

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

Synthèse

Augmentation des prélèvements sociaux à 18,6 % (et mécaniquement du PFU) sur certains revenus de placement et du patrimoine

Suspension de la réforme des retraites : l'âge légal et le nombre de trimestres requis pour le taux plein respectivement suspendus à 62 ans et 9 mois et 170 trimestres pour la génération née en 1964 et pour les personnes nées entre le 1er janvier et le 31 mars 1965 : les assurés nés entre le 1er avril et le 31 décembre 1965 pourront partir à 63 ans avec 171 trimestres ; les générations nées entre 1966 et 1968 pourront également partir 3 mois plus tôt avec 172 trimestres ; l'âge légal est de 64 ans pour les générations nées à compter de 1969

Cumul emploi-retraite est refondu : le cumul plafonné des pensions avec les revenus d'activité est généralisé afin de favoriser la retraite progressive et la surcote

Mesures en faveur de la retraite des femmes sont mises en place : prise en compte des 23 ou 24 meilleures années de rémunération pour le calcul de la pension de base, des trimestres de majoration pour enfant sont retenus pour l'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue et sont mieux pris en compte pour le calcul de la retraite des fonctionnaires

Pérennisation et la clarification du régime social applicable aux gains de management packages

Contribution patronale due sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite est augmentée à 40 %

Conditions d'éligibilité à l'ACRE (aide à la création et à la reprise d'une entreprise) plus restrictives

SELECT'PLACEMENTS – SARL au capital de 9.400 € immatriculée au RCS de Paris sous le n°432240182 - Immatriculée à l'Orias sous le n° 07005216

Conseiller en Investissement Financier enregistré CIF sous le numéro D013212, sous le contrôle de l'AMF, 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Courtier en Assurance et en Réassurance sous le contrôle de l'ACPR 4 Place de Budapest 75009 Paris

Intermédiaire en Opérations de Banque et en Services de Paiement

Adhérent de la CNCEF enregistré sous le n° D013212, association agréée par l'AMF 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Carte de Transactions Immobilières, enregistrée sous le n°CPI75012018000033116

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière n°33300 auprès de MARKEL Insurance SE immatriculée en Allemagne à Munich sous le n° 233618,

ayant son siège social Sophienstrasse 26 – 80333 Munich, et soumise au contrôle du Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht,

Marie-Curie-Str. 24-28, 60439 Frankfurt am Main, exerçant en France par l'intermédiaire de sa succursale « Markel France » immatriculée au Registre du Commerce et des

Sociétés de Nanterre sous le numéro 852 780 576, et située au 93 Avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine

Augmentation des prélèvements sociaux à 18,6 % (et mécaniquement du PFU) sur certains revenus de placement et du patrimoine

Taux applicables

La CSG sur certains revenus de placement et du patrimoine est augmentée à 10,6 % (contre 9,2 %), à laquelle s'ajoutent 0,5 % de CRDS et 7,5 % de prélèvement de solidarité portant ainsi le total des prélèvements sociaux à 18,6 % (contre 17,2%) et mécaniquement le PFU à 31,4 % (contre 30 %).

La part de CSG fiscalement déductible reste toutefois inchangée. Sur les 10,6 % de CSG, la part déductible reste donc de 6,8 %.

Revenus exclus de la hausse de la CSG (prélèvements sociaux maintenus à 17,2 %)

Certains revenus ont été expressément exclus du champ d'application de la hausse de la CSG à 10,6 % et donc des prélèvements sociaux à 18,6 %. Cette mesure mettra alors fin à un taux commun de prélèvements sociaux pour l'ensemble des revenus de placement et du patrimoine.

Les revenus qui resteront donc soumis au taux de CSG de 9,2 %, soit 17,2% de prélèvements sociaux (0,5 % de CRDS et 7,5 % de prélèvement de solidarité), quelle que soit l'année de perception, sont les suivants :

- les revenus fonciers ;
- les plus-values immobilières des particuliers (PVI des résidents fiscaux français) ainsi que les plus-values de biens meubles ;
- les intérêts et primes d'épargne des CEL ouverts jusqu'au 31/12/2017, les intérêts exonérés d'IR des PEL ouverts jusqu'au 31/12/2017 (soit les intérêts des douze premières années) et leurs primes d'épargne lors de leur versement ;
- les produits, rentes viagères et primes d'épargne des PEP ;
- les produits des contrats d'assurance-vie et des contrats de capitalisation (mentionnés à l'article 125-0 A du CGI).

Revenus concernés par la hausse des prélèvements sociaux à 18,6 %

A l'exception des revenus expressément exclus (voir ci-dessous), la hausse de la CSG à 10,6 % et donc des prélèvements sociaux à 18,6 % s'applique à tous les revenus de placement et du patrimoine.

Cette hausse entre toutefois en vigueur différemment selon la nature des revenus :

- 17,2 % pour les revenus de placement acquis ou constatés jusqu'au 31 décembre 2025;
- 18,6 % pour les revenus de placement acquis ou constatés à compter du 1^{er} janvier 2026 et les revenus du patrimoine acquis ou constatés depuis le 1^{er} janvier 2025.

Les revenus de placement correspondent notamment aux :

- dividendes ;
- produits de placement à revenu fixe (livrets non règlementés, compte à terme, etc.),
- rentes de PER issues de versements volontaires déduits et intérêts des PER en cas de sortie en capital ;
- gains des PEA ;
- etc.

Les revenus du patrimoine correspondent notamment aux :

- plus-values de cessions de valeurs mobilières – PVM (compte-titres notamment) ;
- revenus de location meublée non professionnelle (LMNP) ;
- rentes de PER issues de versements volontaires non déduits et issues de l'épargne salariale ;
- etc.

Cas particulier des dividendes :

Les dividendes acquis ou constatés jusqu'au 31 décembre 2025 resteront donc soumis au taux de 17,2 %.

Si une distribution de dividendes était prochainement envisagée, il pourrait ainsi être opportun que cette dernière soit réalisée d'ici la fin de l'année (au plus tard le 31 décembre 2025), afin de bénéficier du taux de prélèvements sociaux à 17,2 % (et non 18,6 %).

Il convient toutefois de tenir compte de l'éventuel impact qu'aurait une importante distribution de dividendes sur la CEHR et la CDHR.

En pratique, la distribution d'un dividende intervient après la tenue de l'assemblée générale annuelle qui approuve les comptes, mais il est également possible de réaliser une avance sur dividendes avant même l'approbation des comptes.

Cas particulier des revenus soumis à cotisations sociales :

Lorsque les revenus sont soumis à cotisations sociales, les prélèvements sociaux ne sont pas applicables mais la CSG sur les revenus d'activité reste due à 9,2 % (et non 10,6 %).

