

Le Point sur...

Social

LES REVALORISATIONS AU 1er JANVIER 2026

Sommaire

- ✓ Smic au 1^{er} janvier 2026 – page 1
- ✓ Charges sur salaires au 1er janvier 2026 – page 1
- ✓ Revalorisations diverses– page 6
- ✓ Allègements et exonérations– page 9
- ✓ Tableau récapitulatif– page 11

➤ SMIC AU 1ER JANVIER 2026

Le SMIC au 1er janvier 2026 augmente de **1,18 %**

SMIC horaire brut : il passe à **12,02 €**

SMIC mensuel brut pour un salarié mensualisé soumis à un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires : **1 823,03 €**

Le minimum garanti pour 2026 est fixé à **4,25 €**

➤ CHARGES SUR SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2026

Le plafond de sécurité sociale est fixé à **4 005 €** par mois pour 2026 soit une augmentation de 2,0 % par rapport au niveau de 2025.

PLAFONDS DE SÉCURITÉ SOCIALE	
Année	48 060 €
Trimestre	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Semaine	924 €
Jour	220 €
Heure	30 €

▪ ASSIETTES MENSUELLES MAXIMALES POUR 2026 PAR TRANCHES DE REMUNERATION

Régimes	Tranches	Limites mensuelles	Assiettes maximales
Sécurité sociale au sens strict	Plafonnées	Jusqu'à 4 005 €	4 005 €
	Déplafonnées	Pas de limite	Totalité de la rémunération
Retraite unifiée ARRCO/ AGIRC	Tranche 1	De 0 à 4 005 €	4 005 €
	Tranche 2	De 4 005 à 32 040 €	32 040 €
	Contribution d'Equilibre Général (CEG)	Tranche 1 : de 0 à 4 005 €	4 005 €
		Tranche 2 : de 4 005 à 32 040 €	32 040 €
	Contribution d'Equilibre Technique (CET)	Pour les rémunérations supérieures au PMSS : de 0 à 32 040 €	32 040 €
APEC	Tranches A + B	Jusqu'à 16 020 €	16 020 €
Assurance chômage et AGS	Tranches A + B	Jusqu'à 16 020 €	16 020 €

▪ COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

Type de cotisation	Assiette de cotisation	Part salariale	Part patronale
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	0,00%	- 7 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic en vigueur au 31 décembre 2023 - 13% dans les autres cas
Allocations familiales	Totalité du salaire	0,00%	- 3,45 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic en vigueur au 31 décembre 2023 - 5,25 % dans les autres cas
Assurance vieillesse déplafonnée (retraite du régime général)	Totalité du salaire	0,40%	2,11 %
Assurance vieillesse plafonnée (retraite du régime général)	Totalité du salaire dans la limite de 4 005 € par mois	6,90 %	8,55 %

Nota : le taux de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse **augmente de 0,09 point au 1er janvier 2026**. En pratique, dans le cas général (hors abattement de taux), la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse sécurité sociale est fixée à 2,11 % (au lieu de 2,02 %) pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2026

Par ailleurs, la cotisation salariale d'assurance maladie supplémentaire due sur les rémunérations versées aux salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle est **maintenue à 1,30 % au 1^{er} janvier 2026**.

▪ **INSTAURATION D'UN MALUS SUR LES COTISATIONS D'ASSURANCE VIEILLESSE DANS CERTAINES GRANDES ENTREPRISES**

Fin octobre 2025, la loi « Seniors » a imposé aux entreprises et aux groupes d'au moins 300 salariés comptant une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, de négocier périodiquement sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des « salariés expérimentés en considération de leur âge », à savoir les seniors.

Cette nouvelle négociation obligatoire doit avoir lieu tous les 3 ans, ou selon une autre périodicité prévue par un accord de méthode (mais dans ce cas au moins tous les 4 ans).

En complément, la LFSS 2026 est venue poser les bases d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse pour les entreprises soumises à cette nouvelle négociation obligatoire, en l'absence de négociation ou, à défaut d'accord, de mise en place d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des seniors.

