



# LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE 2026



# SOMMAIRE

<b>1. MESURES RELATIVES AUX EMPLOYEURS.....</b>	<b>3</b>
• Création d'un congé supplémentaire de naissance .....	3
• Augmentation de la contribution spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite .....	4
• Aménagements de la réduction générale dégressive unique (RGDU).....	4
<b>2. MESURES RELATIVES AUX INDEPENDANTS .....</b>	<b>5</b>
• Indemnités journalières supplémentaires de naissance.....	5
• Aménagements de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (Acre).....	5
<b>3. MESURES RELATIVES A LA RETRAITE .....</b>	<b>7</b>
• Suspension de la réforme des retraites.....	7
• Refonte du cumul emploi-retraite.....	8
<b>4. MESURES DIVERSES .....</b>	<b>10</b>
• Augmentation de la CSG .....	10
• Majoration des redressements Urssaf en cas de travail dissimulé .....	10
• Encadrement des prescriptions d'arrêts de travail .....	10
• Demande de visite médicale de préreprise par le médecin conseil .....	11

# MESURES RELATIVES AUX EMPLOYEURS

- Création d'un congé supplémentaire de naissance

## Nouveau régime

La LFSS pour 2026 crée **un congé supplémentaire de naissance indemnisé** destiné aux salariés, **pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**, ainsi que pour **ceux nés avant le 1<sup>er</sup> janvier**, mais dont la naissance était prévue après cette date.

Sa durée est **d'1 ou 2 mois, au choix du salarié**. Il peut être fractionné en 2 périodes d'un mois chacune dans des conditions qui seront fixées par décret.

Il bénéficie, sauf exception, au salarié **qui a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption**. Chacun des 2 parents pourra donc en profiter, simultanément ou en alternance avec l'autre.

Pendant la durée de ce congé supplémentaire :

- le contrat de travail est suspendu ;
- le salarié **ne peut exercer aucune autre activité professionnelle** ;
- le salarié **pourra percevoir une indemnité journalière (IJ)**, sous conditions (durée minimale d'affiliation et activité minimale), dont le montant sera fixé par décret à paraître. Notez toutefois que sur son site Internet, l'Assurance maladie précise que « *le premier mois sera indemnisé à 70 % du salaire net antérieur et le deuxième mois à 60 % du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ».*

**Attention** : Cette indemnisation n'est pas cumulable avec d'autres prestations, notamment les allocations chômage, les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle, etc.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**Le délai dont dispose le salarié pour prévenir l'employeur** de la date et de la durée du congé sera fixé par décret (non encore paru à ce jour). En principe, ce délai devrait être **compris entre 15 jours et 1 mois**, mais il pourrait être réduit si le congé suit immédiatement celui de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Un décret précisera aussi dans quel délai le congé supplémentaire pourra être pris.

### **Entrée en vigueur :**

En pratique, **il sera accessible à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026** après la publication des décrets qui préciseront les modalités d'indemnisation et de prise du congé.

- Augmentation de la contribution spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

#### Nouveau régime

Le taux de la contribution patronale assise sur les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite du salarié ou de la rupture conventionnelle individuelle est augmenté : il passe de **30 à 40 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

- Aménagements de la réduction générale dégressive unique (RGDU)

#### Nouveau régime

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, la réduction générale des cotisations patronales (RGCP) et les réductions des taux de cotisations maladie et allocations familiales ont fusionné en une **réduction générale dégressive unique (RGDU)**.

**Attention** : La réduction des taux de cotisations maladie et allocations familiales est supprimée, sauf dans certains cas particuliers, par exemple pour les employeurs qui bénéficient d'exonérations spécifiques dégressives (comme le dispositif Lodeom). Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le [site de l'Urssaf](#).

Le montant de la RGDU est calculé, chaque année, pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail. Il est obtenu en multipliant les revenus d'activité par un coefficient **calculé à partir du Smic**.

La LFSS pour 2026 introduit un mécanisme dérogatoire, permettant de déterminer ce coefficient non pas sur la base du Smic, mais sur celle **du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise**.

Cette **dérogation vient donc « pénaliser » les entreprises** :

- qui relèvent d'une branche pour laquelle le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au Smic en vigueur durant toute l'année civile précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé ;
- et pour lesquelles aucun accord d'entreprise ni aucune décision unilatérale de l'employeur n'a prévu, au cours de ladite année civile, des salaires supérieurs au Smic.