En effet, la LFSS augmente à 10,6 % la CSG sur les revenus de placement et du patrimoine, et non celle sur les revenus d'activité.

Par conséquent, la CSG reste due à 9,2 % et non à 10,6 % (y compris après le 1er janvier 2026) notamment pour :

- la fraction de dividendes (supérieure à 10 % du capital social/primes d'émission/CCA) perçus pas les TNS ;
- les revenus de location meublée (LMP, location saisonnière supérieures à 23 000 € / an, revenu de gérants majoritaires de SARL) et les plus-values court terme des LMP.

Maintien des taux historiques :

Les taux « historiques » des prélèvements sociaux sont maintenus pour les produits réalisés au cours des 8 premières années des contrats d'assurance-vie et de capitalisation souscrits entre le 1er janvier 1990 et le 25 septembre 1997, des produits acquis ou constatés au cours des 8 premières années suivant l'ouverture d'un PEP ainsi que les revenus acquis ou constatés avant le 1er janvier 2026 suivants :

- PEA et PEA-PME : produits acquis ou constatés dans un PEA de plus de 5 ans au 1er janvier 2018 et durant les 5 premières années suivant l'ouverture à condition que le PEA ou PEA-PME ait été ouvert avant le 1er janvier 2018 ;
- PERCO/PERCOL : revenus attachés aux versements faits avant le 1er janvier 2018 ;
- PEE/PEL : revenus attachés aux versements réalisés avant le 1er janvier 2018, pour les produits acquis ou constatés avant le 1er janvier 2018 ou pour les produits acquis ou constatés au cours des 5 premières années suivant le versement ;
- PEL : intérêts acquis ou constatés (à compter de la 12ème année du PEL) avant le 1er janvier 2018 ;

- FCPR/FCPI/SCR : gains acquis ou constatés avant le 1er janvier 2018 et gains acquis ou constatés durant les 5 premières années suivant la souscription ou l'acquisition des titres à condition que la souscription ou l'acquisition ait été réalisée avant le 1er janvier 2018.

Revenus réalisés/constatés...	...quelle que soit l'année de perception/réalisation	
<ul style="list-style-type: none"> • revenus fonciers ; • plus-values immobilières des particuliers (PVI des résidents fiscaux français) ainsi que les plus-values de biens meubles ; • intérêts et primes d'épargne des CEL ouverts jusqu'au 31/12/2017, intérêts exonérés d'IR des PEL ouverts jusqu'au 31/12/2017 (soit les intérêts des douze premières années) et leurs primes d'épargne lors de leur versement ; • produits, rentes viagères et rentes d'épargne des PEP ; • produits des contrats d'assurance-vie et des contrats de capitalisation. 	17,2 % (PFU 30 %)	
Revenus de placement réalisés/constatés...	...jusqu'au 31/12/2025	...à compter du 01/01/2026
<ul style="list-style-type: none"> • Dividendes ; • produits de placement à revenu fixe (livrets non règlementés, compte à terme, obligations et autres titres d'emprunt négociables, créances, comptes courants, CEL et PEL ouverts à compter de 2018 etc.) ; • rentes de PER issues de versements volontaires déduits, et les intérêts des PER en cas de sortie en capital ; • gain net versé lors du retrait/clôture d'un PEA ; • « PVI des non-résidents » (prélèvement 244 bis A) ; • produits de l'épargne salariale (participation, PEE/PERCO) ; • etc*. 	17,2 % (PFU 30 %)	18,6 % (PFU 31,4 %)
Revenus du patrimoine réalisés/constatés...	...depuis le 01/01/2025	
<ul style="list-style-type: none"> • plus-values de cessions de valeurs mobilières (PVM), notamment via un compte-titres ; • gains de cession de management packages (notamment AGA, stock-options, BSPCE) pour la fraction imposée en PVM ; • rentes viagères à titre onéreux (notamment rentes de PER issues de versements volontaires non déduits et issues de l'épargne salariale) ; • BIC non professionnels (y compris LMNP location meublée - voir remarque ci-dessous), ainsi que les plus-values professionnelles long terme (pour les LMP notamment) ; • les gains de cession des crypto-monnaies « non-professionnels » (BOI-RPPM-PVBMC-30-30 §10) ; • etc*. 	18,6 % (PFU 31,4 %)	

Suspension de la réforme des retraites : âge légal de départ à la retraite et nombre de trimestres requis pour le taux plein

Suspension (pour la génération née entre le 1er janvier 1964 et le 31 mars 1965) puis décalage du calendrier initial fixant le relèvement progressif de l'âge légal et du nombre de trimestres requis pour le taux plein

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 ("réforme des retraites") avait modifié l'âge légal minimum de départ à la retraite (64 ans à terme) et accéléré le relèvement du nombre de trimestres requis pour le taux plein (172 trimestres) de la façon suivante :

- l'âge légal de 62 ans a été relevé à 64 ans progressivement à hauteur de 3 mois par génération (à compter de celle née le 1er septembre 1961 jusqu'à celles nées à compter de 1968) ;
- le nombre de 172 trimestres requis pour le taux plein est devenu applicable pour les générations nées à compter de 1965 (et non plus celles nées à compter de 1973).

La suspension de la réforme des retraites de 2023, annoncée par le gouvernement et incluse dans la LFSS 2026 prend la forme suivante :

- suspension du relèvement de l'âge légal et du nombre de trimestres requis pour la génération née en 1964 et pour les personnes nées entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1965 uniquement. Seuls ces générations sont concernées par le gel de l'âge et du nombre de trimestres ;
- décalage du calendrier initial fixant le relèvement de l'âge et du nombre de trimestres : il est décalé d'une génération et reprendra donc son rythme initial pour les personnes nées à partir du 1^{er} avril 1965.

Assuré né à compter du...	Âge légal de départ		Trimestres requis pour le taux plein	
	Réforme 2023	LFSS 2026	Réforme 2023	LFSS 2026
avant le 1er septembre 1961	62 ans		Entre 163 et 168	
1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois		169	
1 ^{er} janvier 1962	62 ans et 6 mois			
1 ^{er} janvier 1963	62 ans et 9 mois		170	
1 ^{er} janvier 1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171	170
1 ^{er} janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois		172	
1er avril au 31 décembre 1965		63 ans		171
1 ^{er} janvier 1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172	
1 ^{er} janvier 1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois		
1 ^{er} janvier 1968	64 ans	63 ans et 9 mois		
1 ^{er} janvier 1969		64 ans		

Sont concernés par ce changement les salariés et assimilés affiliés au régime général, les travailleurs non-salariés (TNS) affiliés à la SSI, les professions libérales affiliées à la CNAVPL, les avocats affiliés à la CNBF, les exploitants agricoles affiliés à la MSA ou encore les fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNARCL.

