

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026



© 2026 Les Echos Publishing

Les cotisations sociales

Hausse de la contribution spécifique due sur les indemnités de rupture

Les indemnités de rupture conventionnelle homologuée et de mise à la retraite versées par l'employeur au salarié sont exonérées de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 96 120 € en 2026, et du plus élevé des trois montants suivants :

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

La part de ces indemnités exonérée de cotisations sociales est soumise à une contribution spécifique mise à la charge de l'employeur. Au 1^{er} janvier 2026, le taux de cette contribution a augmenté de 10 points passant ainsi de 30 à 40 %.

Extension de la déduction forfaitaire de cotisations sur les heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires accomplies par les salariés donnent lieu, pour les employeurs, à une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales fixée à :

- 1,50 € par heure, pour les entreprises de moins de 20 salariés (ou 10,50 € par jour de repos auquel renoncent les salariés soumis à un forfait annuel en jours) ;
- 0,50 € par heure, pour les entreprises comptant au moins 20 et moins de 250 salariés (ou 3,50 € par jour de repos auquel renoncent les salariés soumis à un forfait annuel en jours).

Pour les rémunérations versées au titre des périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} janvier 2026, cette déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales est étendue aux entreprises comptant au moins 250 salariés (montant de 0,50 € par heure supplémentaire accomplie ou 3,50 € par jour de repos auquel renoncent les salariés soumis à un forfait annuel en jours).

Hausse des majorations en cas de redressement pour travail dissimulé

Lorsque l'Urssaf procède à un redressement de cotisations et de contributions sociales à la suite de la constatation d'une infraction de travail dissimulé, le montant dû par l'entreprise mise en cause est actuellement majoré :

- de 25 % ;
- ou de 40 % lorsque cette infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes, d'un mineur soumis à l'obligation scolaire ou d'une personne vulnérable ou lorsqu'elle est commise en bande organisée.

Le taux de ces majorations augmentera de 10 points pour les

procédures engagées à compter du 1^{er} juin 2026. Ainsi, la majoration du redressement s'élèvera à 35 %, portée à 50 % en cas de circonstances aggravantes (plusieurs personnes, mineur, personne vulnérable ou bande organisée).

Sanction de l'absence de négociation sur le maintien en emploi des seniors

Les entreprises et groupes d'entreprises comptant au moins 300 salariés et dotés d'au moins une section syndicale d'organisation représentative sont tenues d'engager, en principe, tous les 3 ans une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Celles qui n'engagent pas de négociations sur ce sujet ou qui, à défaut d'accord, ne mettent pas en place un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés se voient désormais imposer un malus sur les cotisations patronales dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage. Ce malus est déterminé « 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 ».

À noter : cette mesure entrera en vigueur lorsque le décret fixant les conditions de détermination du malus sera publié.

Réduction de l'aide à la création d'entreprise

L'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) permet aux personnes qui créent ou reprennent une entreprise de bénéficier d'une exonération de leurs cotisations sociales

personnelles pendant les 12 premiers mois de leur activité.

La LFSS pour 2026 a réduit le champ de ses bénéficiaires et diminué le taux de l'exonération pour les cotisations sociales dues au titre des périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2026.

Ainsi, désormais, peuvent bénéficier de cette exonération uniquement :

- les personnes relevant de l'une des catégories de l'article L5141-1 du Code du travail (qu'ils soient ou non micro-entrepreneurs) ;
- les créateurs ou repreneurs d'une entreprise implantée dans une zone France ruralités revitalisation (ZFRR ou ZFRR +) ;
- et, comme auparavant, les conjoints collaborateurs d'un travailleur indépendant (autre qu'un micro-entrepreneur) bénéficiaire de l'Acre.

