



GROUPE

**HOCHE**

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL



# ACTUALITÉ SOCIALE

## MESURES DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET AUTRES MESURES SOCIALES (JANVIER 2026)



**1.**

LES PRINCIPALES  
MESURES DE LA LOI DE  
FINANCEMENT POUR LA  
SÉCURITÉ SOCIALE 2026

**2.**

AUTRES MESURES  
SOCIALES

### A RETENIR :

Les principales mesures paie de la Loi de financement pour la sécurité sociale 2026 :

- La rupture conventionnelle et la mise à la retraite d'un salarié coûteront plus cher à l'employeur : hausse de la contribution patronale ;
- Une nouvelle réduction dégressive de charges patronales : selon les niveaux de salaire, les entreprises verront leurs cotisations augmenter ou diminuer ;
- Une nouvelle réduction de charges moins favorable dans les branches avec des minima inférieurs au SMIC : un décret à paraître ;
- Aide à la création d'entreprise : diminution de l'exonération ACRE des créateurs et repreneurs d'entreprise ;
- Un nouveau congé supplémentaire de naissance.

### Autres mesures sociales :

- L'aide exceptionnelle à l'apprentissage est suspendue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- Fin du CDD senior ;
- Le nouveau versement mobilité régional et rural (VMRR) s'applique.

# LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI DE FINANCEMENT POUR LA SECURITE SOCIALE 2026

## Hausse significative de la contribution patronale sur les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026

Le régime social applicable aux ruptures conventionnelles et aux mises à la retraite à l'initiative de l'employeur a été alourdi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, avec **un taux de contribution porté de 30% à 40%**.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur sont soumises à une contribution patronale spécifique de 40 %, contre 30 % auparavant, sur la part exonérée de cotisations sociales.

Cette hausse représente un surcoût significatif pour les employeurs, en particulier dans le cadre des ruptures conventionnelles.

- **Pour les ruptures conventionnelles**, à défaut de précision spécifique, le nouveau taux de 40 % s'appliquerait lorsque la date effective de rupture du contrat de travail interviendrait à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, peu importe la date de signature de la convention ou celle de son homologation. Toutefois, des précisions de l'administration quant à l'appréciation de cette date d'entrée en vigueur seraient les bienvenues.

- **Pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**, le contrat de travail est rompu au jour de sa notification, c'est-à-dire selon nous à la date d'envoi de la lettre de rupture par l'employeur ou, en cas de remise au salarié contre décharge, à sa date de signature. Cette hausse vise uniquement les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur et ne concerne pas les départs volontaires à la retraite à l'initiative du salarié, qui demeurent soumis au régime social de droit commun, sans contribution patronale spécifique.

**Le passage du taux de contribution de 30 % à 40 % entraîne un surcoût non négligeable pour l'employeur.**

*À titre d'illustration, pour une indemnité de rupture conventionnelle exonérée d'un montant de 8 000 €, la contribution patronale s'élève désormais à 3 200 €, contre 2 400 € auparavant, soit une augmentation de 800 €.*

## Aide à la création d'entreprise : diminution de l'exonération Acre des créateurs et repreneurs d'entreprise au 01 /01/2026

### La loi restreint le périmètre des bénéficiaires et l'étendue de l'exonération.

Ce régime durci entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et s'applique aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activités courant à compter de cette date.

### Des bénéficiaires moins nombreux

À compter de 2026, trois types de créateurs et repreneurs sont éligibles à l'exonération Acre ([CSS art. L 131-6-4, I modifié](#)) :

**1** Ceux relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L 5141-1 du Code du travail, à savoir :

- les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, mais inscrits à France Travail 6 mois au cours des 18 derniers mois ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), du revenu de solidarité active (RSA), de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Pre-ParE) ou du complément de libre choix d'activité (CLCA) ;
- les personnes ayant conclu, sous condition, un contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape) ;
- les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans et les personnes handicapées de moins de 30 ans ou ne remplissant pas la durée d'activité antérieure pour ouvrir des droits à l'assurance chômage ;

- les salariés ou licenciés d'une entreprise en procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires reprenant tout ou partie d'une entreprise ;
- et les personnes physiques créant ou reprenant une entreprise située dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

