



Janvier 2026

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2026

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

RETRAITES LEGALES

CONGES ET ARRÊT DE TRAVAIL

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs



La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a été adoptée et publiée au Journal Officiel le 30 décembre 2025 (« LFSS pour 2026 »). *

Elle comporte une série de mesures prises en vue d'une meilleure maîtrise du coût de la protection sociale pour les finances publiques. Certaines dispositions viennent aussi au soutien de politiques publiques plus larges, dont l'efficacité nécessite d'agir sur le volet protection sociale, telles que :

- l'emploi des seniors, avec des mesures sur l'encadrement des arrêts de travail, le traitement social des indemnités de rupture, et une incitation financière aux négociations dans les entreprises.
- l'égalité hommes/femmes, avec des mesures sur les conditions d'ouverture des droits à la retraite et sur les paramètres de calcul des pensions (accès à la retraite anticipée pour carrières longues, calcul du salaire annuel moyen).

Enfin, la LFSS est aussi le fruit des compromis trouvés pour emporter son adoption par le Parlement, à l'issue de débats très intenses (suspension partielle de la réforme des retraites)

CETTE NEWSLETTER RÉSUME, PAR THÈME, LES PRINCIPALES MESURES D'INTÉRÊT IMMÉDIAT POUR LES ENTREPRISES.

[*] LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026 (LFSS pour 2026)



I. COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Hausse de la contribution patronale sur les Indemnités de rupture

Le coût de la rupture conventionnelle et de la mise à la retraite augmente pour les employeurs : le taux de la contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle homologuée est relevée de 30% à 40% à compter du 1er janvier 2026 ¹.

Cette mesure s'inscrit dans l'arsenal juridique déployé pour dissuader les entreprises de se séparer de leurs salariés les plus âgés et ainsi prévenir des fins de carrière précoces qui ont un coût pour la collectivité.

Elle s'inscrit dans le contexte plus général de réforme des ruptures conventionnelles homologuées individuelles dont le succès pèse aussi sur les comptes de l'assurance chômage.

En revanche, la disposition de la loi du 24 octobre 2025 sur l'emploi des seniors prévoyant que l'indemnité de mise à la retraite versée à un salarié recruté dans le cadre d'un contrat de valorisation de l'expérience, est exonérée de cette contribution n'est pas remise en cause (disposition expérimentale en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028) ².

ZOOM SUR LE DURCISSEMENT DES CONDITIONS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE



LFSS 2026 :

Cotisation patronale
d'indemnité de RCH relevée
à 40%



CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE :

Renégociation en cours sur les conditions d'indemnisation chômage pour les ruptures de contrat de travail ayant fait l'objet d'une RCH individuelle (réunions des partenaires sociaux sous la pression du gouvernement)

[1] Article L.137-12 modifiée du Code de la sécurité sociale (article 15 de la LFSS pour 2026)

[2] Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatifs à l'évolution du dialogue social.



I. COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

La nouvelle réduction générale des cotisations patronales (« RGDU ») sera moindre en cas de salaires minima conventionnels inférieurs au SMIC sauf accord d'entreprise ou DUE³:

Pour les entreprises qui relèvent de ces branches, la LFSS pour 2026 prévoit que :

- Le coefficient de RGDU sera calculé sur ce salaire minimum conventionnel et non pas sur le SMIC, ce qui entraînera une réduction moindre dès 2026.
- Néanmoins l'entreprise peut bénéficier des modalités de droit commun pour le calcul de son coefficient de RGDU (sur la base du SMIC), à condition qu'elle institue un salaire minimum supérieur au SMIC, par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur (« DUE »).

Avec cette mesure, le législateur espère contraindre les branches professionnelles qui n'ont pas encore négocié les accords nécessaires, à augmenter les salaires minima conventionnels. Néanmoins, il est regrettable qu'en cas de défaillance des négociateurs de branche sur ce sujet, la mesure adoptée sanctionne directement les entreprises.

Par ailleurs, certains points suscitent des interrogations et devront être levés pour que cette mesure soit applicable en pratique (définition du salaire minimal conventionnel pris en compte, année civile de référence 2025 ou 2026). Un décret d'application est attendu qui permettra peut-être de lever ces points.

