



# L'actualité Sociale et paie

17/03/2026

# 1. Préambule

La loi de finance de la sécurité sociale pour 2026 a été définitivement adoptée. Par ailleurs, différents décrets doivent faire l'objet d'une publication afin de préciser les modalités d'application de la loi de finance de sécurité sociale. Nous faisons le point dans cette note synthétique.

## 2. Les principales mesures de la LFSS 2026

### 2.1. La DSN de substitution

- **Principe :**

Les URSSAF procèdent à une analyse mensuelle des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) afin de fiabiliser les données déclarées par les entreprises.

- **Gestion des anomalies**

En cas d'anomalie détectée, un Compte Rendu Métier (CRM) est adressé à l'employeur afin de lui permettre de corriger sa déclaration. Deux types de CRM peuvent être émis :

- un CRM mensuel, transmis lorsqu'une anomalie est identifiée ;
- un CRM annuel, récapitulant les anomalies non corrigées au titre de l'année N-1.

L'employeur dispose d'un délai de deux mois pour procéder à la correction de la DSN ou, le cas échéant, contester l'anomalie signalée.

- **À défaut de correction**

En l'absence de régularisation dans les délais impartis, les URSSAF peuvent procéder elles-mêmes aux corrections via la mise en place d'une DSN de substitution.

- **Conséquences**

Ces corrections peuvent entraîner une régularisation des cotisations, l'application éventuelle de

majorations de retard, ainsi qu'un impact sur les droits sociaux des salariés, notamment en matière de retraite.

## 2.2. Rupture conventionnelle et mise à la retraite

La contribution patronale spécifique des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite passe de 30% à **40%**. Cette hausse concerne les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite dont la date de rupture intervient à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**.

Par ailleurs, les **règles d'indemnisation chômage post-rupture conventionnelle vont être révisées**. *En effet, un projet d'avenant au protocole d'assurance chômage a été élaboré le 25 février 2026 par les partenaires sociaux. Ce projet d'accord est en cours de discussion jusqu'au 23 mars 2026 et devra être transposé dans une loi.*

Les nouvelles règles devraient entrer en vigueur **le 1<sup>er</sup> septembre 2026**.

Les durées maximales d'indemnisation seraient plus courtes que celles de droit commun :

- **15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans** (au lieu de 18 mois)
- **20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus** (au lieu de 22,5 mois pour les allocataires âgés de 55 à 56 ans et 27 mois pour les allocataires âgés de 57 ans).

## 2.3. Refonte des règles du cumul emploi-retraite

Les nouvelles règles s'appliquent aux assurés entrant en jouissance de leur première pension de retraite à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2027**.

- **Assurés qui n'ont pas l'âge de départ en retraite (64 ans à terme)** : Ecrêtement de la pension de retraite à hauteur de **100%** des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro.
- **Entre l'âge légal de départ en retraite et 67 ans** : Cumul partiel avec écrêtement de la pension à hauteur de **50%** des revenus d'activité supérieurs à un seuil fixé par décret (seuil de 7000 euros évoqué).
- **A partir de 67 ans et plus** : **Cumul intégral** possible permettant un droit à une seconde pension de retraite. Cette seconde pension est désormais dé plafonnée.

Désormais, les revenus pris en compte pour le cumul emploi retraite sont les revenus professionnels et les revenus de remplacement (IJSS, indemnités complémentaires versées par l'employeur, allocation chômage et autres prestations ou indemnités destinées à compenser une perte de revenu).

## Tableau synthétique avant/après la réforme :

	Avant (jusqu'au 31/12/2026)	Après (à partir du 01/01/2027)
Revenus pris en compte	Revenus procurés par l'activité poursuivie ou reprise	Revenus professionnels et certains revenus de remplacement
Avant l'âge d'ouverture des droits (64 ans à terme)	Cumul partiel plafonné (pensions + revenus professionnels ≤ dernier salaire ou 160 % Smic)	Pension réduite à hauteur de 100 % des revenus professionnels et de remplacement, dès le premier euro
Entre l'âge d'ouverture des droits (64 ans à terme) et 67 ans	Cumul intégral possible si liquidation de toutes les pensions et taux plein Sinon, cumul partiel plafonné (pensions + revenus professionnels ≤ dernier salaire ou 160 % Smic)	Cumul partiel avec réduction de la pension à hauteur de 50 % au-delà d'un seuil réglementaire (piste 7 000 € annuels)
67 ans et plus	Cumul intégral possible	Cumul intégral possible
Carence chez le dernier employeur	Délai de carence de 6 mois en cas de reprise chez le même employeur : - obligatoire en cas de cumul emploi-retraite plafonné ; - conditionnant le droit à une seconde pension dans le cumul emploi-retraite intégral	Aucune
Droit à une seconde pension	En cas de cumul intégral et sous réserve de respecter un délai de carence de 6 mois en cas de reprise chez le même employeur Plafonnée à 5 % du Pass	Possible en cas de cumul à partir de 67 ans, sans délai de carence Sans plafond