Précision : relèvent de l'article L5141-1 du Code du travail notamment les demandeurs d'emploi indemnisés, les personnes âgées de 18 à moins de 26 ans, les personnes âgées de moins de 30 ans qui sont handicapées ou qui ne remplissent pas la condition de durée d'activité antérieure pour bénéficier de l'allocation chômage et les personnes physiques créant ou reprenant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Par ailleurs, jusqu'alors, l'exonération de cotisations sociales était totale lorsque l'entrepreneur percevait un revenu annuel inférieur ou égal à 75 % du Pass, soit à 36 045 € en 2026. Depuis le 1^{er} janvier 2026, le montant de l'exonération de cotisations (qui doit encore être fixé par décret) ne peut pas dépasser 25 % de ces cotisations.

Exception : les exploitants agricoles ne sont pas concernés par ce changement. Ils continuent donc de se voir appliquer le régime de l'Acre tel que prévu jusqu'au 31 décembre 2025.

Les prestations sociales

Instauration d'un congé supplémentaire de naissance

Les salariés et les travailleurs indépendants dont l'enfant est né ou a été adopté depuis le 1^{er} janvier 2026 bénéficient d'un congé supplémentaire de naissance d'une durée d'un ou deux mois (au choix du parent). Sont également concernés les parents dont l'enfant est né avant le 1^{er} janvier 2026 si sa naissance était prévue à compter de cette date.

À noter : pour avoir droit à ce congé, les parents devront avoir pris leur congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (sauf s'ils ne peuvent pas en bénéficier faute de remplir les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale comme une durée d'affiliation au régime de la Sécurité sociale insuffisante, par exemple).

Les modalités de mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance doivent encore être confirmées par décret. Elles pourraient reprendre les pistes évoquées dans l'étude d'impact du projet de LFSS et précisées récemment [par la Caisse nationale d'assurance maladie \(CNAM\)](#) :

- la possibilité de fractionner le congé en deux périodes d'un mois ;
- la possibilité de prendre ce congé jusqu'au 9^e mois de l'enfant ;
- pour les salariés, un délai de prévenance de l'employeur fixé à un mois (15 jours, en principe, lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption) ;
- un montant des indemnités journalières versées aux salariés

fixé à 70 % du salaire net antérieur le 1^{er} mois, puis à 60 % de ce salaire le 2nd (indemnité journalière forfaitaire pour les travailleurs indépendants ou allocation supplémentaire de remplacement pour les non-salariés agricoles).

Durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, ce dernier devant donc cesser toute activité professionnelle. Et la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié liés à son ancienneté.

En pratique : le gouvernement a annoncé que, pour des raisons pratiques de mise en œuvre, les parents ne pourront poser ce congé qu'à compter du 1^{er} juillet 2026. Ceux dont l'enfant est né ou a été adopté avant le 1^{er} juillet 2026 pourront le prendre jusqu'au 31 mars 2027.

Limitation de la durée de prescription des arrêts de travail

La durée des arrêts de travail initiaux et de prolongation prescrits par les médecins, sages-femmes et chirurgiens-dentistes à compter du 1^{er} septembre 2026 sera limitée.

Toutefois, les durées maximales de ces arrêts doivent encore être officialisées par un décret sachant qu'elles ne pourront pas être inférieures à :

- un mois pour les arrêts de travail initiaux ;
- 2 mois pour les arrêts de travail de prolongation.

À noter : le prescripteur de l'arrêt de travail pourra déroger à ces durées maximales s'il justifie de la nécessité d'une durée plus longue compte tenu de la situation du patient et, le cas échéant, des recommandations établies par la Haute autorité de santé.

Modification de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

La maladie développée par un salarié est présumée être professionnelle si elle est inscrite dans un des tableaux des maladies professionnelles et que l'ensemble des conditions exigées dans ce tableau pour sa reconnaissance sont remplies (travail habituel, délai d'exposition, délai de prise en charge).

En dehors de cette présomption, la reconnaissance d'une maladie professionnelle nécessite un avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Sont concernées :

- la maladie inscrite dans un tableau mais pour laquelle l'ensemble des conditions exigées pour sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle ne sont pas remplies : la maladie doit alors être directement causée par le travail habituel du salarié ;
- la maladie qui n'est pas inscrite dans un tableau : elle peut être reconnue comme une maladie professionnelle si elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié et qu'elle a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % ou son décès.