Date d'entrée en vigueur :

Cette mesure entre en vigueur pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026. Toutefois en pratique, les premiers effets de cette mesure s'appliqueront au plus tôt le 1^{er} octobre 2026, date à laquelle les personnes nées le 1^{er} janvier 1964 atteindront l'âge de 62 ans et 9 mois (au lieu du 1^{er} janvier 2027 à 63 ans).

Concernant les départs anticipés...

... pour carrière longue

Les assurés qui ont commencé à travailler jeune (entre 16 et 21 ans) peuvent, sous conditions, partir à la retraite avant l'âge légal dans les conditions suivantes :

- début d'activité avant 16 ans : départ possible à 58 ans ;
- début d'activité avant 18 ans : départ possible à 60 ans ;
- début d'activité avant 20 ans : entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance ;
- début d'activité avant 21 ans : départ possible à 63 ans.

Pour les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans, leur âge de départ anticipé correspond à :

- pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963 : 60 ans ;
- pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1963 et le 31 décembre 1968 : l'âge légal minoré de 2 ans et 6 mois ;
- pour la génération née en 1969 : 61 ans et 9 mois ;
- pour les générations nées à compter de 1970 : 62 ans.

Bien que la loi ne semble pas inclure de disposition spécifique relative aux carrières longues, celles-ci devraient tout de même être concernées par la suspension et le décalage de la réforme de 2023. En effet, l'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale prévoit que, pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1968, l'âge de départ anticipé correspond à l'âge légal "minoré de 2 ans et 6 mois". Le renvoi à l'article L. 161-17-2 (modifié par la LFSS 2026 qui avance l'âge légal de 3 mois pour ces générations) devrait donc permettre à ces générations, en l'état actuel des textes, un départ anticipé 3 mois plus tôt que celui qui était initialement prévu par la réforme de 2023. Il conviendra d'attendre les décrets d'application pour s'en assurer :

Assuré ayant commencé à travailler avant 20 ans et né à compter du...	Réforme 2023		LFSS 2026	
	Âge légal	Départ anticipé	Âge légal	Départ anticipé
1er septembre 1961 au 31 août 1963	Entre 62 ans et 3 mois et 62 ans et 9 mois	60 ans	Entre 62 ans et 3 mois et 62 ans et 9 mois	
1er septembre 1963 au 31 décembre 1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois
1er janvier 1964	63 ans	60 ans et 6 mois et 171 trimestres requis		60 ans et 3 mois et 170 trimestres requis ?*
1er janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	60 ans et 9 mois et 172 trimestres requis		
1er avril au 31 décembre 1965		63 ans	60 ans et 6 mois et 171 trimestres requis ?*	
1er janvier 1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 172 trimestres requis	63 ans et 3 mois	60 ans et 9 mois et 172 trimestres requis ?
1er janvier 1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 3 mois et 172 trimestres requis	63 ans et 6 mois	61 ans et 172 trimestres requis ?
1er janvier 1968	64 ans	61 ans et 6 mois et 172 trimestres requis	63 ans et 9 mois	61 ans et 3 mois et 172 trimestres requis ?
1er janvier 1969		61 ans et 9 mois et 172 trimestres requis	64 ans	61 ans et 9 mois
1er janvier 1970		62 ans et 172 trimestres requis		62 ans

*nouveaux paramètres (âge et trimestre requis) uniquement applicables pour les départs à compter du 1^{er} septembre 2026.

... des fonctionnaires (art. 104 de la loi)

Les fonctionnaires bénéficient du départ anticipé pour carrière longue (voir section ci-dessus). Les fonctionnaires de catégories « actives » et « super-actives » ont également droit à des départs anticipés spécifiques sous conditions. La LFSS leur étend la suspension puis le décalage du relèvement de l'âge de départ et du nombre de trimestres requis.

Catégories actives :

Nés...	Age de départ		Trimestres requis pour le taux plein		
	Depuis la réforme 2023	LFSS 2026	Depuis la réforme 2023	LFSS 2026	
Avant le 1er septembre 1966	57 ans		168		
Entre le 1er septembre 1966 et le 31 décembre 1966	57 ans et 3 mois		169		
En 1967	57 ans et 6 mois				
En 1968	57 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	170		
En 1969	58 ans		171	170	
Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 1970	58 ans et 3 mois		172		171
Entre le 1 ^{er} avril 1970 et le 31 décembre 1970		58 ans		171	
En 1971	58 ans et 6 mois	58 ans et 3 mois		172	
En 1972	58 ans et 9 mois	58 ans et 6 mois			
En 1973	59 ans	58 ans et 9 mois			
A partir de 1974		59 ans			

Catégories super-actives :

Nés...	Age de départ		Trimestres requis pour le taux plein		
	Depuis la réforme 2023	LFSS 2026	Depuis la réforme 2023	LFSS 2026	
Avant le 1er septembre 1971	52 ans		168		
Entre le 1er septembre 1971 et le 31 décembre 1971	52 ans et 3 mois		169		
En 1972	52 ans et 6 mois				
En 1973	52 ans et 9 mois	52 ans et 9 mois	170		
En 1974	53 ans		171	170	
Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 1975	53 ans et 3 mois		172		
Entre le 1 ^{er} avril et le 31 décembre 1975					53 ans
En 1976	53 ans et 6 mois	53 ans et 3 mois			172
En 1977	53 ans et 9 mois	58 ans et 6 mois			
En 1978	54 ans	53 ans et 9 mois			
A partir de 1979		54 ans			

Date d'entrée en vigueur

L'article de la loi prévoyant la suspension de l'âge légal à 62 ans et 9 mois (générations nées entre le 1^{er} janvier 1964 et 31 mars 1965) et du nombre de trimestres requis pour le taux plein (170 trimestres si né entre le 1^{er} janvier 1964 et le 31 mars 1965 ; 171 trimestres si nés entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 1965) entre en vigueur uniquement pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026.

Cette date d'entrée en vigueur pourrait exclure certaines générations d'un départ anticipé 3 mois plus tôt que normalement prévu par la suspension. Par exemple, les personnes nées le 1^{er} décembre 1965 ayant commencé à travailler avant 20 ans pourraient en principe partir de façon anticipée pour carrière longue, s'ils réunissent 171 trimestres (contre 172) dès 60 ans et 6 mois (contre 60 ans et 9 mois), c'est-à-dire dès le 1^{er} juin 2026 ; or ces personnes devront attendre 3 mois de plus, c'est-à-dire le 1^{er} septembre 2026, date d'entrée en vigueur de la mesure.

Les impacts de la modification du relèvement progressif de l'âge de départ et du nombre de trimestres requis pour le taux plein...