Dans la pratique, cette mesure n'entrera pas en vigueur immédiatement. Elle est en effet tributaire d'un décret d'application, qui déterminera le malus en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, « *sur la base de critères clairs* ».

▪ **GRATIFICATION VERSEE AUX STAGIAIRES**

Les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, doivent donner lieu à une gratification.

Taux horaire minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de deux mois de stage

Date de la signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	L'indemnité ne peut pas être inférieure à	Franchise de cotisations Sociales*
Depuis le 1 ^{er} septembre 2015	4,50 €	15% du plafond de la sécurité sociale, soit $30 \text{ €} \times 15 \% = 4,50 \text{ €}$	Dans la limite de 4,50 € par heure effectuée

*Pour rappel, lorsque la gratification dépasse ce seuil, la fraction excédentaire est soumise aux cotisations de Sécurité sociale, à la contribution solidarité autonomie, au FNAL, au versement mobilité, à la CSG/CRDS, ainsi qu'à la contribution légale à la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage et la participation construction si l'organisme d'accueil du stagiaire est assujetti.

■ CSG ET CRDS SUR LES REVENUS D'ACTIVITE

Le taux de la CRDS (0,50 %) n'est pas modifié.

Le taux de la CSG est à 9,2 % depuis le 1^{er} janvier 2018.

Assiette mensuelle: salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 Plafonds de la Sécurité Sociale) + contributions patronales de prévoyance et frais de santé.

■ ASSURANCE CHOMAGE

La part patronale est à 4,00 %.

■ APEC

La cotisation APEC est calculée sur les tranches A et B des salaires (0,024 % pour la part salariale et 0,036 % pour la part employeur).

■ RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Cadres et non cadres

	Tranche 1	Tranche 2
Cotisation retraite complémentaire	7,87%	21,59%
Contribution d'Equilibre Général (CEG)	2,15 %	2,70 %
Contribution d'Equilibre Technique (CET)	0,35 % jusqu'à 8 PSS, pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale.	0,35 % jusqu'à 8 PSS, pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale.

ATTENTION : si l'entreprise avait adopté des taux supérieurs de cotisations, en application d'engagements antérieurs, ces taux seront maintenus, sauf versement d'une contribution de maintien de droit.

■ AGS

Le taux de cette cotisation reste fixé à 0,25 % au 1^{er} janvier 2025.

■ TAXE SUR LES SALAIRES

Taux	Tranche annuelle de rémunération
4,25 %	De 0 à 9 147 €
8,50 %	De 9 147 à 18 259 €
13,60 %	Au-delà de 18 259 €

(Source : Elnet.fr)

▪ FORMATION PROFESSIONNELLE

Le taux de la contribution à la formation professionnelle reste de :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,55 %
- pour les employeurs de 11 salariés et plus : 1 %

▪ TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage et les contributions sont basées sur la masse salariale de l'année précédente.

Le taux de la taxe d'apprentissage est toujours de 0,68% (ou de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Depuis le 1er janvier 2019, la taxe n'est plus répartie en 3 fractions (fraction régionale pour 51 %, quota d'apprentissage pour 26 %, hors-quota pour 23 %) mais seulement en 2 :

- une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage, qui s'apparente au quota d'apprentissage ;
- une fraction égale à 13 % (solde), destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur, qui s'apparente au hors-quota.

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) varie en fonction du pourcentage d'employés en contrat en alternance par rapport à l'effectif global.

Tableau - Taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)		
Taux d'alternants	Taux de la CSA pour un établissement hors Alsace-Moselle	Taux de la CSA pour un établissement en Alsace-Moselle
Moins de 1 % (de 250 à 2 000 salariés)	0,4 %	0,208 %
Moins de 1 % (effectif > 2 000 salariés)	0,6 %	0,312 %
Entre 1 % et 2 %	0,2 %	0,104 %
Entre 2 % et 3 %	0,1 %	0,052 %
Entre 3 % et 5 %	0,05 %	0,026 %
> 5 %	Exonéré	

(Source : servicepublic.fr)

▪ PARITARISME

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu la constitution d'un fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés. Les ressources de ce fonds comprennent notamment une contribution de l'ensemble des employeurs privés.