L'avis du CRRMP sera bientôt remplacé par l'avis d'au moins deux médecins conseils de la Caisse primaire d'assurance maladie lorsque la maladie sera inscrite dans un tableau et que le salarié remplira toutes les conditions exigées pour sa reconnaissance, à l'exception de celle liée au délai de prise en charge. Cette nouvelle procédure entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2027.

Précision : le délai de prise en charge correspond au délai maximal compris entre la fin de l'exposition du salarié au

risque (cessation d'activité de l'entreprise, départ à la retraite...) et la première constatation médicale de la maladie. Il est, par exemple, de 10 ans entre des travaux exposant le salarié à l'action des rayons X ou des substances radioactives naturelles ou artificielles et la cataracte et de 30 ans entre ces mêmes travaux et une leucémie.

Limitation de l'indemnisation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle

Actuellement, les indemnités journalières de Sécurité sociale accordées dans le cadre d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail et une maladie professionnelle sont versées jusqu'à la guérison complète de l'assuré, la consolidation de sa blessure ou son décès. Et, contrairement aux indemnités allouées en cas d'arrêt de travail dû à un accident ou une maladie d'origine personnelle, elles sont payées sans aucune limite de temps.

Une durée maximale d'indemnisation de l'assuré sera instaurée pour les accidents du travail et les maladies professionnelles survenant à compter du 1^{er} janvier 2027, sauf cas de travail aménagé ou de travail à temps partiel de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure. Cette durée maximale, calculée de date à date, sera fixée par décret sachant qu'elle pourrait être de 4 ans pour un même sinistre. À l'issue de cette durée maximale, l'incapacité temporaire de travail de l'assuré deviendra une incapacité permanente ouvrant droit à une rente ou à une indemnité en capital.

La retraite

Suspension de la réforme des retraites

Dans le cadre de la dernière réforme des retraites (2023), l'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 62 à 64 ans. Il en est de même de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein (50 %) : celle-ci est progressivement relevée de 168 à 172 trimestres (soit 43 ans).

Ces relèvements sont temporairement suspendus pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Modifications apportées au calendrier de déploiement de la réforme des retraites de 2023				
Année de naissance	Règles issues de la réforme des retraites de 2023		Règles issues de la LFSS 2026	
	Âge légal de départ à la retraite	Durée d'assurance requise*	Âge légal de départ à la retraite	Durée d'assurance requise*
1963	62 ans et 9 mois	170	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171	62 ans et 9 mois	170
1965 (du 1 ^{er} janvier au 31 mars)	63 ans et 3 mois	172	62 ans et 9 mois	170

1965 (du 1 ^{er} avril au 31 décembre)	63 ans et 3 mois	172	63 ans	171
1966	63 ans et 6 mois	172	63 ans et 3 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172	63 ans et 6 mois	172
1968	64 ans	172	63 ans et 9 mois	172
1969	64 ans	172	64 ans	172
*Nombre de trimestres de retraite nécessaires pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein.				

Majorations de durée d'assurance pour enfant

Les salariés et les travailleurs indépendants peuvent bénéficier de majorations de trimestres de retraite en raison de la naissance d'un enfant, de l'adoption d'un enfant mineur ou de l'éducation d'un enfant. Ces trimestres sont pris en compte dans la durée d'assurance permettant d'établir le taux de la pension de retraite. En revanche, ces trimestres ne sont pas considérés comme étant « cotisés » et ne sont donc pas pris en compte pour l'accès à une retraite anticipée pour carrière longue.

Pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026, les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant (naissance, adoption, éducation) seront, dans une certaine limite (qui devrait être fixée à 2 trimestres par décret), considérés comme des trimestres cotisés pour l'ouverture du droit à une retraite anticipée pour carrière longue.

