



Actualités Sociales

De début d'année 2026

1

Paramètres de la paie au 1^{er} janvier 2026

2

Les autres dispositions



Les paramètres de la paie: au 1^{er} janvier 2026

SMIC au 1^{er} janvier 2026

- Taux horaire brut : 12,02€
- SMIC brut mensuel (35h) : 1 823,03€

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2026

- 4,25€

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

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

■ Au 1^{er} janvier 2026

Avantage en nature repas (1 repas): 5,50 €

Avantage en nature repas (2 repas): 11 €

Avantage en nature repas (1 repas) HCR: 4,25 €

Avantage en nature repas (2 repas) HCR: 8,50 €

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

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



■ Avantage en nature logement au 1^{er} janvier 2026 (Evaluation forfaitaire)

L'avantage en nature logement est calculé soit par semaine, soit par mois, en fonction de la rémunération brute mensuelle

- Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait

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 6 007,50	225,60€	212,30€

- Calcul par semaine : $\frac{1}{4}$ de l'avantage en nature mensuel.

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 : soit Frais réels, soit Forfait	—	Le choix est global par véhicule.
II – Frais réels (1° du I)	Véhicule acheté	Toutes périodes	Amortissement sur 5 ans + assurance + entretien	+ carburant réel	Si véhicule > 5 ans : amortissement = 10 % / an du coût d'achat Si véhicule < 5 ans : amortissement = 20 % / an du coût d'achat
	Véhicule loué / LOA	Toutes périodes	Coût annuel (location + entretien + assurance)	+ carburant réel	—
III-A – Forfait (2° du I)	Véhicule acheté ≤ 5 ans	Jusqu'au 31/01/2025	9 % du coût d'achat TTC	9 % + carburant réel ou 12 %	Ancien barème
	Véhicule acheté > 5 ans	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 %	Avantage plafonné au montant évalué si le véhicule avait été acheté
III-B – Forfait	Véhicule acheté ≤ 5 ans	À compter du 01/02/2025	15 % du coût d'achat TTC	15 % + carburant réel ou 20 %	Nouveau barème (2025–2026)
	Véhicule acheté > 5 ans	À compter du 01/02/2025	10 % du coût d'achat TTC	10 % + carburant réel ou 15 %	—
	Véhicule loué / LOA	À compter du 01/02/2025	50 % du coût global annuel	50 % + carburant réel ou 67 %	Avantage plafonné au montant évalué si le véhicule avait été acheté

- **Véhicule mis à disposition à partir du 1/2/2025.**
- Entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027, en cas de mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, et respectant la condition d'un éco-score défini 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2026).

*Légifrance : **Arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature***
[JORF n°0049 du 27 février 2025](#)

Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2027:

■ Cas numéro 1 : borne installée sur le lieu de travail

- L'avantage en nature résultant de l'utilisation de la borne à des fins non professionnelles est évalué à hauteur d'un montant nul, y compris pour les frais d'électricité, s'il s'agit d'un véhicule mis à disposition ou d'un véhicule personnel.

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

- Lorsque la borne est installée en-dehors du lieu de travail :
 - La 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 est exclue de l'assiette des cotisations et constitutions sociales.

■ Cas numéro 3 : borne installée hors lieu de travail : si la mise à disposition continue à la cession 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 :

La prise en charge de tout ou une partie des frais relatifs à l'achat et à la borne est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager, dans la limite de 1.057,10 euros. Ces limites sont respectivement portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1.585,50 euros respectivement lorsque la borne a plus de cinq ans.

■ Cas numéro 4 : prise en charge « autres frais » liés à la borne de recharge (entretien, maintenance... hors frais électriques)

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 ou d'un abonnement donnant accès à des bornes en libre service, 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 des frais électricité pour un 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.

■ 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

**Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)
(Sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou hors cas de majoration de 15%)**

Âge de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 et 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) (1 421,97€)
26 ans et plus	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

Contrat de professionnalisation Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)		
Âge du salarié	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autre
Moins de 21 ans	65 % (1 184,98€)	55 % (1002,67€)
21 à 25 ans	80 % (1 458,43€)	70 % (1 276,13€)
26 ans et plus	100 % (1 823,03€) ou 85 % du minimum conventionnel (si plus élevé)	

