



LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 - DÉCRYPTAGE

Malgré le contexte politique instable, la [loi de financement de la sécurité sociale pour 2026](#) a été adoptée par le Parlement le 16 décembre 2025. Elle est publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2025 et entre en vigueur, en grande partie, dès le 1^{er} janvier 2026.

1. MESURES QUI IMPACTENT LE COÛT DU TRAVAIL

À noter : les dispositifs d'exonération spécifiques tels que la Lodéom sont maintenus en leur état actuel, de même que le régime social et fiscal des titres-restaurants, chèques vacances ou encore des activités sociales et culturelles du CSE.

1.1. MALUS « SENIORS » (ART. 11)



Les entreprises de 300 salariés et plus qui n'auraient pas conclu d'accord spécifique sur l'emploi des salariés expérimentés ou, à défaut, élaboré un plan d'action en la matière, seront sanctionnées par une **majoration de la cotisation patronale vieillesse-veuvage**, dont les modalités doivent être précisées par décret.

1.2. RUPTURE CONVENTIONNELLE ET MISE À LA RETRAITE (ART. 15)



Le montant de la contribution forfaitaire patronale due en cas de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite passe de 30 à 40 %.

1.3. ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS (ART. 20)

La réduction générale dégressive des cotisations est calculée sur les minima conventionnels si :



- la branche à laquelle appartient l'entreprise a une grille de salaire dont le premier niveau est inférieur au SMIC depuis 1 an
- et l'entreprise n'a appliqué aucun accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur prévoyant des salaires supérieurs au SMIC applicable sur la même période.

La CPME s'est fortement mobilisée contre cette mesure, tant par la voie d'amendements qu'en tentant d'agir devant le Conseil constitutionnel. Malheureusement, cette action n'a pas été couronnée de succès. Nous restons mobilisés sur ce sujet. Cette réforme ne s'appliquera cependant que sous réserve d'un décret d'application et d'une année civile entière sans grille de salaires minima conforme.



1.4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : EXTENSION DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE (ART. 21)



La déduction forfaitaire de cotisations patronales est étendue aux entreprises de 250 salariés et plus.

2. MESURES RELATIVES AUX ABSENCES ET CONGÉS

2.1. CRÉATION D'UN CONGÉ DE NAISSANCE SUPPLÉMENTAIRE (ART. 99)

Un congé de naissance supplémentaire vient s'ajouter aux congés d'ores et déjà existants et liés à la survenue d'un enfant. Il concerne les naissances qui ont lieu à compter du **1^{er} janvier 2026**, ou qui étaient prévues pour avoir lieu à compter de cette date.



Ce congé est pris à l'issue du congé maternité, du congé paternité ou du congé d'accueil de l'enfant, pour une **durée soit d'un mois, soit de deux mois, fractionnable** en deux périodes d'un mois.

Le salarié qui prend ce congé bénéficie d'une indemnité journalière, dont le montant reste à déterminer par décret.

À noter : le Gouvernement a d'ores et déjà annoncé que la **mise en œuvre opérationnelle** de ce nouveau congé ne pourrait avoir lieu avant le **1^{er} juillet 2026**.

2.2. ENCADREMENT DE LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL (ART. 81)



La durée des arrêts de travail est désormais encadrée par un plafond qui reste à déterminer par décret mais qui ne peut pas être inférieur à :

- un mois pour une première prescription ;
- deux mois pour une prolongation de prescription

3. MESURES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES (ART. 95)



La loi envisage de revoir les modalités de reconnaissance des maladies professionnelles, en procédant par décret d'ici à la fin de l'année 2026. La CPME est fortement mobilisée sur ce sujet, pour éviter une inflation massive des reconnaissances de maladies professionnelles.



4. MESURES RELATIVES AU CUMUL EMPLOI-RETRAITE (ART. 102)

Pour les personnes partant à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2027, les règles relatives au cumul emploi-retraite changent :



Âge au moment du cumul	Effet
Avant l'âge légal (64 ans à terme) = vise notamment les individus éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL)	Pas de cumul possible d'un revenu et d'une pension de retraite : Écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le 1 ^{er} euro. <u>Objectif</u> : valoriser le dispositif de retraite progressive qui permet un cumul avantageux entre salaire et pensions
Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote (67 ans)	Cumul partiel d'un revenu et d'une pension de retraite : écrêtement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil fixé par décret (qui pourrait être de 7 000 € / par an)
Après l'âge d'annulation de la décote (67 ans)	Cumul intégral permettant la création de droit à une seconde pension

*

* * *