



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale

20 janvier 2026



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
cc
Club Social



Ouvert à tous



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Restez avec nous pour la suite de votre webinaire !

Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants



Ouvert à tous

Les intervenants



Véronique ARGENTIN

Directeur des Études sociales du CNOEC

Responsable droit social Infodoc-experts



Mehdi LEBOUT

Consultant senior en droit social Infodoc-experts (modérateur)



Patrick BENFREDJ

Président du Club social Île-de-France



Sommaire

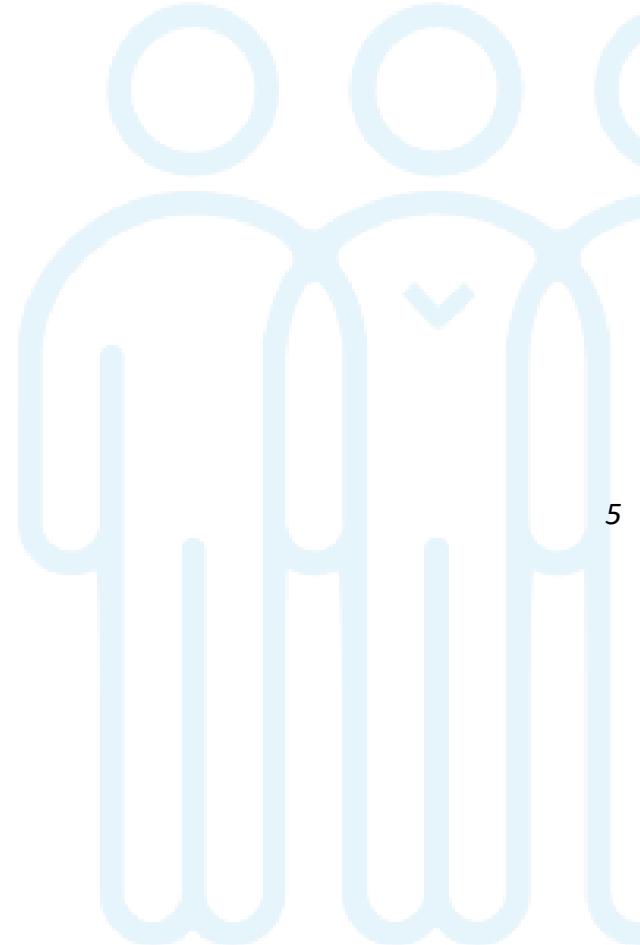
- **Principales mesures de la LFSS pour 2026**
 - › Hausse de la contribution patronale sur les indemnités de ruptures conventionnelles et les mises à la retraite
 - › Suspension de la réforme des retraites
 - › Refonte du cumul emploi-retraite
 - › Mesures en faveur de la retraite des femmes
 - › Limitation de la durée des arrêts maladie
 - › Création d'un congé supplémentaire de naissance
 - › Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE) : des règles plus restrictives
 - › Travail dissimulé : Hausse des majorations
- **Aides à l'apprentissage : Qu'en est-il en 2026 ?**
- **RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier**
- **Jurisprudence marquante**

4



Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 : Principales mesures

Sous-titre de la slide de section



Hausse de la contribution patronale sur les indemnités de ruptures conventionnelles et les mises à la retraite



Assujettissement compter du 1^{er} janvier 2026, des indemnités de ruptures conventionnelles individuelles à une contribution patronale de 40 % (au lieu de 30 % actuellement)

Point d'attention

Mesures également applicables aux indemnités de mise à la retraite

Discussions en cours entre les partenaires sociaux sur l'indemnisation chômage notamment sur les bénéficiaires des ruptures conventionnelles

6

Suspension de la réforme des retraites : Entrée en vigueur au 01/09/2026 : qui est concerné ?