Maladie

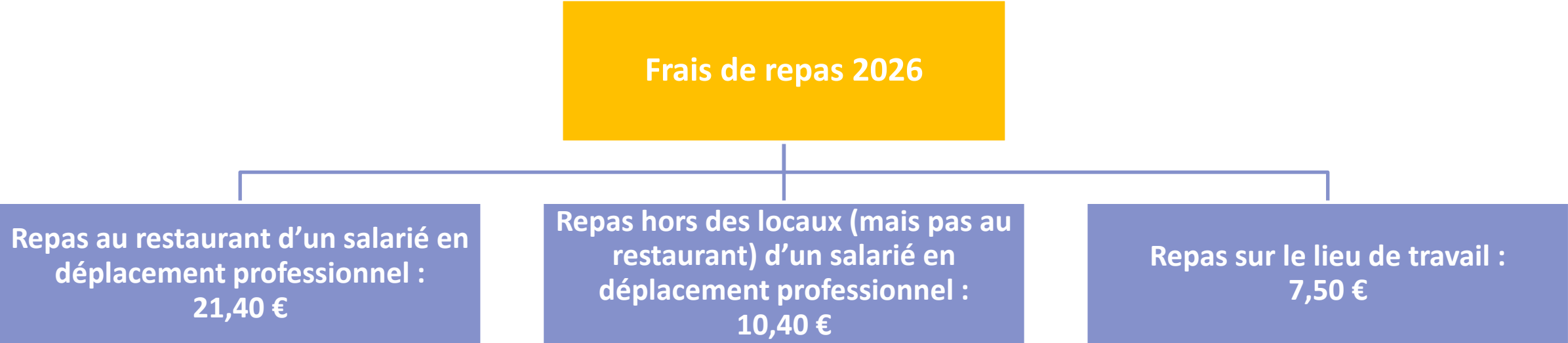
- **Méthode de calcul: Arrêts prescrits jusqu'au 31/1/2025 :**
Salaires bruts 3 derniers mois plafonnés à $1,8 \text{ SMIC} / 91,25) * 50\% \approx 41,47 \text{ €/jour}$
Arrêts prescrits à compter du 1/4/2026 : le plafond passe de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC. **41,95 €/jour**
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

Maternité

- **Méthode de calcul: (Salaires bruts 3 derniers mois - 21% de cotisations sociales / 91,25) * 100 %.**
- Salaires plafonnés au PMSS (4005 €).
 - Montant maximum: 131,77 € Brut / 104,02€ par jour
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

Accident du travail

- Jusqu'au 28^{ème} jour : 240,49 € - (Montant plafonné) x 2 - **Méthode de calcul: (Salaire brut non plafonné dernier mois / 30,42) * 60 %**
- A partir du 29^{ème} jour 320,66 € - (Montant plafonné) x 2 - **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%



■ **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 métropolitains
Pour les 3 premiers mois	21,40€	76,60€	56,80€
Au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	18,20 €	65,10€	48,30€
Au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	15,00 €	53,60€	39,80€

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 aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne Montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique	Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne Montants majorés de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique
5 et 10 km	3,00 €	100 et 110 km	33,30 €
10 et 20 km	6,10 €	110 et 120 km	36,40 €
20 et 30 km	9,10 €	120 et 130 km	39,40 €
30 et 40 km	12,10 €	130 et 140 km	42,40 €
40 et 50 km	15,20 €	140 et 150 km	45,50 €
50 et 60 km	18,20 €	150 et 160 km	48,50 €
60 et 70 km	21,20 €	160 et 170 km	51,50 €
70 et 80 km	24,20 €	170 et 180 km	54,50 €
80 et 90 km	27,30 €	180 et 190 km	57,60 €
90 et 100 km	30,30 €	190 et 200 km	60,60 €

URSSAF

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

■ 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)



■ 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 1^{er} janvier 2026 de:

- 13,20 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 26,40 € par mois pour 2 jours par semaine, 39,60 € 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 1^{er} janvier 2026 : 55,20€

■ 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%		

■ Secteurs en sortie progressive

Périodes	Casinos et cercles de jeux	VRP	Spectacle vivant et spectacle enregistré (Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre)	Spectacle vivant et spectacle enregistré (Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques)
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%		

■ Barème des quotités saisissables à compter du 1^{er} 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 salaire net (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de salaire net (sans personne à charge) (2)	Quotité Saisissable (3)
Jusqu'à 4 480€	Jusqu'à 373,33 €	1/20
Au-delà de 4 480,01€ 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 13 000,00€ et jusqu'à 17 230€	Au-delà de 1 083,33 € et jusqu'à 1 435,83 €	1/4
Au-delà de 17 230,00€ et jusqu'à 21 470€	Au-delà de 1 435,83 € et jusqu'à 1 789,17 €	1/3
Au-delà de 21 470€ et jusqu'à 25 810€	Au-delà de 1 789,17 € et jusqu'à 2 150,83€	2/3
Au-delà de 25 810€	Au-delà de 2 150,83€	En totalité

(1) Majoration des tranches : 1740 € par personne à charge (sur justificatif). Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 740 €.