...sur la surcote parentale

Depuis la réforme de 2023, certaines mères ou pères peuvent avoir une surcote pour compenser l'augmentation de l'âge légal de départ en retraite et « la perte » d'efficacité des trimestres supplémentaires pour enfant (maternité/adoption et éducation).

Sous conditions, chaque trimestre travaillé au cours de l'année précédant l'âge légal de départ et au-delà du nombre de trimestres requis pour le taux plein, permet d'obtenir une majoration de la pension de 1,25 %, dans la limite de 5%.

La surcote parentale s'applique uniquement pour les assurés dont l'âge légal est égal ou supérieur à 63 ans. La borne de 63 ans excluait jusqu'à présent les assurés nés avant 1964. Avec la suspension du relèvement de l'âge légal à 62 ans et 9 mois pour la génération née entre le 1er janvier 1964 et le 31 mars 1965, cette dernière devrait donc être elle aussi exclue du bénéfice de la surcote parentale. Seules les générations nées à compter du 1er avril 1965 (âge légal de 63 ans à 64 ans) pourront bénéficier de cette surcote parentale.

...sur le choix de la date du départ effectif

Attention, le choix de la date du départ peut impacter le nombre de trimestres acquis au cours de l'année du départ, car le décompte des trimestres est arrêté au dernier jour du trimestre civil précédant la date d'effet de la pension. Cela signifie qu'il n'est pas possible de valider plus de trimestres que le nombre de trimestres civils "travaillés" sur l'année du départ (même si la rémunération perçue permettrait d'en valider 4).

La date d'effet de la pension se situe :

- le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré atteint l'âge légal et cesse son activité : pour les salariés (régime général), non-salariés artisans-commerçants (SSI), non-salariés agricoles (MSA) et les libéraux relevant de la CIPAV ;
- le 1er jour du trimestre suivant celui au cours duquel l'assuré atteint l'âge légal et cesse son activité : pour les professions libérales réglementées relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et avocats (CNBF).

La LFSS 2026 avance l'âge légal de départ de 3 mois pour les générations 1964 à 1968, mais cette date ne coïncidera pas forcément avec celle où l'ensemble des trimestres requis pour le taux plein sera acquis.

... sur le remboursement des rachats de trimestres

Avec la suspension/décalage de la réforme des retraites, les assurés nés :

Entre le 1er janvier 1964 et le 31 mars 1965 : peuvent faire valoir leurs droits à retraite 3 mois plus tôt et avec 1 trimestre requis pour le taux plein en moins (62 ans et 9 mois et 170 trimestres) ;

Entre le 1er avril et le 31 décembre 1965 : peuvent faire valoir leurs droits à retraite 3 mois plus tôt et avec 1 trimestre requis pour le taux plein en moins (62 ans et 9 mois et 171 trimestres) ;

Entre le 1er janvier 1966 et le 31 décembre 1968 : peuvent faire valoir leurs droits à retraite 3 mois plus tôt (le nombre de trimestre requis pour le taux plein reste inchangé à 172).

Les rachats de trimestres effectués par ces derniers ne devraient pas perdre de leur efficacité malgré ce changement de paramètres applicables à leur départ. La LFSS n'a donc pas prévu de dispositif de remboursement de rachats de trimestres

Refonte du cumul emploi-retraite

Le dispositif du cumul emploi-retraite permet au retraité de reprendre une activité professionnelle et d'en cumuler les revenus avec ses pensions de retraite. La loi prévoit une refonte importante de ce dispositif.

L'objectif est de rendre le cumul emploi-retraite moins attractif au profit de la retraite progressive et de la surcote pour prolongation d'activité

Dispositif actuellement en vigueur :

Dispositif	Cumul emploi retraite PLAFONNÉ	Cumul emploi-retraite INTEGRAL
Conditions	Si l'une des conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite intégral n'est pas remplie, alors l'assuré reprendra son activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite plafonné.	<ul style="list-style-type: none">• avoir l'âge légal (entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance) ;• liquider les droits acquis auprès de tous les régimes obligatoires de base et complémentaires ;• remplir les conditions du taux plein : nombre de trimestres requis ou âge automatique du taux plein (67 ans sauf cas particuliers)
Plafonnement des pensions	En cas de dépassement du plafond, la pension de retraite est réduite à due concurrence. Par exemple : <ul style="list-style-type: none">• pour les salariés : le plafond correspond à la moyenne des 3 derniers salaires mensuels ou à 160 % du SMIC si cela est plus favorable ;• pour les TNS : le plafond correspond à 50 % du PASS.	L'assuré peut cumuler en totalité, sans plafond, ses revenus d'activité avec l'ensemble de ses pensions de retraite.
Droit à une seconde pension	Non. Les cotisations versées ne sont pas créatrices de droits.	Oui. Les cotisations versées ouvrent droit, sous conditions, à une seconde pension de base (voire complémentaire si les régimes le prévoient).

Nouveau dispositif du cumul-emploi retraite (applicable aux assurés liquidant leur première pension à compter du 1^{er} janvier 2027) :

Dispositif	Cumul emploi-retraite PARTIEL (plafonné)		Cumul emploi-retraite LIBRE (intégral)
Âge de l'assuré cumulant des revenus d'activité et ses pensions de retraite	Âge inférieur à l'âge légal (avant 62/64 ans selon l'année de naissance) en cas de départ anticipé	Entre l'âge légal (62 à 64 ans selon l'année de naissance) et 67 ans	À partir de 67 ans
Conditions	-	Liquidier l'ensemble de ses pensions de retraite obligatoire de base et complémentaire*	
Plafonnement des pensions	La pension de retraite est écrêtée à hauteur de 100 % des revenus d'activité et de remplacement (hors pensions de retraite)**	La pension de retraite est écrêtée à hauteur de 50 % des revenus d'activité et de remplacement (hors pensions de retraite)** supérieurs à un seuil fixé par décret (seuil envisagé : 7 000 €)	Pas de plafond. L'assuré peut cumuler librement, sans plafond, ses revenus d'activité et ses pensions de retraite.
Droit à une seconde pension	Non. Les cotisations versées ne seraient pas créatrices de droits.	Oui.	

*une tolérance est admise dans certains cas (voir sous-section "conditions d'application")

**les revenus de remplacement visés sont les indemnités journalières versées par l'Assurance maladie en cas d'arrêt maladie, les indemnités complémentaires à ces indemnités journalières, les éventuelles indemnités chômage perçues et autres indemnités assimilables prévues par décret.

Par ailleurs, 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 dans l'appréciation du dépassement du seuil.