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 ^{er} janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	170 trimestres (contre 172)
Du 1 ^{er} 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
À partir de 1969	64 ans	64 ans	172 trimestres

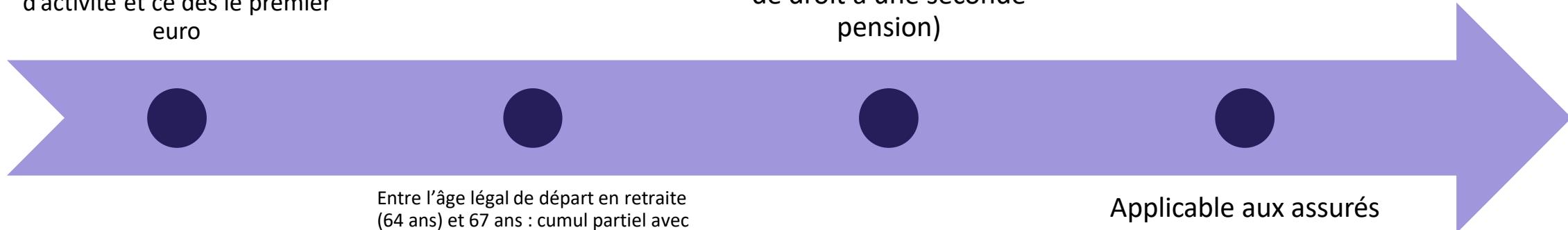
7

Refonte des règles du cumul emploi-retraite



Avant l'âge légal de départ en retraite (64 ans à terme) :
écrêttement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro

A 67 ans et plus : cumul intégral possible (permettant la création de droit à une seconde pension)



Entre l'âge légal de départ en retraite (64 ans) et 67 ans : cumul partiel avec écrêttement de la pension à hauteur de 50 % des revenus d'activité supérieurs à un seuil fixé par décret

- Selon l'exposé des motifs : Seuil pouvant s'élever à 7 000 € de revenus d'activité par an

Applicable aux assurés entrant en jouissance de leur première pension de retraite à compter du 1^{er} janvier 2027

Refonte des règles du cumul emploi-retraite



Revenus pris en compte pour les salariés

Revenus professionnels

Revenus de remplacement

- IJSS, indemnités complémentaires versées par l'employeur, allocations chômage, autres prestations ou indemnités destinées à compenser une perte de revenu (décret à paraître)

Décret en attente pour les modalités de recouvrement des sommes correspondant à la réduction de pension et les règles applicables en cas de poly pensions

Revenus pris en compte pour les travailleurs indépendants

Décret en attente (conditions d'appréciation des revenus professionnels perçus l'année de départ)

Obligation d'information de la caisse de retraite, en cas de reprise ou de poursuite d'une activité indépendante avant 67 ans

Mesures en faveur de la retraite des femmes



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)

- Mesure concernant également les travailleurs indépendants, les professions libérales, les avocats et les exploitants agricoles (y compris en outre-mer)
- Limite devant être fixée par décret à paraître à 2 trimestres

10

Modification du calcul du SAM

- 23 meilleures années de carrière pour les femmes ayant 2 enfants ou plus
- 24 meilleures années pour celles ayant 1 enfant

Mesures applicables aux pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026

Limitation de la durée des arrêts maladie



Encadrement
de la durée dès
l'arrêt initial

Arrêt maladie initial : 1 mois
maximum

Prolongation : 2 mois, sauf
exception (justifiées dans
l'arrêt)

- Nécessité médicale d'une durée plus longue
- En référence aux recommandations de la Haute Autorité de Santé

Extension des exonérations sur les heures supplémentaires



Entreprises de < 20 salariés

Effectif

Entreprises de \geq 20 salariés et < 250 salariés

1,50 € par heure supplémentaire

Déduction

0,50 € par heure supplémentaire

Inchangé

Au 1^{er} janvier 2026

Extension aux entreprises de \geq 250 salariés

Instauration d'un congé supplémentaire de naissance



Nouveau congé de naissance distinct du congé de maternité et de paternité

Congé fractionnable en 2 périodes d'1 mois chacune indemnisé par la sécurité sociale

Durée, au choix du parent, d'1 mois ou de 2 mois et prise possible de manière simultanée ou alternée

Mesure concernant les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026

Ainsi que ceux, en cas de naissance prématurée, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date