## 2.4. Suspension de la réforme des retraites

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à pension, fixé auparavant à 62 ans, augmente de manière progressive, à raison de 3 mois par génération pour les assurés nés après le 1<sup>er</sup> septembre 1961, en principe jusqu'à atteindre 64 ans pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

La suspension jusqu'au **1<sup>er</sup> janvier 2028** de l'application de cette mesure d'âge a pour effet de décaler **la borne des 64 ans aux générations nées à partir de 1969**, au lieu de 1968 comme prévu par la réforme de 2023.

Tableau synthétique de la suspension de la réforme des retraites :

Année de naissance	Age de départ réforme « Macron »	Age de départ résultant de la suspension	Nombre de trimestres pour le taux plein
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	170 trimestres (contre 171)
Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	170 trimestres (contre 172)
Du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre 1965	63 ans et 3 mois	63 ans	171 trimestres (contre 172)
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1968	64 ans	63 ans et 9 mois	172 trimestres
A partir de 1969	64 ans	64 ans	172 trimestres

## 2.5. Mesures en faveur de la retraite des femmes

Jusqu'à présent, les **majorations de durée d'assurance pour enfant** n'étaient pas prises en compte pour l'ouverture du droit à la **retraite anticipée pour carrière longue**.

Désormais, prise en compte en tant que **périodes cotisées** pour l'ouverture de droits à la retraite anticipée **pour carrière longue**, des majorations de **durée d'assurance pour enfant** (maternité, éducation ou congé parental)

La limite devrait être fixée par voie réglementaire à deux trimestres (Exposé des motifs).

Par ailleurs, la loi vient modifier le **salaire annuel moyen**, qui est calculé de la façon suivante :

- ❑ **23 meilleures années** de carrière pour les femmes ayant 2 enfants ou plus
- ❑ **24 meilleurs années** pour celle ayant 1 enfant

Ces mesures sont applicables aux pensions de retraite prenant effet à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2026**.

## 2.6. Aides à l'apprentissage

Pour rappel, deux aides coexistent pour l'embauche d'un apprenti qui sont l'aide unique et l'aide exceptionnelle. Ces aides ne sont pas cumulables entre elles.

L'**aide unique** est maintenue au 1<sup>er</sup> janvier 2026 car elle correspond au dispositif de droit commun prévu par le Code du travail. Elle s'adresse principalement aux **entreprises de moins de 250 salariés** recrutant un apprenti préparant **un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau bac (niveau 4)**. Cette aide est versée **au titre de la première année du contrat d'apprentissage**. Son montant peut atteindre **5 000 €**, ou **6 000 € lorsque l'apprenti est reconnu en situation de handicap**.

L'**aide exceptionnelle** à l'embauche d'un apprenti a pris fin au 31 décembre 2025, puis a été reconduite par décret (*Décret n°2026-168 du 6 mars 2026*) pour les contrats conclus à compter **du 8 mars 2026 jusqu'au 31 décembre 2026**. Attention, les contrats signés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 7 mars 2026 ne sont pas éligibles à cette aide.

Les montants de l'aide exceptionnelles varient selon la taille de l'entreprise et le niveau de formation :

### Entreprises < 250 salariés :

**5 000 €** : niveau CAP à bac

**4 500 €** : diplôme niveau bac +2

**2 000 €** : diplôme niveau bac +3 à bac +5

### Entreprises ≥ 250 salariés :

**2 000 €** : niveau CAP à bac

**1 500 €** : niveau bac +2

**750 €** : niveau bac +3 à bac +5

**6 000 € maximum** si l'apprenti est **reconnu travailleur handicapé**, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## 2.7. Travail dissimulé : Hausse des majorations

A l'issue d'un contrôle qui révèle du **travail dissimulé**, le montant des cotisations est désormais majoré de **35%** (contre 25% antérieurement).

En cas de **travail dissimulé aggravé** (Emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, d'une personne vulnérable ou dépendante, infraction commise en bande organisée) : taux de majoration de **50%** (contre 40% antérieurement).

Ces nouvelles majorations sont applicables aux procédures engagées à compter du **1er juin 2026**.