Conditions d'application

Ce "nouveau" cumul emploi-retraite suppose toujours une cessation d'activité préalable à la reprise ou la poursuite d'une activité, c'est-à-dire :

- pour les salariés : rupture du contrat de travail ;
- pour les non-salariés agricoles : cessation définitive de l'activité non salariée agricole ;
- pour les fonctionnaires civils et militaires : radiation des cadres ;

Le délai de carence de 6 mois en cas de reprise d'une activité salariée chez le même employeur n'est pas repris dans ce nouveau dispositif.

Pour les travailleurs non-salariés non agricoles, une tolérance leur permet en principe de maintenir leurs activités alors même qu'ils demandent le versement de leur retraite. Cette tolérance devrait être maintenue

Pour percevoir et cumuler sa pension de retraite avec ses revenus d'activité, il faut avoir liquidé l'intégralité de ses pensions de retraite auprès de l'ensemble des régimes légalement obligatoires de base et complémentaires, français et étrangers ainsi que les régimes des organisations internationales. Dans le cas contraire, le versement de la pension de base est suspendu.

Il est admis de ne pas liquider ses pensions auprès d'un régime dont l'âge d'ouverture des pensions sans minoration (sans décote) est supérieur à l'âge légal (entre 62 et 64 ans), à condition de bien liquider ces droits une fois que l'assuré atteint l'âge du taux plein prévu par ces régimes.

Cette condition ne s'applique pas aux assurés du régime des marins, de l'Opéra de Paris, des mines et pour certains militaires percevant une pension versée par ces mêmes régimes.

Écrêtement des pensions

En cas de cumul emploi-retraite partiel, la pension fait l'objet d'un écrêtement :

- Si l'âge de l'assuré est inférieur à l'âge légal : à hauteur de 100 % des revenus d'activité et de certains revenus de remplacement (hors pensions de retraite). Par conséquent, si les revenus d'activité sont supérieurs ou égaux aux pensions de retraite, ces dernières pourraient être écrêtées et suspendues en totalité ;
- Si l'âge de l'assuré se situe entre l'âge légal et 67 ans : à hauteur de 50 % des revenus d'activité et de certains revenus de remplacement (hors pensions de retraite) supérieurs à un seuil fixé par décret (seuil envisagé à 7 000 euros par an).
- À partir de 67 ans : le cumul est libre.

En cas d'écrêtement des pensions, la réduction s'imputera en priorité sur la pension versée par le régime de base, puis sur la pension de retraite complémentaire. Les modalités d'imputation de la réduction seront précisées par décret.

Pour l'appréciation du dépassement du seuil (envisagé à 7 000 euros par an) :

- sont pris en compte, en tant que revenus de remplacement, les indemnités journalières versées par l'Assurance maladie en cas d'arrêt maladie, les indemnités complémentaires à ces indemnités journalières, les éventuelles indemnités chômage perçues et autres indemnités assimilables prévues par décret ;
- sont exclus 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 concernés par le cumul partiel les assurés du régime des marins, de l'Opéra de Paris, des mines, certains militaires et certains fonctionnaires de la police nationale. Ils peuvent ainsi cumuler librement leurs revenus d'activité avec leurs pensions de retraite servies par ces mêmes régimes. Des dérogations et règles de plafonnement spécifiques sont également prévues pour certains fonctionnaires.

Par ailleurs, ces mesures d'écrêtement peuvent être suspendues par décret pour les professionnels relevant de certaines catégories d'activité qui reprennent ou poursuivent leur activité lorsque des circonstances exceptionnelles le nécessitent.

Les médecins en cumul emploi-retraite libre (à partir de 67 ans) peuvent bénéficier de taux de cotisations minorés sous conditions.

Droit à une seconde pension

Les cotisations versées durant la période de cumul emploi-retraite pourront ouvrir droit à une seconde pension de base ou complémentaire uniquement pour les assurés en cumul emploi-retraite libre, c'est-à-dire à partir de 67 ans. Le délai de carence de 6 mois pour acquérir de nouveaux droits en cas de reprise d'une activité salariée chez le même employeur ne semble pas être repris dans ce nouveau dispositif.

Dans le dispositif actuel, le droit à une seconde pension est ouvert, sous conditions, en cas de cumul emploi-retraite intégral. La seconde pension est plafonnée à 5 % du PASS. Ce plafond de 5 % est supprimé par la loi.

Aucun droit ne peut être acquis après la liquidation d'une seconde pension, à l'exception des assurés relevant du régime des marins, de l'Opéra de Paris, des mines et de certains militaires.

Entrée en vigueur

Les nouvelles règles du cumul emploi-retraite s'appliquent aux assurés qui liquident leur première pension à partir du 1er janvier 2027.

À l'exception des assurés du régime des marins, de l'Opéra de Paris, des mines et de certains militaires, les assurés ayant liquidé leur pension et qui sont déjà en situation de cumul emploi-retraite avant le 1er janvier 2027 devraient donc continuer à bénéficier du dispositif actuel, c'est-à-dire un cumul intégral possible dès l'âge légal si les autres conditions sont remplies (voir tableau ci-dessus).

Mesures en faveur de la retraite des femmes (article 104 de la loi)

Amélioration de la moyenne des meilleures années pour le calcul de la retraite de base

Le régime de base des :

- salariés et assimilés (régime général),
- salariés agricoles (MSA),
- travailleurs indépendants artisans, commerçants, industriels et certains libéraux non réglementés (SSI),
- exploitants agricoles (à compter du 1er janvier 2026),

est un régime dit par annuités. Cela signifie que les pensions sont calculées sur la base d'une moyenne de rémunération annuelle (le salaire annuel moyen ou le revenu annuel moyen), en l'occurrence les 25 meilleures années.

L'exposé des motifs de l'article de loi prévoit que le salaire annuel moyen (SAM) ou le revenu annuel moyen (RAM) ne sera plus calculé sur les 25 meilleures années de rémunération annuelle, mais sur les :

- 24 meilleures années pour les femmes ayant eu un enfant ;
- 23 meilleures années pour les femmes ayant eu deux enfants ou plus.

Cette mesure sera prise par voie réglementaire et entrera en vigueur en 2026 (sans précisions sur le jour et le mois).

L'objectif est de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de retraite.

Prise en compte de trimestres « enfant » pour l'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue

Le dispositif du départ anticipé pour carrière longue permet aux assurés qui ont commencé à travailler jeune (entre 16 et 21 ans), de partir, sous conditions, à la retraite avant l'âge légal (entre 58 et 63 ans).

Ce dispositif est applicable :

- dans le régime général, et concerne donc les salariés (y compris les salariés agricoles et les agents non contractuels de l'Etat) et assimilés (dirigeant de SAS par exemple), ainsi que les travailleurs non-salariés (TNS) y compris les dirigeants de sociétés (gérant majoritaire de SARL par exemple)
- dans le régime des professions libérales
- dans le régime des avocats
- dans le régime des non-salariés agricoles
- dans le régime des fonctionnaires.