**2** Ceux créant ou reprenant une entreprise implantée dans une commune relevant d'une zone France ruralités revitalisation (ZFR) ou d'une zone France ruralités revitalisation plus (ZFR+) ;

**3** Les conjoints collaborateurs de travailleurs indépendants bénéficiant de l'Acre et ne relevant pas du micro-social, à l'exception des conjoints d'assuré relevant du régime d'assurance vieillesse des avocats ayant opté pour le calcul de leurs cotisations sur la base d'une fraction du revenu d'activité du chef d'entreprise avec partage de revenu.

### Sont exclus :

Ne pourront plus bénéficier de l'Acre les travailleurs indépendants ne relevant pas d'une des trois catégories visées, peu importe qu'ils relèvent ou non d'un régime de règlement simplifié des cotisations.

Les médecins et étudiants en médecine exerçant une activité libérale de remplacement à titre accessoire sont également expressément exclus du bénéfice de l'Acre.

## L'exonération plafonnée à 25 %

L'exonération sera toujours accordée pour une **durée de 12 mois** et continuera de porter sur les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès) et d'allocations familiales dues au régime d'affiliation du créateur ou repreneur.

Actuellement, cette exonération peut être totale lorsque l'assiette des cotisations concernées n'excède pas 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) (soit 35 325 € en 2025, et 36 045 € en 2026).

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, elle sera plafonnée à 25 % de ces cotisations .**

	<b>Avant (jusqu'au 31-12-2025)</b>	<b>Après (à partir du 01/01/2026)</b>
Bénéficiaires	Personnes relevant du micro-social et appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 5141-1 du Code du travail	Personnes appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 5141-1 du Code du travail
	Travailleurs indépendants ne relevant ni du régime micro-social ni du régime applicable aux médecins et étudiants en médecine exerçant une activité libérale de remplacement à titre accessoire	Exclus
		Créateurs ou repreneurs d'une entreprise implantée dans une ZFRR/ZFRR +
Niveaux d'exonération	<ul style="list-style-type: none"><li>• Totale jusqu'à 75 % du PASS</li><li>• Dégressive entre 75% et 100 % du PASS</li><li>• Nulle à 100 % du PASS</li></ul> <p>(PASS = 48 060€ pour 2026)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plafonnée à 25 % jusqu'à 75 % du PASS</li><li>• Dégressive entre 75 % et 100 % du PASS</li><li>• Nulle à 100 % du PASS</li></ul>

## **Entrée en vigueur de la réduction générale dégressive unique (RDGU) Décret 2025-887 du 04 septembre 2025**

À partir de 2026, il y aura toujours une réduction générale de cotisations patronales (RGCP), mais reconfigurée.

Dans la formule de calcul rénovée résultant du décret du 4 septembre 2025, les cotisations patronales maladie et allocations familiales (AF), prises en compte jusqu'à la fin 2025 pour leurs taux réduits (7 % et 3,45 %), seront à partir de 2026 retenues dans le champ de la réduction pour leur montant intégral (13 % et 5,25 %), compte tenu de la suppression à cette date des mécanismes de réduction des taux de cotisations patronales maladie et allocations familiales.

### **Formule de calcul**

Sans changement, le montant de la réduction générale sera égal à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale (augmentée le cas échéant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 du montant de la prime de partage de la valeur) multipliée par un coefficient.

Compte tenu de la nouvelle formule de calcul de ce coefficient (voir plus loin), le **profil de la nouvelle réduction générale** se présentera comme suit en 2026 :

- le taux de la réduction sera maximal au niveau du SMIC ;
- au-delà du SMIC, la réduction sera dégressive et deviendra nulle au niveau de 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC actuellement) ;
- il y aura un niveau minimum d'exonération (2 %) sur tout le champ des salariés couverts par la réduction, à savoir jusqu'à « moins de 3 SMIC ».

De plus, la nouvelle formule est affectée d'une coefficient de puissance dans un objectif de « lever les désincitations à augmenter les salaires les plus faibles ». L'objectif affiché est d'encourager les progressions salariales.