Congé accessible à compter du 1^{er} juillet 2026

Nécessité d'un décret précisant l'indemnisation du congé, les modalités de prises

Perception d'IJSS
- 1^{er} mois = 70 % du salaire net antérieur
- 2^{ème} mois = 60 % du net
Dans la limite du PSS (4 005 €)

13

Instauration d'un congé supplémentaire de naissance



Modalités de prise du congé

- Information préalable du salarié à destination de l'employeur
- Information sur la date de début du congé et de sa durée
- Respect d'un délai de prévenance : Entre 15 jours et 1 mois
 - Réduction possible en cas de prise immédiate après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- Décret en attente
- Impossibilité de refus par l'employeur

Situation du salarié pendant le congé

- Suspension du contrat
- Assimilation à du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté
- Protection « relative » contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
- Droit à une reprise anticipée

Instauration d'un congé supplémentaire de naissance



Situation du salarié à l'issue du congé

- Reprise du précédent emploi ou d'un emploi similaire avec rémunération équivalente
- Droit à l'entretien de parcours professionnel
 - Sauf entretien déjà passé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption

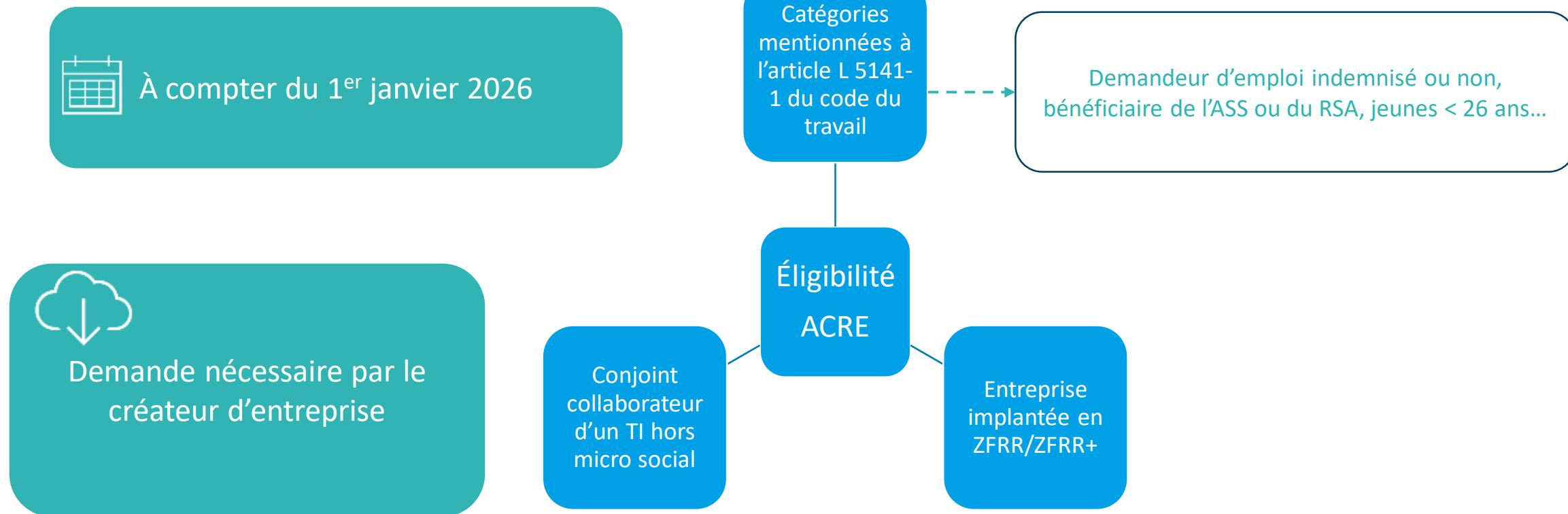
Droit des travailleurs indépendants

- Perception d'indemnités journalières supplémentaires de naissance sur demande
- Obligation de cessation d'activité
- Obligation d'avoir respecté au préalable les durées minimales d'interruption d'activité liées au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption



Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE) : Des règles plus restrictives