Parmi les conditions pour en bénéficier, il faut notamment réunir le nombre de trimestres requis pour le taux plein (172 à compter des générations nées en 1965). Toutefois, certains trimestres ne sont pas pris en compte : c'est notamment le cas des trimestres de majoration de la durée "pour enfant" (au titre de la maternité/adoption, éducation, congé parental d'éducation).

Des trimestres de majoration de la durée d'assurance peuvent être attribués (pour les salariés, non-salariés y compris les professions libérales) :

Trimestres supplémentaires de majoration de la durée d'assurance (par enfant)		
Maternité	Adoption	Education
4 trimestres		4 trimestres
= 8 trimestres (maternité/adoption + éducation) OU si plus favorable :		
nombre de trimestres correspondant à la durée effective du congé parental d'éducation		

Le régime des fonctionnaires attribue également des trimestres de bonifications ou de majoration à ce titre.

La LFSS 2026 prévoit que ces trimestres pourront être retenus pour déterminer l'éligibilité à un départ anticipé pour carrières longues dans des conditions prévues par décret, vraisemblablement dans la limite de 2 trimestres.

Cette mesure sera applicable aux pensions liquidées à compter du 1er septembre 2026.

Meilleure prise en compte des trimestres de majoration pour enfant dans le calcul de la retraite des fonctionnaires (C. pens. retr. art. L. 12 et L. 12 bis)

Dans le régime de retraite des fonctionnaires, des trimestres supplémentaires sont attribués au titre de la naissance et/ou de l'adoption d'un enfant.

Selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant, les conditions et le nombre de trimestres de bonification ou de majoration de la durée d'assurance varient :

Enfants nés ou adoptés avant le 1 ^{er} janvier 2004	Enfants <u>nés</u> à compter du 1 ^{er} janvier 2004
<u>4 trimestres de bonification</u> : si interruption d'activité d'au moins 2 mois ou réduction d'activité, pour les femmes et les hommes, quel que soit le statut lors de la naissance (fonctionnaire ou non)	<u>2 trimestres de majoration de la durée d'assurance</u> : pour les femmes uniquement ; la naissance doit avoir eu lieu après le recrutement de la mère dans la fonction publique Des trimestres assimilés affectés à des années civiles sont également attribués en cas de réduction/interruption d'activité à la suite de la naissance/adoption d'un enfant

Ces différents trimestres n'ont pas le même impact sur le calcul de la pension de retraite :

- les 4 trimestres de bonification (pour un enfant né avant le 1^{er} janvier 2004) et les trimestres assimilés (pour un enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004) sont pris en compte à la fois dans la durée de service (trimestres validés dans le régime des fonctionnaires, pris en compte pour le taux de 75 %) et dans la durée d'assurance (trimestres tous régimes confondus, pris en compte pour l'éventuelle décote) ;
- les 2 trimestres de majoration (enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004) sont quant à eux pris en compte uniquement dans la durée d'assurance tous régimes confondus pris en compte pour l'éventuelle décote.

La loi prévoit que l'un des 2 trimestres de majoration de la durée d'assurance attribués aux fonctionnaires pour leur enfant (né à compter du 1^{er} janvier 2004) soit également pris en compte à titre de bonification.

Concrètement, la pension de base des fonctionnaires est calculée de la façon suivante = [traitement indiciaire brut x (75 % x durée de service/nombre de trimestres requis) x éventuelle décote

- le traitement indiciaire correspond à la rémunération perçue sur les 6 derniers mois d'activité (hors primes et indemnités) ;
- la durée de service correspond uniquement aux trimestres validés (dont les trimestres assimilés) dans le régime des fonctionnaires ; la durée de service tient également compte des trimestres de bonification (et non des trimestres de majoration) ;
- la pension subit une décote de 1,25 % par trimestre manquant tous régimes confondus ; les trimestres de bonification ET de majoration de la durée d'assurance sont pris en compte.

Prise en compte des trimestres pour...	... la durée de service (pour le taux de liquidation de 75 %)	... la durée d'assurance (pour l'éventuelle décote) tous régimes confondus
Pensions liquidées jusqu'au 31 août 2026	<ul style="list-style-type: none"> • 4 trimestres de bonification pour enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 • Trimestres assimilés pour interruption/réduction d'activité pour enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 trimestres de bonification pour enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 • Trimestres assimilés pour interruption/réduction d'activité pour enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004
Pensions liquidées à compter du 1 ^{er} septembre 2026	<ul style="list-style-type: none"> • 4 trimestres de bonification pour enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 • Trimestres assimilés pour interruption/réduction d'activité pour enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004 • 1 trimestre de bonification pour enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 trimestres de majoration de la durée d'assurance pour enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004

Cette mesure sera applicable aux pensions liquidées à compter du 1er septembre 2026.

Pérennisation et clarification du régime social des gains de management packages

Pour rappel, la loi de finances pour 2025 a institué à un nouveau régime fiscal et social pour les gains de management packages. Ces nouvelles règles applicables à compter du 15 février 2025 concernent à la fois les dispositifs encadrés par la loi (AGA, stock-options, BSPCE) et « non-encadrés » BSA, actions de préférence, actions ordinaires, payantes, promesses de cession d'actions, etc.).

Désormais les gains de cession, c'est-à-dire la différence entre le prix de cession et le prix d'acquisition, sont imposés en principe dans la catégorie des traitements et salaires dès lors qu'ils sont acquis en contrepartie des fonctions de salariés ou de dirigeants.

Par exception et sous conditions, un seuil est prévu en dessous duquel le gain de cession est imposé comme une plus-value mobilière (PVM). La fraction du gain dépassant ce seuil est imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Le seuil est le suivant : prix payé pour l'acquisition x (3 x (valeur de la société à la date de cessions ou de tout autre opération d'échange / valeur de la société à la date d'attribution)) - prix payé pour l'acquisition.

L'imposition d'une fraction du gain dans la catégorie des PVM est conditionnée à ce que les titres présentent un risque de perte de leur valeur d'acquisition ou de souscription et, pour les dispositifs autres que les AGA / stock-options / BSPCE, à ce qu'ils soient également détenus depuis plus de 2 ans.

Si la condition de risque de perte en capital est remplie et, pour les dispositifs hors AGA / stock-options / BSPCE, les titres sont détenus depuis plus de 2 ans :

Dans cette hypothèse, la LFSS confirme que la part de gain de cession imposée en traitements et salaires et la part imposée en PVM sont exclues de l'assiette des cotisations sociales ainsi que de la CSG due sur les revenus d'activité, et que :

- la part du gain imposée en PVM, est soumise aux prélèvements sociaux dus les revenus du patrimoine (c'est-à-dire à 18,6 % en raison de l'augmentation du taux de la CSG (voir sections ci-dessous)
- la part du gain imposée en traitements et salaires, est soumise à une contribution salariale de 10 % dont l'application est pérennisée (initialement, seuls les gains réalisés jusqu'au 31 décembre 2027 étaient concernés).