Un décret fixe le taux de la contribution des entreprises, au sein de la fourchette prévue par la loi à 0,016 % des rémunérations versées.

L'URSSAF rappelle que, pour déclarer cette contribution, il convient d'utiliser le code type de personnel CTP 027 : Contribution organisations syndicales au taux de 0,016 %.

L'accord de branche du 23 juin 2020 instaure également une contribution patronale de 150 euros à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la CCN 3044, afin de favoriser le développement du dialogue social dans la branche.

▪ REVALORISATIONS DIVERSES

▪ HAUSSE DE LA CONTRIBUTION SUR LES INDEMNITES DE MISE A LA RETRAITE OU DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) relève son taux de 30 % à 40 %.

Sans changement, la contribution est due sur la fraction d'indemnité de rupture conventionnelle individuelle ou de mise à la retraite exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

La loi ne comporte pas de disposition spécifique sur l'entrée en vigueur de la mesure, qui s'applique donc à partir du 1er janvier 2026.

L'administration précisera sans doute la référence à retenir pour l'entrée en vigueur (ex. : dernière période d'emploi à partir de 2026 ? date de rupture du contrat ? date de versement de l'indemnité ? autre ?).

▪ TITRES-RESTAURANT

La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant :

- est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- et qu'elle ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant.

La limite d'exonération est revalorisée, chaque année, dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1^{er} octobre de l'avant-dernière année et le 1^{er} octobre de l'année précédente, et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

Le montant maximal de la participation patronale aux titres-restaurant susceptible d'être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu est fixé à **7,32 € au 1^{er} janvier 2026**.

▪ INDEMNITES DE FRAIS DE REPAS

Indemnité de frais de repas - Montants pour 2026	
Situation	Indemnité maximum exonérée en 2026
Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail	7,50 €
Salarié en situation de déplacement contraint de prendre son repas au restaurant	21,40 €
Salarié en situation de déplacement non contraint de prendre son repas au restaurant	10,40 €

▪ INDEMNITES DE GRAND DEPLACEMENT EN METROPOLE

Indemnité pour le repas et le logement lors de déplacement en métropole - Montants pour 2026			
	Repas	Logement et petit déjeuner - Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Logement et petit déjeuner – autres départements
Pour les 3 premiers mois	21,40 €	76,60 €	56,80 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	18,20 €	65,10 €	48,30 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	15,00 €	53,60 €	39,80 €

▪ FRAIS PROFESSIONNELS POUR MOBILITE AU 1ER JANVIER 2026

Nature de l'indemnité	Limite du forfait
Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	85,10 €
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 705,70 €
Majoration de l'indemnité d'installation par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants)	142,20 €
Montant maximum de l'indemnité d'installation exonérée	2 132,10 €
Frais de déménagement	Dépenses réelles
Mobilité internationale	Dépenses réelles
Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

▪ **BAREME DES SAISIES SUR SALAIRE**

Les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans les proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge fixé par décret. Ainsi les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit à compter du **1er janvier 2026**:

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable
Jusqu'à 4 480 €	1/20
Au-delà de 4 480 € et jusqu'à 8 730 €	1/10
Au-delà de 8 730 € et jusqu'à 13 000 €	1/5
Au-delà de 13 000 € et jusqu'à 17 230 €	1/4
Au-delà de 17 230 € et jusqu'à 21 470 €	1/3
Au-delà de 21 470 € et jusqu'à 25 810 €	2/3
Au-delà de 25 810 €	en totalité

Pour rappel, sont considérés comme personnes à charge :

- Le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne ;
- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du salarié, ainsi que tout enfant pour lequel le salarié verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, et qui habite avec le salarié ou auquel le salarié verse une pension alimentaire.

Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule, soit 646,52 € par mois (hors Mayotte) au 1er avril 2025.

▪ **BONS D'ACHAT ET CADEAUX**

Le plafond d'exonération des bons d'achat et chèques-cadeaux est de **200 euros au 1er janvier 2026**. Au-delà de ce seuil pour l'année, les bons d'achat et cadeaux peuvent être exonérés de cotisations sous diverses conditions : le montant de chaque bon d'achat ou cadeau est inférieur ou égal à 5% du PMSS, distribution en relation avec une liste limitative d'évènement précis, en vue d'une utilisation déterminée en relation avec l'évènement en cause.

▪ **AVANTAGES EN NATURE**

• **Nourriture**

Si l'employeur fournit gratuitement les repas ou paie directement le repas au restaurateur, l'évaluation de l'avantage en nature nourriture est forfaitaire et est fixée :

- pour un repas : 5,50 €
- pour une journée (2 repas) : 11,00 €

- Logement

L'avantage en nature logement est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du **niveau de rémunération du salarié établi par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale**.

Avantage en nature logement - Montants pour 2025		
Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2 002,50 € à 2 403,00 €	93,00 €	59,70 €
De 2 403,00 € à 2 803,50 €	106,20 €	79,70 €
De 2 803,50 € à 3 604,50 €	119,40 €	99,50 €
De 3 604,50 € à 4 405,50 €	146,40 €	126,10 €
De 4 405,50 € à 5 206,50 €	172,60 €	152,40 €
De 5 206,50 € à 6 007,50 €	199,40 €	185,70 €
Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

- **INDEMNITES JOURNALIERES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE**

Montant maximal des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie en 2026	
Type d'indemnité	Montant
Indemnité arrêt maladie , cas général (50 % du SJB maximal)	41,95 € / jour
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	104,02 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle	235,69 €/ jour

(Source : ameli.fr)

- **ALLEGEMENTS ET EXONERATIONS**

- **EXTENSION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

La loi de Financement de la Sécurité Sociale étend la déduction forfaitaire de cotisations patronales aux employeurs de 250 salariés et plus pour les périodes d'emploi courant à partir du 1er janvier 2026.

Pour ces entreprises, le montant de la déduction est de 0,50 € par heure supplémentaire, et pour les salariés en « forfait en jours », de 3,50 € par jour « supplémentaire » travaillé au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail, à savoir les mêmes taux que ceux jusqu'à présent applicables aux entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

Sans changement, les employeurs de moins de 20 salariés continuent à bénéficier d'une déduction supérieure (1,50 € par heure supplémentaire et, pour les salariés en « forfait en jours », 10,50 € par jour travaillé au-delà de 218 jours par an).

- **LE PARAMETRAGE 2026 DE LA REDUCTION GENERALE DEGRESSIVE UNIQUE (RGDU)**

Depuis le 1er janvier 2026, la réduction générale de cotisations patronales (RGCP) est reconfigurée. Pour marquer le changement, l'administration l'appelle désormais « réduction générale dégressive unique » de cotisations patronales (RGDU).

La RGDU s'applique en 2026 aux **rémunérations inférieures à 3 fois le SMIC** (à partir de 3 SMIC, elle est nulle).

Pour 2026, la fraction du taux de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la réduction générale est fixée à 0,49 point (contre 0,50 en 2025). La cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse sécurité sociale est prise en compte pour son nouveau taux de 2,11 %.

Sans changement, le montant de la réduction est égal à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale (augmentée le cas échéant du montant de la prime de partage de la valeur), multipliée par un coefficient (C).