Recentrage des bénéficiaires



16

Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE) : Des règles plus restrictives



Aménagement du niveau de l'exonération selon le revenu d'activité

- Si < à 75 % du PASS (36 045 € en 2026) : Exonération plafonnée à 25 %
- Entre 75 % et 100 % du PASS (36 045 et 48 060 € en 2026) : Exonération dégressive
- Si ≥ 100 % du PASS : Exonération nulle

17

Par dérogation, maintien des modalités d'exonération dans sa version antérieure à la LFSS pour 2026 aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole



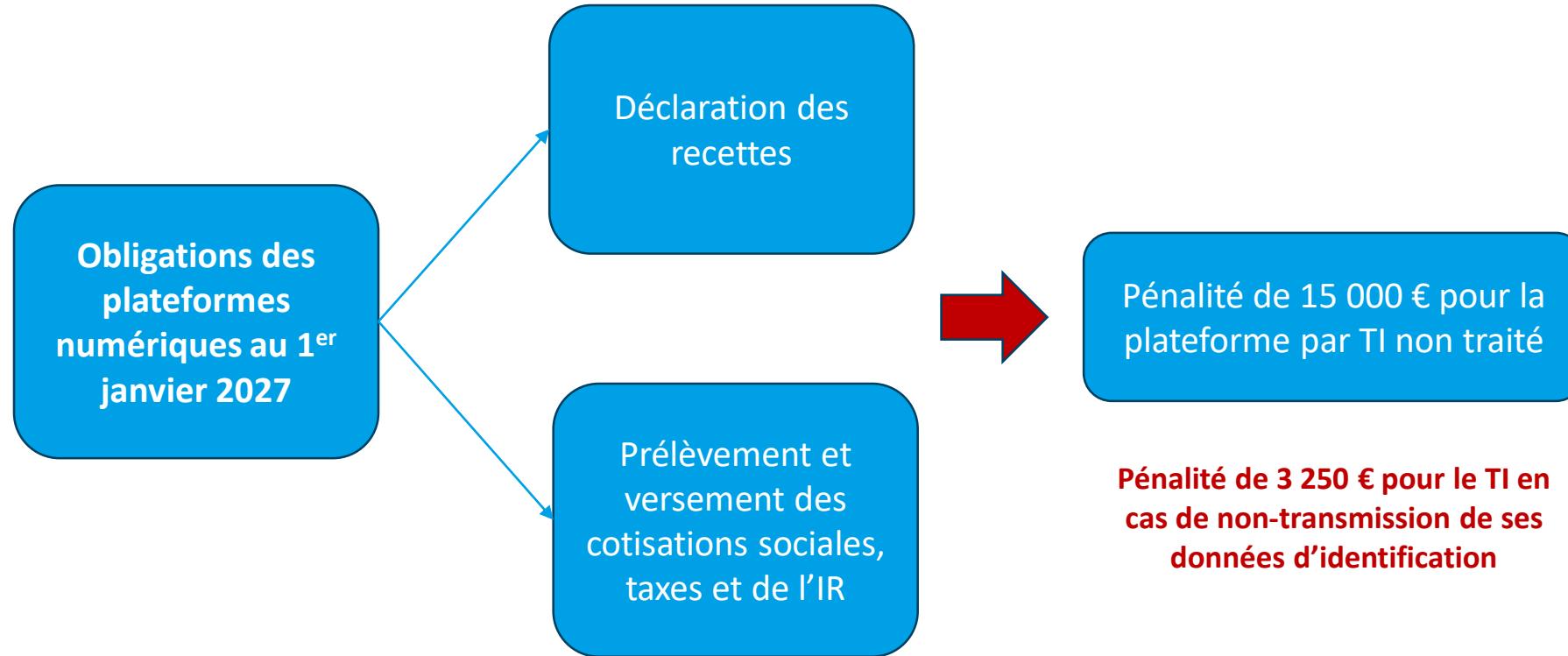
Travail dissimulé : Hausse des majorations