En complément : les pouvoirs publics prévoient également de modifier par décret le calcul des pensions de retraite des femmes ayant eu des enfants. Concrètement, leur pension, aujourd'hui calculée sur les 25 meilleures années en termes de revenus professionnels, tiendrait compte uniquement des 24 (mères d'un enfant) ou des 23 (mères de 2 enfants ou plus) meilleures années de carrière.

Durcissement du cumul emploi-retraite

Les salariés et les travailleurs indépendants peuvent actuellement cumuler intégralement le montant de leurs pensions de retraite avec les revenus tirés de la poursuite ou de la reprise d'une activité professionnelle dès lors :

- qu'ils ont atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'ils justifient de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (ou bien qu'ils ont atteint l'âge permettant de percevoir automatiquement une pension de retraite à taux plein) ;
- et qu'ils ont obtenu l'attribution de l'ensemble de leurs pensions de retraite, de base et complémentaire.

Les salariés et les travailleurs indépendants qui ne remplissent pas ces conditions peuvent, eux aussi, poursuivre ou reprendre une activité professionnelle mais leurs revenus professionnels annuels ne doivent alors pas dépasser un certain plafond.

Le cumul-emploi retraite est profondément réformé pour les travailleurs qui obtiendront leur première pension de retraite de base à compter du 1^{er} janvier 2027. Ainsi, en cas de cumul emploi-retraite :

- avant l'âge légal de départ à la retraite : l'intégralité des revenus professionnels et des revenus de remplacement perçus par le retraité seront déduits du montant de sa pension

de retraite ;

– à compter de l'âge légal de départ à la retraite et avant 67 ans : la moitié des revenus professionnels et de remplacement qui dépassent un certain seuil (7 000 € par an selon l'exposé des motifs du projet de LFSS 2026) sera déduite de la pension de retraite ;

– à partir de 67 ans : la pension de retraite pourra être intégralement cumulée avec des revenus professionnels et de remplacement.

Comme aujourd'hui, seul le cumul emploi-retraite intégral permettra aux salariés et aux travailleurs indépendants d'obtenir une seconde pension de retraite. Toutefois, le montant de cette pension ne sera plus limité à 5 % du Pass. De plus, le délai d'attente de 6 mois, actuellement exigé pour reprendre une activité chez le même employeur, sera supprimé.

Les mesures spécifiques aux non-salariés agricoles

Calcul des cotisations sociales personnelles sur un revenu estimé

Les cotisations et contributions sociales personnelles des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole sont calculées :

– sur la moyenne de leurs revenus professionnels des 3 années précédentes (assiette triennale) ;

– ou, sur option, sur leurs revenus professionnels de l'année précédente (assiette annuelle).

Du 1^{er} octobre 2026 au 31 décembre 2028, une expérimentation va permettre aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole de voir leurs cotisations et contributions sociales personnelles

calculées sur la base d'un revenu estimé, autrement dit sur leur revenu professionnel de l'année en cours. Ces cotisations et contributions sociales feront ensuite l'objet d'une régularisation, une fois le revenu professionnel définitif du non-salarié agricole connu de la Mutualité sociale agricole (MSA).

À noter : un décret doit encore venir préciser, en particulier, les conditions dans lesquelles les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole peuvent opter pour ce mode de calcul ainsi que la durée minimale de cette option.

Extension de l'exonération « jeune agriculteur » aux conjoints collaborateurs

Depuis 2022, le statut de conjoint collaborateur d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ne peut pas être conservé au-delà de 5 ans. Au terme de ce délai, le conjoint collaborateur doit donc opter pour le statut de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ou pour celui de salarié. À défaut d'option, c'est le statut de salarié qui s'applique automatiquement.

Pour les cotisations sociales dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2027, les conjoints collaborateurs agricoles qui choisiront le statut de chef d'exploitation bénéficieront de l'exonération de cotisations sociales applicable aux jeunes agriculteurs. Mais à condition :

- qu'ils aient été affiliés à la MSA en tant que conjoint collaborateur pendant au moins 5 ans ;
- et qu'ils s'engagent à exercer leur activité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, à titre principal ou exclusif, pendant au moins 5 ans.