## **2.8. Limitation de la durée des prescriptions d'arrêts de travail maladie**

La loi fixe une durée maximale pour les arrêts de travail maladie à **1 mois** pour **le premier arrêt** et de **2 mois** pour **un renouvellement**.

L'entrée en vigueur de cette mesure est le **1er septembre 2026**.

## **2.9. Nouveaux congés de naissance**

Un **congé supplémentaire de naissance** est créé pour les enfants nés ou adoptés à compter du **1er janvier 2026**. Ainsi que ceux, en cas de naissance prématurée, dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er janvier 2026. Ce congé est accessible à compter du **1er juillet 2026**.

Ce congé supplémentaire vient s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce congé est d'une durée maximale de 2 mois, fractionnable en 2 périodes d'un mois chacune indemnisée par la sécurité sociale. Chaque parent pourra prendre ce congé simultanément ou en alternance auprès de l'enfant pour un couple.

L'indemnisation sera dégressive : un **premier mois indemnisé à 70%** du salaire net antérieur et un **second mois indemnisé à 60% du salaire** net antérieur, dans la limite du plafond de la sécurité sociale

## **2.10. Réduction générale dégressive unique**

Depuis le 1er janvier 2026, la réduction générale de cotisations patronales (ex réduction Fillon / RGCP) est reconfigurée et devient la **Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)**.

Cette réforme s'accompagne de la **suppression des taux réduits de cotisations maladie et allocations familiales**, désormais intégrés dans ce nouveau mécanisme (hors dispositifs spécifiques non cumulables : LODEOM, ZFRR, emplois à domicile, etc.).

### Principales évolutions :

- **Champ d'application élargi jusqu'à 3 SMIC** (contre 1,6 SMIC auparavant)
- **Dégressivité plus progressive** afin de limiter les effets de seuil lors des augmentations salariales

**Exonération résiduelle d'environ 2 % jusqu'à 3 SMIC**, puis réduction nulle au-delà.

## 2.11. Réforme de l'exonération « aide à la création d'entreprise »

La LFSS 2026 réforme l'exonération de cotisations sociales accordée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (ex-ACRE), avec une entrée en vigueur au **1er janvier 2026**.

- **Recentrage des bénéficiaires**

Le dispositif est désormais recentré sur les publics les plus vulnérables. Sont notamment concernés :

- les jeunes âgés de 18 à 26 ans ;
- les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou inscrits depuis au moins six mois ;
- les bénéficiaires du RSA ou de l'ASS ;
- les personnes en situation de handicap de moins de 30 ans ;
- les créateurs d'entreprise implantés en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou en zones France ruralités revitalisation (ZFRR).

- **Nouvelle procédure**

La demande d'exonération devient obligatoire pour l'ensemble des bénéficiaires. Elle doit être effectuée auprès de l'URSSAF ou de la CGSS.

- **Réduction du niveau d'exonération**

Le niveau d'exonération est désormais significativement réduit et modulé en fonction du revenu d'activité :

- lorsque le revenu est inférieur à 75 % du PASS (soit 36 045 € en 2026), l'exonération est plafonnée à 25 % ;
- lorsque le revenu est compris entre 75 % et 100 % du PASS (soit entre 36 045 € et 48 060 € en 2026), l'exonération devient dégressive ;
- au-delà de 100 % du PASS, aucune exonération n'est applicable.

Par dérogation, les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole continuent de bénéficier des modalités antérieures.

## **2.12. Extension de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires**

La LFSS 2026 étend la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires aux **entreprises de 250 salariés et plus**, pour les périodes d'emploi à compter du **1er janvier 2026**.

Jusqu'à présent, ce dispositif était réservé aux **employeurs de moins de 250 salariés**.

### **Entreprises de moins de 20 salariés (déjà applicable avant LFSS)**

- 1,50 € par heure supplémentaire
- 10,50 € par jour au-delà de 218 jours

### **Entreprises de 20 à moins de 250 salariés (déjà applicable avant LFSS)**

- 0,50 € par heure supplémentaire
- 3,50 € par jour pour les salariés en forfait jours au-delà de 218 jours/an

### **Entreprises ≥ 250 salariés**

- mêmes montants : 0,50 € / heure et 3,50 € / jour

\*\*\*

*Cette note contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée de cette fiche.*

## Contact

### Claire APPELGHEM

*DRH/Directrice du service droit social*  
Claire.appelghem@groupe-aplitec.com  
01 40 40 38 38

### Jade GENAY

*Juriste droit social*  
Jade.genay@groupe-aplitec.com  
01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
www.groupe-aplitec.com