	Ancien taux de majoration	Nouveau taux de majoration
Travail dissimulé	25 %	35 %
Travail dissimulé aggravé <i>Emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, d'une personne vulnérable ou dépendante, infraction commise en bande organisée</i>	40 %	50 %

18

Applicable aux procédures engagées à compter du 1^{er} juin 2026

Obligations des plateformes numériques : obligations déclaratives à compter du 1^{er} janvier 2027

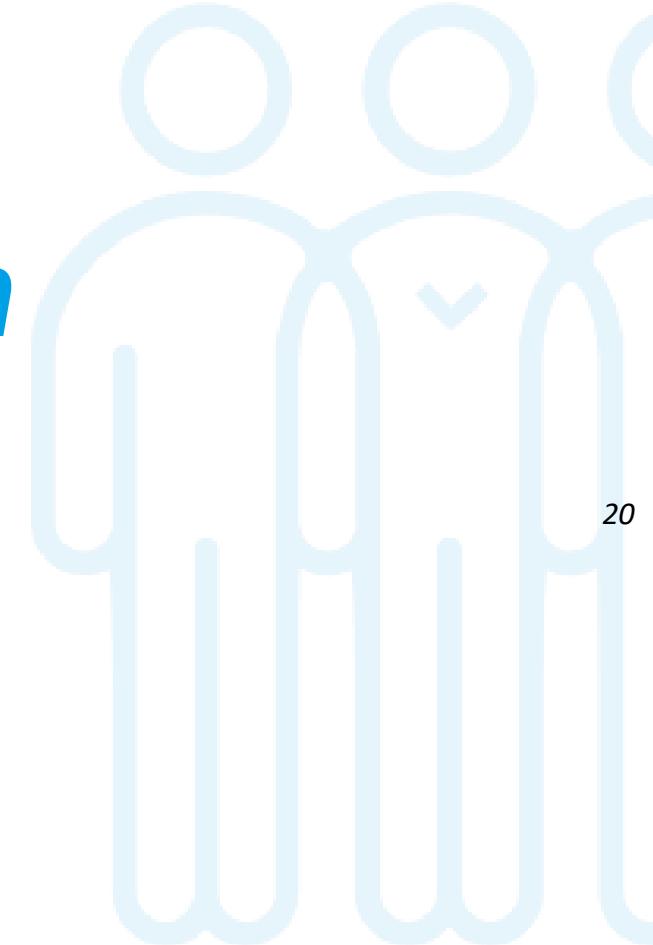


19



Aides à l'apprentissage : Qu'en est-il en 2026 ?

Sous-titre de la slide de section



Aides à l'apprentissage : Qu'en est-il en 2026 ?



Selon un communiqué de presse du ministère du Travail du 26 décembre 2025

- Suspension de l'aide exceptionnelle jusqu'à la publication de la LF pour 2026
- Pour rappel, les contrats d'apprentissage conclus entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025 ouvraient droit à une aide exceptionnelle
 - Entreprises de moins de 250 salariés : 5 000 € (ou 6 000 € si travailleur handicapé)
 - Entreprises de 250 salariés et plus : 2 000 € (ou 6 000 € si travailleur handicapé)

Maintien de l'aide pérenne pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant des contrats d'apprentissage préparant à un diplôme au plus équivalent au baccalauréat

- Montant de l'aide : 5 000 € (ou 6 000 € si travailleur handicapé)



RGDU (Réduction générale unique dégressive) : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



Décrets n° 2025-887
du 4 septembre 2025
et n° 2025-1446 du 31
décembre 2025

$$C = T_{\min} + \left(T_{\delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic annuel} / \text{Rémunération annuelle brute} - 1)]^P \right)$$

Valeur en vigueur et non au 1^{er} janvier

Incluant la PPV, le cas échéant

23

$T_{\min} = 0,0200$ (garantie d'une exonération d'au moins 2 % jusqu'à 3 Smic)

$T_{\delta} = 0,3781$ pour le FNAL à 0,10 % et 0,3821 pour le FNAL à 0,50 %

P (coeffcient de puissance) = 1,75 pour 2026

(induisant une dégressivité moins linéaire de la réduction de cotisations pour les rémunérations approchant les 3 Smic)