Par ailleurs, la limite d'âge de 40 ans, normalement applicable à l'exonération « jeune agriculteur » ne s'appliquera pas aux conjoints collaborateurs agricoles qui optent pour le statut de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Rappel : l'exonération de cotisations « jeune agriculteur » consiste en une exonération partielle, pendant 5 ans, des cotisations sociales personnelles dues par le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole au titre de l'assurance maladie-maternité (Amexa), de l'assurance invalidité, de l'assurance vieillesse et des prestations familiales.

Capital décès étendu pour les ayants droit

Lors du décès d'un non-salarié agricole (chef d'exploitation ou d'entreprise, aide familial, associé d'exploitation), la MSA verse un capital décès à ses ayants droit (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, enfants...) ainsi qu'aux collaborateurs d'exploitation (conjoint collaborateur). Le montant de ce capital décès s'élève à 3 977 € (depuis le 1^{er} avril 2025).

Jusqu'alors, ce capital décès n'était versé qu'en cas de décès d'un non-salarié agricole dû à une maladie ou un accident de la vie privée.

Pour les décès survenus depuis le 1^{er} janvier 2026, le capital décès est également versé aux ayants droit et aux collaborateurs d'exploitation d'un travailleur non salarié agricole :

- décédé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ou ayant perçu, au cours des 3 mois précédant son décès, une

prestation d'invalidité ou une rente d'incapacité permanente.

Précision : les conditions de versement du capital décès en raison du décès d'un non-salarié agricole titulaire d'une prestation d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente doivent encore être déterminées par décret. Ceci concerne la durée minimale d'affiliation au régime des non-salariés agricoles (qui pourrait être d'un an) ainsi que le taux minimal d'incapacité permanente (qui pourrait être fixé à 66,66 %).

Dispense d'affiliation pour les bailleurs à métayage

Dans le cadre d'un bail à métayage, un bien rural est donné à bail à un preneur qui le cultive et en partage les produits avec le bailleur.

L'article 87 de la LFSS pour 2025 a inséré dans le Code rural et de la pêche maritime un article L722-7-1 prévoyant que le preneur et le bailleur d'un bail à métayage sont considérés comme des chefs d'exploitation et donc affiliés à la MSA. À l'exception toutefois :

- du preneur qui est déjà affilié à la MSA en tant que salarié agricole ;
- du bailleur qui exerce simultanément plusieurs activités professionnelles indépendantes et est déjà affiliée pour son activité principale.

L'article 9 de la LFSS 2026 a ajouté un nouveau cas de dispense à l'affiliation à la MSA du bailleur en tant que chef d'exploitation. Celui-ci concerne le bailleur « dont le contrat de bail à métayage prévoit, expressément ou selon l'usage issu d'un droit ancien, l'absence de partage des dépenses d'exploitation entre le preneur et le bailleur dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L417-3 » du Code rural et de la pêche maritime. Ce dernier précisant

qu'une « dérogation au partage des dépenses d'exploitation entre le preneur et le bailleur peut être autorisée par le préfet du département après avis de la commission consultative paritaire départementale des baux ruraux ».

Il découle de la nouvelle règle mise en place par l'article 9 de la LFSS 2026 que, dans le cadre d'un bail à métayage, les bailleurs qui ne participent pas aux dépenses de l'exploitation ne sont pas affiliés à la MSA en tant que chefs d'exploitation.

En pratique : cette dispense d'affiliation a été intégrée dans la LFSS par un amendement visant spécifiquement les bailleurs à métayage (propriétaires de vignes) des exploitations viticoles en Champagne qui ne participent ni à l'activité, ni à la direction, ni au financement de l'exploitation (contrat dit de « métayage franc »). En effet, à la suite de l'intégration dans le Code rural et de la pêche maritime de l'article L722-7-1, la MSA de la Marne avait affilié comme chefs d'exploitation les bailleurs à métayage champenois.

© 2026 Les Echos Publishing