Si la condition de risque de perte en capital n'est pas remplie et/ou, pour les dispositifs hors AGA / stock-options / BSPCE, dès lors que les titres sont détenus depuis moins de 2 ans :

Dans cette hypothèse, la totalité du gain de cession est imposé en traitements et salaires.

La LFSS prévoit désormais que ce gain est soumis aux cotisations sociales (salariales/patronales) et à la CSG sur revenus d'activité (en lieu et place de la contribution salariale de 10 %).

Gains de cessions des AGA / stock-options / BSPCE*		Gains de cessions des management packages non encadrés*	
Avec risque de perte en capital	<ul style="list-style-type: none"> • Fraction du gain imposée en PVM** : prélèvements sociaux à 18,6 % • Fraction du gain imposée en traitements et salaires** : contribution salariale de 10 % 	Avec risque de perte en capital et détenus depuis plus de 2 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Fraction du gain imposée en PVM** : prélèvements sociaux à 18,6 % • Fraction du gain imposée en traitements et salaires** : contribution salariale de 10 %
Sans risque de perte en capital	Totalité du gain imposé en traitements et salaires : CSG sur revenu d'activité (9,2 %) + cotisations sociales (salariales/patronales)	Sans risque de perte en capital et/ou détenus depuis moins de 2 ans	Totalité du gain imposé en traitements et salaires : CSG sur revenu d'activité (9,2 %) + cotisations sociales (salariales/patronales)

* acquis en contrepartie de fonctions salariées/dirigeants

**fraction déterminée en fonction du ratio de performance suivant : prix payé pour l'acquisition x (3 x (valeur de la société à la date de cessions ou de tout autre opération d'échange / valeur de la société à la date d'attribution)) - prix payé pour l'acquisition

Cette mesure concerne l'ensemble des dispositions, cessions, conversions ou mises en location réalisées depuis le 15 février 2025.

Modification des conditions d'application de l'ACRE

L'ACRE (aide à la création et à la reprise d'une entreprise) permet aux personnes qui créent ou reprennent une activité industrielle, artisanale, commerciale, agricole ou libérale sous forme d'entreprise individuelle ou d'une société qu'elle contrôle, de bénéficier d'une exonération totale ou partielle de cotisations :

- maladie ;
- maternité ;
- veuvage ;
- retraite de base ;
- invalidité-décès.

Bénéficiaires

Le texte restreint le bénéfice de cette exonération aux personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi indemnisés, ou non indemnisés inscrits à France Travail (ex Pôle-emploi) pendant six mois au cours des dix-huit derniers mois ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les personnes âgées de 18 ans à moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les personnes en situation de handicap) ;
- les personnes de moins de 30 ans qui ne bénéficient pas de l'ARE (allocation chômage) car ne remplissent pas les conditions de durée d'activité requises ;
- les personnes salariées ou les personnes licenciées d'une entreprise en procédure de sauvegarde, en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire ;
- les personnes sans emploi ayant signé un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) ;
- les personnes physiques créant ou reprenant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPPV ou QPV) ;
- les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (prestation partagée d'éducation de l'enfant - PrePareE).

Ces conditions étaient auparavant requises uniquement pour les micro-entrepreneurs souhaitant bénéficier de l'ACRE. Elles sont désormais requises dans tous les cas : pour les micro-entrepreneurs, les entrepreneurs individuels ou les créateurs/repreneurs via une société.

Sont également bénéficiaires de l'ACRE les personnes qui créent ou reprennent une entreprise implantée dans une commune située en ZFRF et ZFRF+.

Les médecins (et étudiants en médecine) visés à l'article L. 642-4-2 du code de la sécurité sociale ne peuvent pas bénéficier de l'ACRE.

Montant de l'exonération

Lorsque l'assiette des cotisations est inférieure ou égale à 75 % du PASS, le montant de l'exonération des cotisations éligibles (maladie, maternité, veuvage, retraite de base, invalidité-décès) sera limitée à un montant fixé par décret ne pouvant excéder 25 % de ces cotisations.

Lorsque l'assiette est supérieure à 75 % du PASS, le montant de l'exonération décroît linéairement et devient nul lorsque l'assiette est égale au PASS.

Ces dispositions s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activités courant à compter du 1er janvier 2026.

Création d'une cotisation spécifique pour le financement de la PUMa due par les ressortissants d'un pays tiers à l'UE/EEE/Suisse

La protection universelle maladie (PUMa) garantit le versement de prestations en nature (remboursement de frais de santé) pour les personnes qui relèvent par défaut du régime général de la Sécurité sociale (sans activité professionnelle).

Les personnes qui en bénéficient sont celles qui séjournent de manière stable et régulière en France. Son financement repose en partie par le paiement d'une cotisation subsidiaire maladie (CSM). La cotisation subsidiaire maladie (CSM) est appelée auprès des personnes résidant en France qui ne cotisent pas (ou peu) et qui perçoivent par ailleurs des revenus du patrimoine.

La LFSS 2026 crée une nouvelle cotisation spécifique due par les personnes étrangères qui :

- séjournent de manière stable et régulière en France ;
- n'exercent pas d'activité professionnelle ;
- ne sont pas redevables de CSG / CRDS et de cotisation d'assurance maladie en France.

Toutefois, ne seraient pas concernées par cette participation financière, les personnes non redevables de ces cotisations en application des règlements européens ou de certaines conventions sociales bilatérales (en effet, elles payent en principe des cotisations similaires à l'étranger et peuvent bénéficier de la prise en charge de leur frais de santé en France en vertu de ces accords internationaux).

Cette cotisation conditionnerait l'ouverture et le maintien de leurs droits à la prise en charge de leurs frais de santé.

Création d'un congé supplémentaire de naissance

Présentation

Le texte prévoit la création d'un nouveau congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant : le congé supplémentaire de naissance. Il peut être pris après le congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Il est d'une durée de 1 mois ou de 2 mois (au choix). Il peut être fractionné en deux parties d'un mois chacune.