Pour mémoire, rappelons que la RGDU (réduction générale dégressive unique) instaurée par la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2025 entre en vigueur le 1er janvier 2026⁴.

[3] Article L.241-13 modifié du Code de la sécurité sociale (Article 20 – LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)

[4] A compter de cette date, sont fusionnées au sein de ce nouveau dispositif de RGDU la réduction générale des contributions patronales et de la réduction des taux des cotisations maladie et allocations familiales (article L.241-13 du Code de la Sécurité Sociale modifié par l'article 18 de la LFSS pour 2025-19 du 28 février 2025).



I. COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Malus sur les cotisations vieillesse à défaut de négociation sur l'emploi des seniors

Un malus est instauré sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse dans les entreprises d'au moins 300 salariés lorsque ces dernières n'ont pas rempli leurs obligations de négociation sur l'emploi des salariés expérimentés (telles qu'instaurées par la loi du 24 octobre 2025⁵). Ce malus sera est déterminé selon les efforts de l'entreprise en faveur des seniors, les motifs de sa défaillance, et des critères clairs qui doivent être déterminés par voie réglementaire⁶.

Cette mesure a pour objectif de sanctionner financièrement les entreprises qui ne respectent pas les nouvelles obligations de négocier sur l'emploi des seniors, et en cas d'échec, de mettre en œuvre un plan d'action unilatéral.

Elle intervient alors que pour l'ensemble des entreprises, la cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée est par ailleurs relevée de 2,02% à 2,09% à compter du 1 janvier 2026⁷.

OBJECTIF :

Inciter les entreprises de 300 salariés et plus à conclure des accords sur l'emploi des seniors, et à défaut, mettre en place un plan d'action unilatéral



LFSS 2026 :
Malus sur cotisation
d'assurance vieillesse.



Nouvelles obligations de négociation instaurées par la Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

[5] Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 – voir note 3 ci-dessus.

[6] Article 11– LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026

[7] Décret 2025-1446 du 31 décembre 2026



I. COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Régime social des management packages⁸ :

Le régime social actuellement applicable aux gains nets réalisés lors de la cession d'instruments de management package a été instauré initialement pour une période de 3 ans, courant jusqu'au 31 décembre 2027. Cette date limite est abrogée, ce régime social est donc pérennisé sans limite de date. Il est également clarifié par renvoi aux règles fiscales en la matière.

Enfin, la LFSS aménage les règles applicables en matière de CSG, de cotisations sociales et de contribution spéciale salariale de 10%.

OBJECTIF :

Pérenniser et clarifier le régime social
des management packages.



LFSS 2026 :
Régime social



Autres textes : Code général
des impôts et notamment
l'article 163 bis H

[8] Article L136-1-1, L137-42, L242-1 modifiés du Code de sécurité sociale (Article 17- LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)



II. RETRAITES LEGALES

Suspension de la réforme des retraites

La réforme des retraites⁹ est suspendue jusqu'en 2028 pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026. **La LFSS gèle provisoirement l'âge légal minimum de la retraite à 62 ans, 9 mois pour les salariés nés en 1964 et au 1er trimestre 1965 puis réaménage le barème de recul de cet âge minimum** à 64 ans pour les générations nées à partir de 1969 (au lieu de 1968)¹⁰. Elle ajuste également l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, pour les assurés nés en 1964 et 1965.

Retraite anticipée pour carrière longue

Pour rappel, ce dispositif permet à un salarié ayant commencé à travailler très jeune, de liquider ses pensions de retraite plus tôt, à condition d'avoir accompli toute la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein (par ex, pour la génération 1964, le droit à la retraite anticipée est ouvert dès l'âge de 60 ans et 6 mois si l'assuré justifie de 170 trimestres de durée d'assurance).

La LFSS prévoit que les trimestres validés au titre des majorations pour enfant seront désormais pris en compte pour l'ouverture des droits à cette retraite anticipée¹¹. Cette modification s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026.

