contre la fraude sociale

• Rehaussement de la majoration des cotisations sociales en cas de travail dissimulé

Pour les **procédures engagées à compter du 1^{er} juin 2026**, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 réhausse les majorations des cotisations et contributions sociales mises en recouvrement en cas de délit avéré de travail dissimulé.

À compter de cette date, les taux de majoration seront donc de :



35 % en cas de travail dissimulé
(contre 25 % jusqu'alors)




50 % en cas de circonstance aggravante
(contre 40 % jusqu'alors)

Notez que les **45 % de majoration en cas de récidive (ou 60 % en cas de récidive et de circonstances aggravantes)** demeurent inchangés.

• Corrections DSN : nouvelles règles pour garantir les droits des salariés

Il existe désormais un nouveau cadre pour les **DSN correctives** établies après un contrôle de l'Urssaf ou de la MSA, **afin de sécuriser les droits sociaux des salariés** et de renforcer les **obligations déclaratives des employeurs**.

Jusqu'ici, l'organisme de recouvrement devait transmettre aux organismes gestionnaires des droits les informations nécessaires uniquement en cas de redressement ayant des effet sur les droits des salariés (retraite, droits contributifs, etc.).



La loi de financement de la Sécurité sociale 2026 étend cette obligation : elle s'applique aussi lorsque les corrections proviennent d'un contrôle **de conformité ou d'exhaustivité des DSN**, dès lors qu'elles peuvent affecter les droits des assurés.

Si une anomalie est confirmée après l'échange contradictoire avec l'employeur, les **organismes de recouvrement pourront corriger eux-mêmes les données, selon des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.**





**Nous sommes là
pour vous accompagner,
n'hésitez pas à nous contacter !**

Les éléments ci-dessus sont à jour à date du 16 janvier 2026 et sont donnés à titre d'information et ne peuvent en aucune manière engager notre responsabilité. Pour finaliser vos démarches, il est donc fortement conseillé de vous rapprocher des autorités compétentes.