(2) Majoration des tranches: 145 € par personne à charge (sur justificatif)

(3) Sauf exception telle que les pensions alimentaires qui peuvent être prélevées sur l'intégralité de la rémunération.

■ 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 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053228984>)
- 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 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053228971>)

■ Versement mobilité

Changements au 1^{er} janvier 2026

- Pour consulter en détail les nouveaux taux applicables, il convient de se référer à la lettre circulaire du 7 novembre 2025 <https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/outils-documentation/outils/lettres-circulaires/2025/LCIRC-2025-0000005.pdf>
- Retrouvez également le taux applicable à votre établissement dans la table des taux transport, actualisée en date du 17 novembre 2025 <https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/outils-documentation/outils/lettres-circulaires/2025/LCIRC-2025-0000005.pdf>

Cotisations de sécurité sociale

COTISATIONS	BASES	TOTAL	Taux	
			SALARIE	EMPLOYEUR
Maladie (1)	Total	13,00 %		13,00 %
Maladie (Alsace-Moselle) (1)	Total	14,30%	1,30 % (1)	13,00 %
Vieillesse déplafonnée	Total	2,51 %	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 (au moins 50 salariés)	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

Cotisations de sécurité sociale

COTISATIONS	BASES	TOTAL	Taux	
			SALARIE	EMPLOYEUR
Forfait social	Contributions patronales retraite supplémentaires exonérées	20,00 %		20,00 %
Forfait social (11 salariés et plus)	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 plus)	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 professionnelle (11 salariés et plus)	Total	1%		1%
Contribution à la formation professionnelle (moins de 11 salariés)	Total	0,55 %		0,55 %
Contribution à la formation professionnelle CDD/CPF	Total du salaire des CDD	1%		1%

Cotisations de sécurité sociale

COTISATIONS	BASES	TOTAL	Taux	
			SALARIE	EMPLOYEUR
CSG déductible	98,25% des revenus, y compris heures supplémentaires ou complémentaires <u>non défiscalisées</u> .	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 de frais de santé 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	Assiette	Part salariale 01/01/2026	Part patronale 01/01/2026
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%

Contributions au 01/01/2026					
	Tranches	Taux Contractuel	Taux effectif	Répartition	
				Part salariale	Part patronale
Retraite complémentaire	Tranche 1 (0 € à 4 005€)	6,90%	7,87%	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)	Tranches 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%



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

■ 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 affectée par priorité à la couverture d'avantage 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...)

- 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 (2 884 €) + 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 €). *Le paramètre « rémunération annuelle brute » s'entend en intégrant les contributions patronales « frais de santé » imposables	8 % de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS, soit une limite absolue de 384 480 € *8/100 = 30 758,4€

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2026	Part patronale 01/01/2026
Taxe apprentissage	Salaire total		0,59% (Alsace –Moselle 0,44%)
Participation formation			
Entreprises < 11 salariés	Salaire total		0,55%
Entreprises $\geq$ 11 salariés	Salaire total		1,00%
Supplément CPF/CDD	Salaire CDD		1,00%
Participation construction (Entreprises $\geq$ 50 salariés)	Salaire total		0,45%
Taxe sur les salaires	Rémunération annuelle		
	$\leq 9\,147\text{€}$		Taux 4,25 %
	$> 9\,147\text{€}$ et $\leq 18\,258\text{€}$		Taux 8,50 %
	$> 18\,258\text{€}$		Taux 13,60%

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

- 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.

- **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

- **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 $[(\frac{1}{2}) \times (3 \times \text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)]$

- 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.

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

■ 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 1^{er} 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 euros.