Les modalités d'application de cette dérogation seront fixées par décret (non encore paru à ce jour).

# MESURES RELATIVES AUX INDEPENDANTS

- Indemnités journalières supplémentaires de naissance

## Nouveau régime

Parallèlement au congé supplémentaire de naissance pour les salariés, la LFSS pour 2026 instaure un dispositif **d'indemnités journalières supplémentaires de naissance** au profit des travailleurs indépendants.

Peuvent en bénéficier, à condition qu'ils cessent d'exercer leur activité ou qu'ils ne la reprennent pas à l'expiration de la durée minimale d'interruption d'activité liée à un congé maternité, paternité et d'accueil ou à un congé d'adoption :

- la mère ;
- le père ;
- le cas échéant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un Pacs ou son concubin ;
- les parents adoptifs ou accueillants.

**Un décret (non encore paru à ce jour) déterminera les conditions d'application de ce nouveau dispositif**, notamment le montant de l'indemnité journalière forfaitaire et la période pendant laquelle la cessation d'activité peut avoir lieu.

- Aménagements de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (Acre)

## Nouveau régime

L'Acre est une aide qui prend la forme d'une exonération partielle et temporaire de cotisations sociales.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026**, ce dispositif est recentré sur certains publics. Dorénavant, seuls peuvent en bénéficier :

- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à France Travail 6 mois au cours des 18 derniers mois ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou du RSA ;
- les personnes âgées de 18 ans à moins de 26 ans ;
- les personnes de moins de 30 ans handicapées ou qui ne remplissent pas la condition de durée d'activité antérieure pour ouvrir des droits à l'allocation d'assurance chômage ;
- les personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires qui reprennent tout ou partie d'une entreprise ;
- les personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE), sous réserve qu'elles remplissent l'une des conditions mentionnées aux 6 points précédents à la date de conclusion de ce contrat ;
- les personnes physiques créant ou reprenant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- les bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePare) ;

- les personnes qui créent ou reprennent une entreprise implantée en zone France ruralités revitalisation (ZFRR).

De plus, les porteurs de projet souhaitant bénéficier de l'Acre **doivent désormais en faire la demande**. Auparavant, seul les micro-entrepreneurs étaient soumis à cette formalité.

**Enfin, le montant de l'exonération évolue.** Jusqu'à présent, pour les indépendants (hors micro-entrepreneurs), l'exonération était totale lorsque l'assiette des cotisations était inférieure ou égale à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, lorsque l'assiette des cotisations n'excède pas 75 % du Pass le montant de l'exonération (fixé par décret) ne peut plus dépasser 25 % de ces cotisations. Au-delà de ce seuil d'assiette, le montant de l'exonération décroît linéairement et devient nul lorsque l'assiette est égale au Pass.

**Attention :** Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole relevant du régime de protection sociale agricole continuent de bénéficier de l'Acre dans sa rédaction antérieure à la LFSS pour 2026. Ils ne sont donc pas concernés par la réforme.

# MESURES RELATIVES A LA RETRAITE

- Suspension de la réforme des retraites

Nouveau régime		
La LFSS pour 2026 acte une suspension de la réforme des retraites. Dorénavant, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à <b>64 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1969</b> (et non plus ceux nés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1968).		
L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite évolue comme suit :		
Date de naissance	Age légal du départ à la retraite avant la LFSS 2026	Age légal du départ à la retraite depuis la LFSS 2026
Du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1964	63 ans	<b>62 ans et 9 mois</b>
1965	63 ans et 3 mois	<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>62 ans et 9 mois, pour les assurés nés jusqu'au 31 mars 1965</b></li><li>○ <b>63 ans, pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre 1965</b></li></ul>
1966	63 ans et 6 mois	<b>63 ans et 3 mois</b>
1967	63 ans et 9 mois	<b>63 ans et 6 mois</b>
1968	64 ans	<b>63 ans et 9 mois</b>
De même, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein évolue :		
Date de naissance	Nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant la LFSS pour 2026	Nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein depuis la LFSS pour 2026

1960	167	167
Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 août 1961	168	168
Du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre 1961	169	169
1962	169	169
1963	170	170
1964	171	<b>170</b>
1965	172	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>170 pour les assurés nés jusqu'au 31 mars 1965</b></li> <li>• <b>171 pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> avril 1965 et le 31 décembre 1965</b></li> </ul>
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1966	172	172