### **Périmètre des cotisations couvertes par la réduction générale de cotisations patronales en 2026**

#### **Fin des exonérations maladie et famille et fusion avec la nouvelle RGDU**

A partir de 2026, les exonérations de taux de cotisation maladie (13%) et famille (5,25%) sont supprimées.

En contrepartie, la nouvelle formule de réduction (RDGU), intègre les réductions de taux allocation familiale et maladie.

Seules les rémunérations ouvrant droit à des exonérations spécifiques (ZFRR, ZFRR +, ZRR, TO-DE notamment), continuent à bénéficier de l'exonération des taux maladie et famille.

Un dispositif plafonné à 3 SMIC (5469,22 €/mois pour 151,67h) contre 1,6 SMIC auparavant.

Seuls les salaires inférieurs à 3 SMIC ouvriront droit à la réduction dégressive.

## Réduction dégressive : pour qui cette réforme sera avantageuse ?

Tout dépendra du niveau de rémunération brute du salarié.

Les emplois au SMIC et proches du SMIC conservent des niveaux élevés d'exonération.

Au SMIC : pas de changement, les allègements restent comparables.

Ensuite tout dépendra du niveau de rémunération du salarié.

Seule une simulation précise permettra de définir s'il y aura un gain ou un surcoût pour l'entreprise.

Toutefois, ce nouveau dispositif vise globalement à encourager les progressions salariales et des gains sont attendus pour les rémunérations mensuelles brutes comprises entre 2370€ et 3190€.

Nos équipes sont à votre service pour vous proposer une simulation de votre masse salariale sur l'année pour mieux piloter votre entreprise.

### A noter :

Déjà en 2025, les primes de partage de la valeur (PPV) devaient être intégrées au calcul de la réduction générale tant au niveau du plafond d'éligibilité à l'allègement que dans la rémunération retenue dans la formule de calcul du coefficient, ainsi que dans la rémunération à laquelle est appliqué le coefficient.

Cette mesure a donc rendu le versement de la PPV moins attractif pour l'entreprise, ce qui n'a pas changé avec la nouvelle formule de calcul.

## La nouvelle réduction générale dégressive unifiée (RGDU) moins favorable dans les branches avec des minima inférieurs au SMIC

### Branches et employeurs concernés

Est concernée toute branche pour laquelle le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification prévu par la convention collective nationale est inférieur au SMIC en vigueur durant toute l'année civile précédente. **Cette réduction de charges patronales moindre ne sera pas appliquée si l'entreprise a conclu par accord d'entreprise ou décision unilatérale, des salaires supérieurs au SMIC applicable.**

De plus, le dispositif n'est applicable à une entreprise que si le montant de la réduction générale dégressive unifiée (RGDU) qui en résulte est inférieur au montant de la RGDU calculée dans les conditions de droit commun.

### Modalités de calcul de la réduction générale

Le montant de la RGDU est obtenu en multipliant la rémunération par un coefficient de réduction en principe calculé à partir du Smic. Dans les branches où la convention collective nationale prévoit un salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification inférieur au Smic, le coefficient de la RGDU sera calculé sur ce salaire minimum, et pas sur le Smic, ce qui entraînera un montant moindre de réduction pour l'entreprise.

### Entrée en vigueur : un décret à paraître

La mesure entrera en vigueur après parution du décret d'application devant en fixer les modalités.

## Nouveau congé supplémentaire de naissance pour les salariés à partir de 2026

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, promulguée le 30 décembre 2025, institue un **congé de naissance supplémentaire d'un ou deux mois** au choix du salarié. Ce nouveau congé viendra s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de l'adoption.

### Durée et modalités de prise du congé de naissance

Le congé de naissance peut être d'une durée comprise entre un et deux mois.

Ce congé est ouvert au salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption.

Le salarié peut, après avoir épuisé ce droit à congé, bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance, dont la durée est de 1 ou de 2 mois, au choix.

Il est ouvert à chacun des deux parents, qui peuvent le prendre simultanément, ou successivement.

### Procédure et information de l'employeur

Pour bénéficier du congé, le salarié devra prévenir son employeur en précisant la date de prise du congé et sa durée. Le délai de prévenance à respecter sera fixé par décret, attendu prochainement.