	Dispositions applicables au 1 ^{er} 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 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.fr](https://urssaf.fr)

- **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 salariés

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

- **Exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires dans la limite actuelle de 7 500 € nets/an (plafond maintenu en 2026 sauf disposition contraire spécifiée par la LF)**

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

■ 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

- Les conditions d'ouverture et de maintien du droit aux indemnités journalières maladie sont désormais 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 :
 - refuser une prise en charge,
 - suspendre le versement des IJ,
 - déclencher un contrôle médical

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

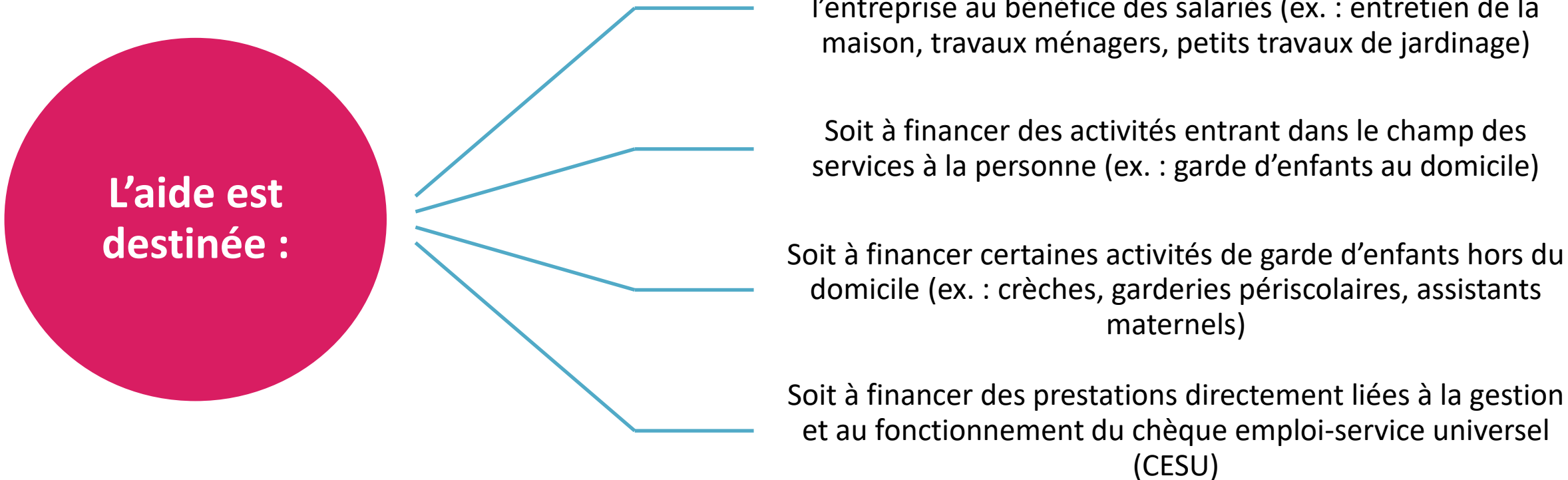
Code de la sécurité sociale – articles L.321-1 et suivants (versions consolidées 2026) – Legifrance

- **Les modalités précises (bénéficiaires, durée, montant, articulation avec les congés existants) sont renvoyées à des décrets d'application en attente de parution**
 - Bénéficiaires = chacun des 2 parents
 - Durée = 1 à 2 mois
 - Congés = facultatif
 - Indemnisation = indemnité journalière
 - Entrée en vigueur = 1//01/2026 mais en attente des décrets d'application

■ 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 1^{er} 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)

■ 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

	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)	Imposable en totalité	Assujettie à cotisations	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette)	Néant

	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).

Contrat de sécurisation professionnelle

- Le CSP est 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

- A compter du 1^{er} janvier 2026, le salarié mobilisant son CPF doit s'acquitter d'une participation financière obligatoire de 103,20 euros (contre 100 euros auparavant).
- Arrêté publié au journal officiel du 30 décembre 2025

Actualités sociales applicables en 2026 (avec évolutions)

Thème	Évolution / nouveautés 2026	Base juridique / source officielle
RGDU – réduction générale des cotisations	Suppression des taux spécifiques maladie & allocations familiales ; nouveau calcul pour les salaires $\leq 3 \times \text{SMIC}$	LFSS 2026 (Loi n°2025-1403) + URSSAF / BOSS
Heures supplémentaires – déduction forfaitaire étendue	Extension aux entreprises ≥ 250 salariés	LFSS 2026 – modification art. L.241-18-1 CSS
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
Congé de naissance	Création d'un nouveau droit à congé	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
Prime de partage de la valeur (PPV)	Régime social-fiscal jusqu'au 31/12/2026	URSSAF / Service-Public

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
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

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

Net-entreprises

NOUS CONTACTER

groupecofime@hlb-cofime.com

www.hlb-groupecofime.com

SUIVEZ-NOUS !