#### **Entrée en vigueur :**

Cette suspension de la réforme des retraites initiée en 2023 **s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026.**

## ● Refonte du cumul emploi-retraite

### **Nouveau régime**

Jusqu'à présent il existait 2 types de cumul emploi-retraite (**permettant de cumuler pension de retraite et revenus professionnels**) :

- **le cumul intégral**, possible :
  - à partir de l'âge d'obtention de la retraite au taux maximum (67 ans) ;
  - ou dès que l'assuré atteint à la fois l'âge légal de départ à la retraite et la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite au taux maximum ;
- **le cumul partiel plafonné**, dès lors que les conditions pour bénéficier d'un cumul emploi-retraite intégral n'étaient pas réunies.

Dorénavant, il convient de distinguer 3 situations :

- celle de l'assuré **qui n'a pas atteint l'âge légal de départ à la retraite** : dans ce cas, la pension de retraite est réduite à concurrence des revenus professionnels et de remplacement ;



- celle de l'assuré **qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite mais qui n'a pas 67 ans et dont les revenus professionnels et de remplacement excèdent un seuil** fixé par décret : la pension de retraite est réduite à hauteur de 50 % du dépassement de ce seuil ;
- **celle de l'assuré qui a au moins 67 ans** : ici, la pension de retraite est entièrement cumulable avec les revenus professionnels et de remplacement.

**Certains revenus de remplacement sont désormais pris en compte** (indemnités journalières de Sécurité sociale notamment) ce qui n'était pas le cas auparavant.

Pour finir, précisons que les revenus professionnels et de remplacement perçus **à l'occasion de l'exercice d'une activité d'intérêt général ou concourant à un service public** ne sont pas pris en compte, selon des conditions d'âge, de durée, de plafond ou de lieu d'exercice de l'activité professionnelle fixées prochainement par décret.

**Entrée en vigueur :**

Le dispositif de cumul emploi-retraite **est entièrement révisé pour les assurés qui perçoivent leur première pension de retraite de base à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.**

# MESURES DIVERSES

- Augmentation de la CSG

## Nouveau régime

La LFSS pour 2026 augmente le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus du capital (revenus du patrimoine et revenus des produits de placement). Il **passse de 9,2 % à 10,6 %**. Sont notamment concernés les dividendes et distributions assimilées, les plus-values sur valeurs mobilières et droits sociaux, etc.

Certains revenus limitativement énumérés continuent de se voir appliquer le taux de 9,2 %. C'est le cas, par exemple, des revenus fonciers, des plus-values immobilières des particuliers, etc.

### **Entrée en vigueur :**

Ce nouveau taux s'applique (sauf exceptions) :

- aux revenus du patrimoine, à partir de l'imposition des revenus 2025 ;
- aux revenus des produits de placement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

- Majoration des redressements Urssaf en cas de travail dissimulé

## Nouveau régime

**Pour les procédures engagées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026**, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est majoré de **35 %** (au lieu de 25%) en cas de constat de travail dissimulé.

En cas de circonstance aggravante, par exemple lorsque l'infraction porte sur l'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, la majoration est portée à **50 %** (au lieu de 40 %).

- Encadrement des prescriptions d'arrêts de travail

## Nouveau régime

Sauf dérogation, **la durée de l'arrêt de travail prescrit** par le médecin, la sage-femme ou le chirurgien-dentiste **ne pourra excéder un plafond déterminé par décret**.

Ce plafond ne pourra pas être inférieur à 1 mois pour une première prescription et à 2 mois pour une prolongation.

Le soignant pourra déroger à cette limitation s'il justifie, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient.

Précisons également qu'à compter de la même date, lorsqu'ils établissent une prescription d'arrêt de travail donnant lieu à l'octroi d'indemnités journalières, les médecins devront non seulement indiquer les éléments d'ordre médical (ce qui est déjà le cas), **mais aussi les motifs justifiant l'interruption de travail, ainsi que sa durée**.

### **Entrée en vigueur :**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026.

- Demande de visite médicale de préreprise par le médecin conseil

#### Nouveau régime

Jusqu'à présent, pour les interruptions de travail dépassant 3 mois, le médecin conseil pouvait solliciter l'organisation d'une visite médicale de préreprise pour anticiper la reprise du travail ou envisager les démarches de formation du salarié.

La LFSS pour 2026 autorise désormais le médecin conseil **à solliciter une visite de préreprise pour les interruptions de travail dépassant 30 jours** (au lieu de 3 mois).