Cumul emploi-retraite – changement de cap majeur

Le cumul emploi-retraite permet à un salarié de liquider sa pension de retraite légale et de reprendre une activité professionnelle en cumulant ses revenus professionnels avec sa pension de retraite. **Ce dispositif est maintenu mais il est entièrement refondu et devient nettement moins favorable** pour les assurés qui liquident une pension de retraite de retraite à compter du 1er janvier 2027 et reprennent ensuite une activité professionnelle¹² :

- Pour un salarié ayant liquidé une retraite anticipée pour carrière longue, il est prévu un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % de ses revenus, pris en compte dès le premier euro;
- Pour un salarié qui liquide sa pension de retraite à l'âge légal minimum de sa génération, il est prévu un écrêtement de la pension à hauteur de 50 % de ses revenus. Est pris en compte la fraction des revenus supérieure à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7 000 euros par an ; le délai de carence de six mois qui devait être respecté en cas de reprise d'activité professionnelle chez le même employeur est supprimé.
- Après 67 ans, le cumul est intégral avec création de droits à une seconde pension.

Enfin, les revenus pris en compte pour l'écrêtement inclueront non seulement les revenus d'activité mais également certains revenus de remplacement (Indemnités journalières de sécurité sociale, indemnité complémentaire versée par l'employeur...).

[9]LOI n°2023-270 du 14 avril 2023

[10]Articles L161-17-2 et L161-17-3 modifiés du Code de la sécurité sociale (Article 105 – LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)

[11]Article L351-1-1 modifié du Code de la sécurité sociale (Article 104– LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)

[12]Articles L.161-17, L.161-22, L.161-22-1, L.161-22-1-1, L.161-22-1-2, L.161-22-1-4, L.642-4-2 et L.645-2 modifiés du Code de la sécurité sociale (Article 102 II, III, IX – LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)



III. CONGES ET ARRÊT DE TRAVAIL

Création d'un congé de naissance supplémentaire

Un congé de naissance supplémentaire d'une durée d'un ou deux mois aux choix des parents est créé. Il peut être pris simultanément ou en alternance permettant donc jusqu'à 4 mois de garde parentale supplémentaire¹³. Un décret devrait être publié afin d'établir les modalités de fractionnement. Ces dispositions sont applicables pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026.

Encadrement des arrêts de travail face à l'explosion des coûts

A partir du 1er septembre 2026, les arrêts de travail pour maladie ne pourront excéder une durée maximale fixée par décret (dans la limite d'un mois pour l'arrêt initial et de deux mois pour sa prolongation). Cette mesure cherche à instaurer entre les patients et leur médecin un suivi régulier, le renouvellement de l'arrêt de travail devant désormais intervenir tous les deux mois (sous réserve du décret à paraître).

Le médecin qui prescrit un arrêt de travail initial ou de renouvellement, pour une durée plus longue devra le justifier au regard de la situation du salarié et en considération des indications fournies par la Haute Autorité de Santé.

Dès l'arrêt initial, le médecin prescripteur devra également préciser les motifs justifiant la durée de l'arrêt prescrit, en plus du motif médical déjà requis¹⁴.

Pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, la durée de versement des indemnités journalières sera limitée dans le temps par décret (sauf pour le temps partiel thérapeutique) et l'incapacité sera considérée comme permanente à l'expiration de cette durée maximum.

ARRÊT DE TRAVAIL, ENCADREMENT, DURÉE ET MOTIVATION



LFSS 2026 :
Encadrement des arrêts de travail



PROJET DE LOI DE LUTTE CONTRE LES FRAUDS SOCIALES (ET FISCALES) EN COURS D'EXAMEN AU PARLEMENT :

Le projet comporte un volet à l'attention des employeurs en matière d'AT/MP (sanctions financières en cas de fraude visant à obtenir une ristourne sur le taux de la cotisation accident du travail, en cas de non respect des obligations de dématérialisation de la notification des taux de cotisations AT/MP et en cas de contournement des obligations déclaratives), ainsi que des échanges de données entre l'Assurance Maladie et les organismes assureurs des contrats complémentaires frais de santé en cas de fraude aux prestations sociales.