Ce congé est applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Montant de l'indemnisation

Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, l'assuré perçoit une indemnité journalière à condition de cesser totalement son activité salariée. L'indemnité sera calculée

sur une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière. Le montant de l'indemnité pourra être dégressif entre le premier et le deuxième mois du congé. Les modalités seront déterminées par décret.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec :

- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
- l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) ;
- les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ;
- les indemnités de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les indemnités journalières AT/MP ;
- les allocations chômage (ARE) et les indemnités versées par France Travail ;
- le complément de libre choix du mode de garde (CMG) ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;

Limitation de la durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire (accident du travail et maladie professionnelle - AT/MP)

L'accident du travail ou la maladie professionnelle peut ouvrir droit pour l'assuré à des indemnités journalières au titre de l'incapacité temporaire.

La LFSS 2026 prévoit d'instaurer une durée d'indemnisation maximale au titre de l'incapacité temporaire, a priori fixée à 4 ans pour un même sinistre. Cette durée court à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident.

Dans le cas d'interruption suivie de reprise de travail, cette durée court à nouveau dès l'instant où la reprise du travail a été au moins d'une durée minimale fixée par décret.

Cette durée maximale d'indemnisation n'est pas applicable lorsque l'assuré est autorisé par le médecin-conseil à reprendre un travail aménagé ou à temps partiel si ce dernier est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

À l'issue du délai de 4 ans, l'incapacité temporaire est réputée permanente. À ce titre, l'assuré devrait donc bénéficier de l'indemnisation applicable en cas d'incapacité permanente (différente de l'incapacité temporaire) :

- une indemnité forfaitaire en capital (si incapacité inférieure à 10 %) ;
- ou une rente viagère (si incapacité égale ou supérieure à 10 %).

Ces dispositions s'appliquent aux assurés dont le sinistre (accident du travail / maladie professionnelle) est intervenu à compter du 1er janvier 2027.

Mesures concernant les exploitants agricoles

Option pour un calcul des cotisations sur un revenu estimé (article 16 de la loi)

Les cotisations sociales des exploitants agricoles dues pour l'année N sont calculées (régime réel et micro-BA) :

- en principe, sur la base de la moyenne des 3 années précédant (N-1, N-2, N-3) celle pour laquelle les cotisations sont dues (assiette triennale) ;
- sur option, sur la base des revenus de l'année précédant N-1 (assiette annuelle).

La LFSS 2026 prévoit un droit d'option pour un calcul des cotisations sur la base d'une estimation de leurs revenus professionnels de l'année en cours. Les cotisations sociales feront ensuite l'objet d'une régularisation ultérieure sur la base des revenus professionnels réels.

Exonération partielle de cotisations sociales pour les anciens conjoints collaborateurs d'exploitants agricoles (article 10 de la loi – CRPM art. L. 731-13)

Le conjoint d'un chef d'exploitation agricole peut bénéficier de statuts différents :

- chef d'exploitation agricole ;
- conjoint collaborateur (dans la limite de 5 ans) ;
- salarié.

La LFSS 2026 instaure une exonération partielle de cotisations sociales pour les conjoints collaborateur qui choisissent le statut de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole. Pour en bénéficier, il faut :

- avoir été affilié en tant que conjoint collaborateur du chef d'exploitation agricole ou d'entreprise agricole pendant au moins 5 ans ;
- choisir le statut de chef d'exploitation agricole ou d'entreprises agricole et s'engager à exercer en tant que tel à titre principal ou exclusif pendant au moins 5 ans.

Cette exonération est déjà ouverte aux jeunes exploitants agricoles et porte sur les cotisations techniques et complémentaires d'assurance maladie (AMEXA), invalidité et maternité, de prestations familiales et retraite de base dont ils sont redevables pour eux-mêmes et au titre de leur exploitation ou entreprise, dans la limite d'un plafond variable selon un taux d'exonération.

Harmonisation des cotisations et contributions sociales sur les revenus issus de la location de gîtes ruraux en régime micro (article 24 de la loi – CRPM art. L. 731-14-1 A)

A compter du 1^{er} janvier 2026, les travailleurs non-salariés agricoles devront distinguer l'assiette sociale de l'assiette fiscale pour leurs revenus issus de la location de gîtes ruraux. Lorsque les revenus sont soumis au régime fiscal du micro-BIC, la loi de financement pour 2025 a précisé que les cotisations sociales (maladie, invalidité, maternité, prestations familiales, vieillesse) seront calculées sur le bénéfice déterminé selon les anciennes règles du micro-BIC.

À compter du 1 ^{er} janvier 2026	Assiette fiscale :		Assiette sociale (cotisations ET contributions sociales) :
	Abattement forfaitaire	Seuil de CA annuel	Abattement forfaitaire
Gîtes ruraux <u>non classés</u> meublés de tourisme	30 %	15 000 €	50 %
Gîtes ruraux <u>classés</u> meublés de tourisme	50 %	77 700 €	71 %

Mesures concernant les cotisations patronales et salariales

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

Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite sont actuellement soumises à une contribution patronale de 30 % pour leur part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

La loi prévoit d'augmenter cette contribution patronale à 40 %.

Aménagement de la déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires

Actuellement, les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 249 salariés peuvent prétendre à une déduction forfaitaire de 0,5 € par heure supplémentaire sur les cotisations et contributions sociales patronales dues sur les heures supplémentaires effectuées par leurs salariés.

Les employeurs pouvant appliquer la déduction forfaitaire patronale sont uniquement ceux dont les salariés sont éligibles à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La LFSS 2026 élargit ce dispositif aux employeurs mentionnés ci-dessus, ayant un effectif d'au moins 20 salariés (la limite du seuil à 249 salariés est supprimée).

Cette mesure entrera en vigueur pour les heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2026.

Aménagement du régime de sécurité sociale des artistes-auteurs

Les artistes-auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques relèvent pour leurs prestations sociales, y compris en matière de retraite de base, du régime général de la sécurité sociale.

À ce jour, les missions sont réparties et exercées par 2 organismes :

- missions d'affiliation et de contrôle du champ d'activité : par la sécurité sociale des artistes-auteurs (SSAA), anciennement la Maison des Artistes (MDA) et l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (AGESSA) ;
- mission de recouvrement des cotisations : par l'URSSAF du Limousin.

La LFSS prévoit notamment de recentrer l'ensemble de ces missions auprès de l'URSSAF uniquement. Une commission peut être saisie par un demandeur dont l'affiliation a été refusée.

La SSAA conserve un rôle proche de celui du CPSTI pour les travailleurs indépendants c'est à dire un rôle de représentation des artistes-auteurs en :

- établissant les orientations générales de l'action sanitaire et sociale en leur faveur, dans le respect d'un cadre financier fixé par les représentants de l'État ;

- veillant, notamment en nommant un médiateur, à la bonne application aux artistes-auteurs des règles relatives à la protection sociale et à la qualité du service rendu.

Vous souhaitez contacter notre ingénieur fiscal et patrimonial ?

✉ info@maubourg-patrimoine.fr

☎ 01.42.85.80.00