

Budget de la Sécurité sociale : quelles sont les mesures attendues ?



© 2025 Les Echos Publishing

Après un parcours quelque peu chaotique, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) a été définitivement adopté par les députés le 16 décembre 2025. Un projet final qui est, certes, moins ambitieux que sa version initiale, mais qui ne manque pas d'impacter les employeurs. Tour d'horizon des principales mesures introduites.

À savoir : ces mesures sont présentées sous réserve de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale par le Conseil constitutionnel.

Coup de frein sur la réforme des retraites

Objet de nombreux débats, la dernière réforme des retraites, qui prévoit un relèvement progressif à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et à 172 trimestres de la durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite à taux plein, est suspendue jusqu'à la prochaine élection présidentielle. Concrètement, l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 62 ans et 9 mois pour les personnes nées entre le 1^{er} janvier 1963 et le 31 mars 1965. Il est ensuite relevé progressivement pour atteindre 64 ans pour les

personnes nées à compter de 1969.

À noter : le relèvement progressif de la durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite à taux plein est lui aussi « ralenti ». Cette durée reste fixée à 170 trimestres pour les personnes nées entre le 1^{er} janvier 1963 et le 31 mars 1965. Elle passe ensuite à 171 trimestres pour celles nées entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 1965 pour atteindre 172 trimestres pour les personnes nées à compter de 1966.

Un congé supplémentaire de naissance

Les salariés qui bénéficient d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant ou d'adoption se voient accorder un congé supplémentaire de naissance pour tout enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 (ou nés avant le 1^{er} janvier 2026 dont la naissance devait intervenir à compter de cette date).

Précision : peuvent aussi prétendre à ce nouveau congé les salariés qui n'ont pas bénéficié, en tout ou partie, d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant ou d'adoption car ils ne remplissaient pas les conditions pour percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Ce nouveau congé, d'une durée d'1 ou 2 mois (au choix du salarié), donne lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale dont le montant doit encore être fixé par un décret.

Indemnité de rupture

conventionnelle et de mise à la retraite

La part des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales donne lieu au paiement d'une contribution spécifique mise à la charge des employeurs. Le taux de cette contribution est relevé de 30 à 40 %. Et ce, pour les contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2026.

Rappel : ces indemnités échappent aux cotisations sociales dans la double limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 96 120 € en 2026, et du plus élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois sa rémunération annuelle brute (au cours de l'année civile qui précède la rupture).