Cotisations et contributions dues au titre
des périodes d'activité courant à compter
du 1^{er} janvier 2026

En partenariat avec

RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



	2025		2026	
	Taux Janvier - Avril	Taux Mai - Décembre	Taux	
Cotisation assurance maladie		7 %	13 %	+ 6 %
Cotisation d'assurance vieillesse de base plafonnée		8,55 %	8,55 %	
Cotisation d'assurance vieillesse de base déplafonnée		2,02 %	2,02 %	
Cotisations d'allocations familiales		3,45 %	5,25 %	+ 1,80 %
Cotisation AT/MP (part mutualisée)	0,46 %	0,50 %	0,49 %	
Contribution de solidarité pour l'autonomie		0,30 %	0,30 %	
Cotisation aux régimes de retraite complémentaire T1		6,01 %	6,01 %	
Cotisation aux régimes de retraite complémentaire T2		14,57 %	14,57 %	
Contribution d'assurance chômage	4,05 %	4,00 %	4,00 %	
Contribution Fnal		0,10 % (ou 0,50 %)	0,10 % (ou 0,50 %) Dans la limite du PSS	

24

En partenariat avec



RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



Pourcentage de réduction sur les cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU

	2025	2026
Rémunération 1 SMIC	100,00 %	100,00 %
Rémunération 1,1 SMIC	75,76 %	78,51 %
Rémunération 1,2 SMIC	55,56 %	62,44 %
Rémunération 1,3 SMIC	38,46 %	50,18 %
Rémunération 1,4 SMIC	23,81 %	40,70 %
Rémunération 1,5 SMIC	11,11 %	33,27 %
Rémunération 1,6 SMIC	0,00 %	27,38 %
Rémunération 2 SMIC	0,00 %	13,43 %
Rémunération 2,5 SMIC	0,00 %	6,72 %
Rémunération 3 SMIC	0,00 %	5,04 %

25

RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



**Reste à charge cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU
après application du nouveau coefficient sur 1 an – Base SMIC 2025**

	2025	2026	Variation en €	Perte ou gain en % de la rémunération
Rémunération 1 SMIC	0,00	0,00	0,00	=
Rémunération 1,1 SMIC	1 841,20	2 030,62	189,42	↗ + 0,80 %
Rémunération 1,2 SMIC	3 682,40	3 872,24	189,84	↗ + 0,73 %
Rémunération 1,3 SMIC	5 523,60	5 563,21	39,61	↗ + 0,14 %
Rémunération 1,4 SMIC	7 364,80	7 131,66	- 233,14	↘ - 0,77 %
Rémunération 1,5 SMIC	9 206,00	8 598,74	- 607,26	↘ - 1,87 %
Rémunération 1,6 SMIC	11 047,20	9 980,63	- 1 066,57	↘ - 3,08 %
Rémunération 2 SMIC	13 809,00	14 873,55	1 064,55	↗ + 2,47 %
Rémunération 2,5 SMIC	20 498,23	20 025,64	- 472,59	↘ - 0,87 %
Rémunération 2,99 SMIC	24 521,75	24 392,45	- 129,30	↘ - 0,20 %

26

RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



Calcul de la RGDU en fonction des minima de branche

Mesure concernant les branches ayant les rémunérations minima < au SMIC

- Calcul du coefficient de la RGDU sur la base des minima conventionnel et non du SMIC
- Sauf en présence d'une grille de salaire d'entreprise > au SMIC

Nécessité d'un décret pour adapter les modalités de calcul dans ce cadre et pour préciser différentes situations

- Disposition non-applicable en l'état au 1^{er} janvier 2026

Hausse du taux de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée

2,11 % (au lieu de 2,02 %)

Imputation sur la cotisation AT/MP

Dans la limite de 0,49 % (0,50 % antérieurement)