### Indemnisation du congé de naissance

Pendant le congé de naissance, le salarié percevra des indemnités journalières de sécurité sociale versées par l'Assurance maladie, à condition de cesser tout travail salarié et de remplir les conditions d'ouverture de droit aux IJSS de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le montant sera fixé par décret. L'indemnisation pourrait être portée à 70 % du salaire net le premier mois, puis à 60 % le second. Un décret viendra préciser ces montants.

Le congé supplémentaire de naissance sera assimilé à une période de travail effectif pour l'ensemble des droits attachés à l'ancienneté du salarié.

### Entrée en vigueur

Ce nouveau congé s'appliquera

- aux enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- ainsi qu'aux enfants nés avant cette date lorsque la naissance était initialement prévue après le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

En pratique ces dispositions nécessitent toutefois, pour pouvoir s'appliquer, la publication d'un décret d'application (délai de prévenance, modalité de fractionnement, délai de prise des jours de congés, montant de l'indemnité).

Un communiqué de presse du ministère de la santé du 26 décembre 2025 précise que le congé ne sera accessible qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, mais l'ensemble des parents pourront en bénéficier.

Par dérogation, les parents d'enfants nés ou adoptés sur les 5 premiers mois de 2026 auront jusqu'au 31 décembre 2026 pour prendre le congé.

### Congé supplémentaire de naissance : tableau récapitulatif

<b>Bénéficiaires</b>	Chacun des 2 parents
<b>Durée du congé</b>	1 ou 2 mois, au choix du parent
<b>Cessation anticipée</b>	Si décès de l'enfant ou diminution importante des ressources
<b>Modalités de prise du congé</b>	En 1 fois ou, pour un congé de 2 mois, fractionnement possible en 2 périodes de 1 mois (à préciser par décret)
<b>Délai de prise du congé</b>	À la suite du congé maternité, paternité et d'accueil du jeune enfant ou adoption Ou dans un délai précisé par décret
<b>Délai de prévenance</b>	Compris entre 15 jours et 1 mois (à préciser par décret)
<b>Indemnisation du salarié</b>	Versement d'une IJ. A priori : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> mois : 70 % du salaire net</li> <li>• 2<sup>e</sup> mois : 60 % du salaire net (à confirmer par décret)</li> </ul>
<b>Effet sur le contrat</b>	Suspension du contrat Période assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté Prise en compte pour le calcul de la retraite et l'alimentation du CPF
<b>Protection du salarié au cours du congé</b>	Interdiction de rompre le CDI ou de rompre de manière anticipée le CDD Dérogaions : en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant
<b>Droits du salarié à son retour</b>	Droit de retrouver le précédent emploi ou un emploi similaire Droit à un entretien

# AUTRES MESURES SOCIALES

## Apprentissage : le versement de certaines aides est suspendu jusqu'en mars 2026 compte-tenu de l'absence d'adoption de la loi de finances pour 2026

Un communiqué de presse du ministère du travail du 26 décembre 2025 précise que l'aide exceptionnelle à l'apprentissage est suspendue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Seule l'aide pérenne perdure au début de l'année prochaine.

### Deux aides à l'apprentissage existaient jusqu'au 31 décembre 2025 :

- L'aide unique à l'embauche d'apprentis (article D 6243- du Code du travail). Versée la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat, pour les apprentis préparant un diplôme au plus équivalent au baccalauréat (niveau 4), dans les entreprises de moins de 250 salariés, d'un montant de 5000 €.
- Une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis perçue pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage préparant :
  - à un diplôme de niveau 5 (bac + 2) jusqu'au niveau 7 (bac + 5) dans les entreprises de moins de 250 salariés, d'un montant de 5000 € ;
  - à un diplôme au plus de niveau 7 (bac + 5) dans les entreprises de 250 salariés et plus, d'un montant de 2 000 €.

### Désormais, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

**Seule l'aide unique à l'apprentissage perdure au 1<sup>er</sup> janvier 2026** pour les entreprises de moins de 250 salariés, et pour les apprentis préparant un diplôme au plus équivalent au baccalauréat (niveau 4).