[13] Articles L162-4-1, L162-4-4, L321-1, L412-8, L433-1 et L323-4-1 modifiés du Code de la sécurité sociale

Articles L1226-7 et L1524-8 modifiés du Code du travail (Article 99 – LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)

[14] Articles 81 et 83 – LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026



III. CONGES ET ARRÊT DE TRAVAIL

Simplification de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

La procédure de reconnaissance est fondée sur les tableaux de maladie professionnelle établis par le Code de la sécurité sociale.

La LFSS prévoit désormais que les modalités générales d'établissement du diagnostic d'une maladie inscrite sur ces tableaux seront prévues par un décret en Conseil d'Etat.

La LFSS modifie également la procédure applicable en cas d'expertise individuelle :

- Dans le cas où la maladie professionnelle est inscrite sur ces tableaux, mais que la condition tenant au délai de prise en charge n'est pas remplie, le dossier sera examiné par les médecins conseils dont l'avis s'imposera à la Caisse.
- Dans tous les autres cas, la procédure de reconnaissance sur avis de la CRRMP continue de s'appliquer, sans changement¹⁵.

EN CONCLUSION

La LFSS 2026 et la loi du 25 octobre 2025 en faveur de **l'emploi des seniors**, devraient amener les employeurs à **revoir leur stratégie en matière de gestion de ces salariés**, sous le double effet :

- D'une part de la hausse des coûts sur les indemnités de mise la retraite et de la rupture conventionnelle homologuée, et de leurs nouvelles obligations en matière d'emploi et d'accompagnement des salariés expérimentés.
- Et d'autre part, du gel temporaire de l'âge minimum légal de la retraite, des aménagements apportés pour encourager la retraite anticipée pour carrière longue, la retraite progressive, le travail à temps partiel en fin de carrière, et le recrutement de salariés âgés.

Les entreprises sont ainsi invitées à renforcer les dispositifs favorisant une transition en plusieurs étapes, de l'activité à temps plein vers la cessation définitive d'activité et la retraite.

La gestion des salariés absents pour maladie devrait évoluer également : Les nouvelles règles en matière d'arrêt de travail s'inscrivant dans le renforcement de la lutte contre les fraudes sociales (et fiscales), objet d'un projet de loi en cours d'examen, et préoccupation majeure pour l'Assurance Maladie et l'ensemble des organismes sociaux. Les organismes d'assurance complémentaire prévoyance et frais de santé sont également mobilisés sur ce thème; sachant que par ailleurs, la LFSS met à leur charge une contribution exceptionnelle de 2,05% des primes d'assurance santé en 2026 ¹⁶, qu'ils auront peut-être quelques difficultés à répercuter aux assurés et aux entreprises via de nouvelles hausses des contributions sur les contrats frais de santé.

[15] Article L.461-1 modifié du Code de la sécurité sociale (Articles 95- LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026)

[16]Article 13 Article - LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 financement de la sécurité sociale pour 2026

CONTACT



Pascale Ernst

Avocate Of Counsel en droit de la protection sociale et de la retraite

pascale.ernst@ogletree.com

+33 1 53 64 12 31



PARIS 58 bis rue la Boétie - 75008 Paris
NANTES 14 Boulevard de Launay - 44100 Nantes
LYON 2 place Gaillon - 69002 Lyon
BORDEAUX 45 rue des Ayres - 33000 Bordeaux

+33 (0) 1 86 26 27 42 communicationFR@ogletree.com ogletree.fr

Ogletree Deakins | Avocats partenaires des employeurs

Au Royaume-Uni, en Allemagne et en France, Ogletree Deakins opère par le biais d'Ogletree Deakins LLP, un partenariat à responsabilité limitée enregistré en Angleterre et au Pays de Galles sous le numéro OC378101 et dont l'adresse du bureau enregistré est St. Pauls' House, 6th Floor, 8-10 Warwick Lane, London EC4M 7BP. Une liste des noms des associés d'Ogletree Deakins LLP est disponible à cette adresse.

© 2026 Ogletree Deakins LLP. Tous droits réservés.