RGDU : Entrée en vigueur au 1^{er} janvier



Refonte des réductions de cotisations patronales à Mayotte

- Application de la RGDU à compter du 1^{er} janvier 2026
 - Point de sortie fixé à 1,6 Smic mahorais
- Réévaluation du point de sortie entre 2027 et 2035
 - Réévaluation au 1^{er} janvier de chaque année
 - Atteinte des 3 Smic au 1^{er} janvier 2036
- Possibilité d'application de la « Lodeom » à compter du 1^{er} juillet 2026
 - Cumulable avec les taux réduits des cotisations maladie et allocations familiales applicables à Mayotte
- Suppression du CICE à compter du 1^{er} janvier 2027

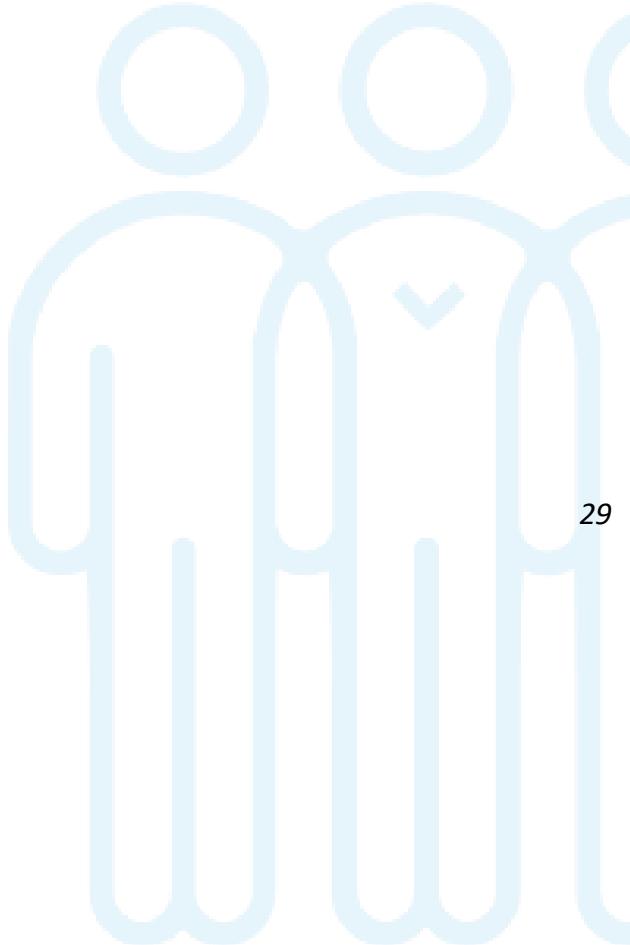
28



Jurisprudence marquante

Sous-titre de la slide de section

29





Congés payés et heures supplémentaires

Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14455 : Du nouveau dans le décompte des heures supplémentaires

L'article L. 3121-28 du Code travail écartait les congés du décompte d'heures devant être fait pour constater ou non de la réalisation d'heures supplémentaires

- La Cour de cassation a décidé d'éarter partiellement l'application de cet article

30

Désormais, lorsqu'un salarié est en congé payé sur une partie de la semaine

- Ces jours sont pris en compte pour le calcul du seuil hebdomadaire de déclenchement des heures supplémentaires
- Le salarié peut donc percevoir les majorations qu'il aurait obtenues s'il avait travaillé toute la semaine

Solution limitée au décompte hebdomadaire

- Pas encore tranché pour les autres modes de décompte



Congés payés et heures supplémentaires : n° 23-14455

	Avant l'arrêt de la Cour de cassation	Depuis la décision de la Cour de cassation
Lundi	7h	7h
Mardi	7h	7h
Mercredi	7h	7h
Jeudi	7h + 1h	7h + 1h
vendredi	Congé payé	Congé payé
Samedi & dimanche	0	0
Temps de travail effectif	29 h	36h
Temps « rémunéré »	36h	36h
Dont heures supplémentaires	0	1h

31



Congés payés et heures supplémentaires

Cass. soc. 7 janvier 2026, n° 24-19410

Confirmation de la solution de l'arrêt du 10 septembre 2025 en cas d'appréciation du temps de travail sur 2 semaines

32



Impact sur le
contingent ?