Toutefois, les employeurs qui ont recruté un apprenti depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2025 devront patienter pour le versement des aides financières à l'apprentissage. Le ministère du travail prévoit la suspension des versements de l'aide unique à l'apprentissage jusqu'en février 2026, le temps de mettre en œuvre le nouveau dispositif de proratisation. (cf notre actualité sociale de décembre 2025).

### Suspension de l'aide exceptionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Compte tenu de l'arrivée à échéance du décret n° 2025-174 du 22 février 2025, et de l'absence de loi de finances pour 2026, le ministère du travail précise que l'aide exceptionnelle cesse d'être versée pour tout contrat d'apprentissage conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'aide exceptionnelle continuera cependant d'être versée pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2025.

### Une nouvelle aide exceptionnelle à compter de l'adoption de la loi de finances pour 2026 ?

Selon le communiqué de presse du ministère du travail, les nouveaux paramètres de l'aide exceptionnelle seront fixés par un décret à compter de l'adoption de la loi de finances pour 2026. Ces nouveaux paramètres ne seront pas rétroactifs.

## **Fin du CDD senior : Le dispositif est abrogé**

L'article 2 du décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 a abrogé les articles D.1242-2 et D.1242-7 du code du travail qui régissaient le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans (CDD senior).

Rappelons que ces dispositions permettaient de conclure un CDD de 18 mois maximum renouvelable une fois, avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

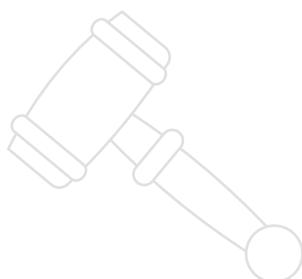
Il n'est donc plus possible depuis le 29 décembre 2025 (date d'entrée en vigueur du décret n°2025-1348) de conclure des CDD se-

nior. Cependant, les contrats déjà conclus et en cours à cette date, se poursuivent jusqu'à leur terme.

**Les employeurs qui souhaiteraient engager des salariés expérimentés doivent désormais se tourner vers un nouveau dispositif expérimental créé par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 : le contrat de valorisation de l'expérience (CVE).**

Ce contrat à durée indéterminée, ouvert à tout employeur jusqu'au 24 octobre 2030, est destiné aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans (57 ans en cas d'accord de branche) proches de la retraite (voir notre actualité sociale de décembre 2025).

[D. n°2025-1348, 26 déc. 2025 : JO, 28 déc.](#)



## **Versement mobilité régional et rural (VMRR) : Un nouveau prélèvement étendu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour financer les transports collectifs**

Depuis la loi de finances pour 2025, les régions ont la possibilité de mettre en place un versement mobilité régional et rural (VMRR). Ce mécanisme vise à renforcer les capacités des régions (hors Ile de France) et de la collectivité de Corse à organiser et financer les services de transport sur leur territoire.

En 2025, deux régions ont adopté ce dispositif :

- Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) qui applique un taux de 0,15% sur l'ensemble de son territoire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025 ;
- Occitanie qui applique un taux de 0,15%, mais uniquement sur certaines communes.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, quatre nouvelles régions ont décidé de l'instaurer à un taux de 0,15% :

- Centre Val de Loire
- Bourgogne Franche-Comté
- Bretagne
- Nouvelle – Aquitaine.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ces régions seront redevables d'une nouvelle contribution patronale : **le versement mobilité régional et rural**. Ce versement s'ajoute au versement mobilité classique payé par les employeurs.

[Consultez la liste des communes concernées par ce versement](#) (annexe de la circulaire de l'URSAFF 2025-000005 du 7 novembre 2025)

### **Quels sont les employeurs et salariés concernés ?**

Le VMRR s'applique à :

- Tous les employeurs privés ou publics employant au moins 11 salariés dans la région concernée ;
- Le seuil de 11 salariés est calculé en tenant compte de l'ensemble des établissements présents dans la région, sur la base des effectifs inscrits dans le registre unique du personnel.

Les employeurs de moins de 11 salariés ne sont pas assujettis.



GROUPE  
**HOCHE**

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

**[www.hoche.com](http://www.hoche.com)**