En revanche, la formule de calcul du coefficient C est nouvelle :

$$C = T_{\min} + (T_{\Delta} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)] P).$$

■ Charges sociales sur les salaires

	Taux au 1-1-2026 (en %)			Assiettes mensuelles pour 2026 (en €)	
	Salarié	Employeur	Total	Tranche	Montant
Cotisations de sécurité sociale :					
Maladie, maternité, invalidité, décès : hors Alsace-Moselle	0,00	13,00	13,00		Totalité du salaire
Maladie, maternité, invalidité, décès : Alsace-Moselle	1,30	13,00	14,30		Totalité du salaire
Vieillesse plafonnée	6,90	8,55	15,45	A	de 0 à 4 005
Vieillesse déplafonnée	0,40	2,11	2,51		Totalité du salaire
Allocations familiales	0,00	5,25	5,25		Totalité du salaire
Accidents du travail	0,00	variable	variable		Totalité du salaire
Contribution solidarité autonomie	0,00	0,30	0,30		Totalité du salaire
Contribution logement FNAL (entreprises < 50 salariés)	0,00	0,10	0,10	A	de 0 à 4 005
Contribution logement FNAL (entreprises ≥ 50 salariés)	0,00	0,50	0,50		Totalité du salaire
Versement mobilité (entreprises ≥ 11 salariés)	0,00	variable	variable		Totalité du salaire
Contribution au dialogue social	0,00	0,016	0,016		Totalité du salaire
Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,00	0,25	0,25	A + B	de 0 à 16 020
Assurance chômage	0,00	4,00	4,00	A + B	de 0 à 16 020
Retraite complémentaire régime unifié :					
Retraite complémentaire (1)					
• tranche 1	3,15	4,72	7,87	1	de 0 à 4 005
• tranche 2	8,64	12,95	21,59	2	de 4 005 à 32 040
Contribution d'équilibre général (CEG)					
• tranche 1	0,86	1,29	2,15	1	de 0 à 4 005
• tranche 2	1,08	1,62	2,70	2	de 4 005 à 32 040
Contribution d'équilibre technique (CET)					
• rémunération ≤ plafond de la sécurité sociale	0,00	0,00	0,00		
• rémunération > plafond de la sécurité sociale	0,14	0,21	0,35	1 + 2	de 0 à 32 040
APEC (cadres)	0,024	0,036	0,060	A + B	de 0 à 16 020
Prévoyance des cadres : minimum	0,00	1,50	1,50	A	de 0 à 4 005
Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé (entreprises ≥ 11 salariés)	0,00	8,00	8,00		Contributions patronales de prévoyance et de frais de santé
Taxe d'apprentissage (2)					
• hors Alsace-Moselle	0,00	0,68	0,68		
• départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	0,44		Totalité du salaire
Participation au financement de la formation :					
• entreprises < 11 salariés	0,00	0,55	0,55		Totalité du salaire
• entreprises ≥ 11 salariés	0,00	1,00	1,00		
• entreprises avec CDD	0,00	1,00	1,00		Totalité du salaire CDD
Participation construction (entreprises ≥ 50 salariés)	0,00	0,45	0,45		Totalité du salaire
Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) (3)	0,00	4,25	4,25		Assiette annuelle de 0 à 9 147
	0,00	8,50	8,50		Assiette annuelle de 9 147 à 18 259
	0,00	13,60	13,60		Assiette annuelle au-delà de 18 259
CSG dont :	9,20	0,00	9,20		
• CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40		Salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 PSS)
• CSG déductible du revenu imposable	6,80	0,00	6,80		+ contributions patronales de prévoyance et de frais de santé
CRDS	0,50	0,00	0,50		

(1) Certaines entreprises peuvent appliquer une répartition différente ou des taux plus élevés.

(2) Les entreprises ≥ 250 salariés n'atteignant pas un quota de salariés en alternance sont en outre redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Cette contribution est recouvrée en exercice décalé. La contribution de l'année 2026 sera exigible en mars 2027.

(3) En l'absence de publication de la loi de finances pour 2026, les seuils qui permettent de déterminer les taux applicables aux salaires ne sont pas revalorisés. Le montant de l'abattement relatif aux associations s'élève à 24 041,00 €