ACRE : précision sur la condition de contrôle effectif



Cass. 2^{ème} civ. 4 décembre 2025, n° 23-17967

Rappel

- En cas d'option pour la forme sociétale, les créateurs ou repreneurs d'activité sont éligibles à l'ACRE, à condition d'exercer effectivement le contrôle de l'entreprise
- Condition remplie dès lors que le créateur ou repreneur détient un certain pourcentage du capital en fonction de sa qualité ou non de dirigeant et de la qualité des autres associés

33

Position de la Cour de cassation

- Condition de détention de parts devant être remplie à titre personnel par le créateur ou le repreneur d'activité
- Nécessité de détention des parts en nom propre et non par l'intermédiaire d'une société

Incidence de l'absence de mise en place d'un CSE



Cass. soc. 17
décembre 2025,
n° 24-19383

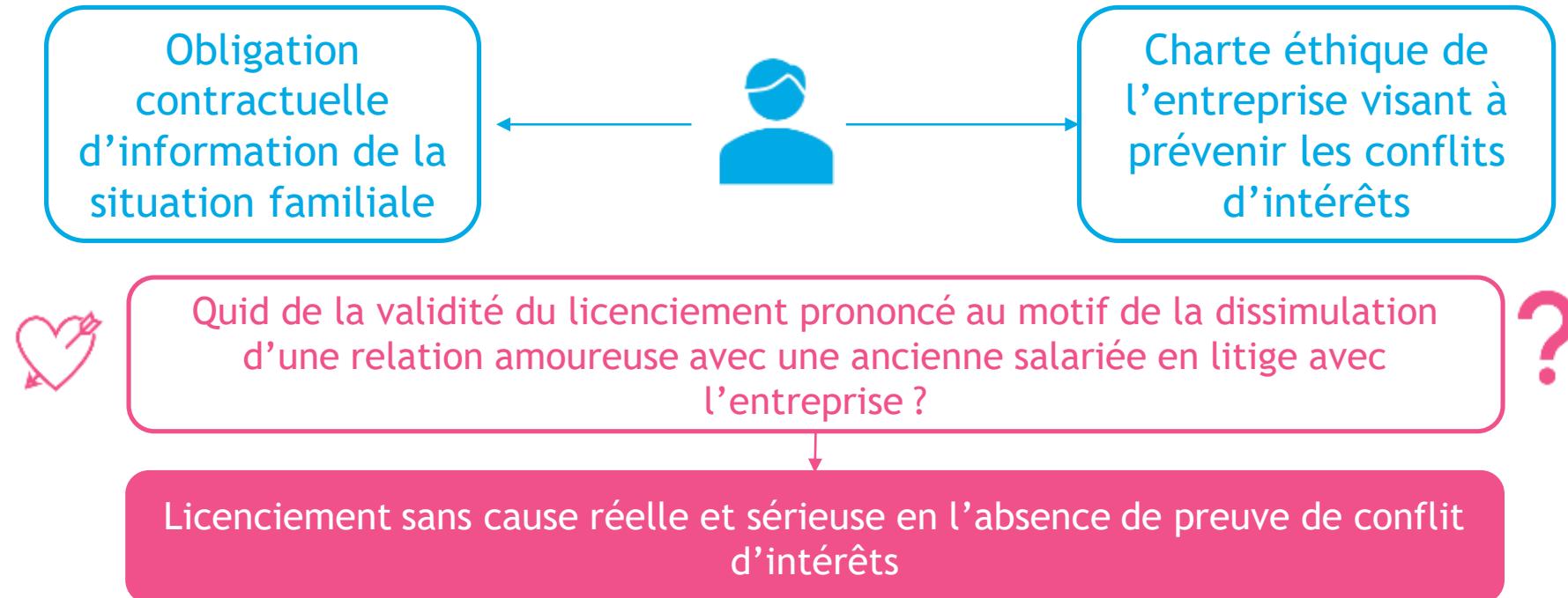
34

- Commet une faute, l'employeur n'ayant pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place du CSE
- Faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts

Licenciement et vie privée du salarié



Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-17316



35



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre
attention



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
cc
Club Social