

LE DÉCRET SUR LE PARAMÉTRAGE DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES 2026 EST SORTI

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025 avait posé les bases d'une reconfiguration de la réduction générale de cotisations patronales pour 2026, parallèlement à la suppression, sauf cas particuliers des réductions de taux sur les cotisations maladie et allocations familiales. Un décret publié au JO du 5 septembre 2025 a défini les paramètres de la nouvelle réduction générale, dont le point de sortie sera fixé à 3 SMIC (limite à partir de laquelle la réduction devient nulle) et qui comportera un socle minimal d'exonération pour les niveaux de rémunérations dans le champ de la réduction. En outre, les règles de proratisation du paramètre SMIC sont précisées. Le décret tire par ailleurs les conséquences de cette réforme sur certaines exonérations spécifiques (LODéOM, aide à domicile), en adaptant les dispositions réglementaires concernées.

Source : Décret 2025-887 du 4 septembre 2025, JO du 5 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052194026>

Seconde étape de la réforme des allègements généraux issue de la LFSS 2025

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) du 14 février 2025 a prévu une **réforme en deux temps** (2025, puis 2026) des allègements généraux de cotisations patronales (loi 2025-199 du 28 février 2025, art. 18, JO du 28).

En 2025, cette réforme s'est traduite par (voir RF Paye 356, pp. 17 à 20 ; voir RF Paye 358, pp. 16 à 23) :

- ✚ un aménagement de certains paramètres de la réduction générale de cotisations patronales (RGCP) ;
- ✚ une diminution des salaires plafond d'éligibilité aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie (- 6 pts jusqu'à 2,25 SMIC) et d'allocations familiales (- 1,8 pt jusqu'à 3,3 SMIC), hors cas des salariés pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction dégressive spécifique (exonérations

ZRD et ZFRR, exonération spécifique à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion, exonération de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, exonération TO-DE du secteur agricole, exonération ZFU lorsqu'elle est encore applicable).

Pour **2026**, la LFSS a également posé les bases légales d'une **reconfiguration de la réduction générale de cotisations patronales** (RGCP), en posant pour principe qu'elle ira « plus loin », puisqu'elle ne deviendra nulle qu'au niveau de 3 SMIC (voir RF Paye 356, pp. 17 à 20), au lieu de 1,6 SMIC à l'heure où nous rédigeons ces lignes.

À noter : les mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimés à partir de 2026, sauf cas particuliers. En effet, à la lettre de la LFSS 2025 (loi 2025-199 du 28 février 2025, art. 18, IX) et sauf nouvelles précisions du BOS, ces dispositifs restent applicables en leur état antérieur à cette loi aux salariés pour lesquels l'employeur bénéficie effectivement d'une des réductions dégressives spécifiques suivantes : zones de restructuration de la défense (ZRD), zones France ruralités revitalisation (ZFRR), exonération Guadeloupe/Guyane/Martinique /La Réunion, exonération propre à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, exonération TO-DE pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles et assimilés ou, lorsqu'elle est encore applicable, exonération attachée aux zones franches urbaines (ZFU).

Le décret 2026 publié au Journal officiel

Le décret d'application du volet « 2026 » de la réforme des allègements généraux de cotisations patronales issue de la LFSS 2025 a été publié au Journal officiel du 5 septembre 2025 (décret 2025-887 du 4 septembre 2025, JO du 5).

Ses dispositions s'appliqueront à partir du **1^{er} janvier 2026**, pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter de cette date (décret 2025-887 du 4 septembre 2025, art. 2). Pour les employeurs en décalage de paye, les rémunérations de décembre 2025 versées en janvier 2026 resteront soumises aux règles antérieures.

Précisons d'emblée que ce décret, bien que publié au JO, **peut le cas échéant encore évoluer**, pour deux raisons.

D'une part, les différentes **valeurs des paramètres** mentionnées dans ce texte sont établies en tenant compte des taux des cotisations comprises dans le périmètre de la RGCP en 2025. Or, si la LFSS a bien confié à un décret le soin de fixer le coefficient maximum de la réduction, c'est « dans la limite de la somme des taux des cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la réduction » (c. séc. soc. **art. L. 241-13**, III, al. 3 au 1.01.2026). Des évolutions sont donc le cas échéant possibles (ex. : si la fraction du taux de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la réduction en 2026 passe sous 0,50 point).

D'autre part, il y a les **aléas politiques** liés vote de confiance du 8 septembre 2025, si le gouvernement Bayrou est renversé. Rien n'empêche un nouveau gouvernement, s'il le juge utile, d'ajuster le décret, ou même de retoucher à la réforme des allègements généraux s'il trouve une majorité au Parlement pour ce faire.

Le profil général de la réduction dégressive de cotisations patronales 2026

La **nouvelle formule de calcul** du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales, telle qu'elle résulte du décret du 4 septembre 2025, fait que la nouvelle réduction générale présente les caractéristiques suivantes :

- ✚ la réduction est maximale au niveau du SMIC ;
- ✚ au-delà du SMIC, la réduction est dégressive et devient nulle au niveau de 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC actuellement) ;

- ✚ la réduction assure un niveau minimum d'exonération (2 %) sur tout le champ des rémunérations couvertes par la réduction, à savoir jusqu'à « moins de 3 SMIC ».

Par ailleurs, dans le prolongement des travaux préparatoires du PLFSS 2025 (voir étude d'impact du projet de loi), une partie de la nouvelle formule de calcul du coefficient de la RGCP serait affectée d'un **coefficient de puissance P**, afin de renforcer la convexité de la trajectoire de la réduction, sans impact sur le taux d'exonération au niveau du SMIC. L'idée est d'avoir non plus une dégressivité linéaire en montant de la RGCP, mais une courbe de dégressivité dont la pente s'adoucit avec le niveau de rémunération, même si la réduction reste dégressive.

Cette reconfiguration de la formule de calcul vise à contribuer, selon l'exposé des motifs du PLFSS, à l'objectif de « *lever les désincitations à augmenter les salaires les plus faibles* ».

Sans changement, comme en 2025, les **primes de partage de la valeur** (PPV) doivent être intégrées au calcul de la réduction générale, tant au niveau de la rémunération retenue dans la formule de calcul du coefficient, que de la rémunération à laquelle on applique le coefficient pour obtenir le coefficient, même pour leur fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc. [art. L. 241-13](#), I et III). Rappelons que cette nouvelle règle vaut y compris pour les PPV affectées à la demande du salarié sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise (PEE, PEI, PERCO ou PERE-CO le cas échéant interentreprises, PERE-OB).

Qui perd et qui gagne à la réforme ?

Le premier gagnant à la réforme est l'État (via le budget de la sécurité social), puisqu'au niveau global, la réforme va entraîner une baisse des exonérations liées aux allègements généraux de cotisations.

Mais si l'on regarde davantage dans le détail en comparant le taux d'exonération en pourcentage dont bénéficie l'employeur avec la réduction générale 2026, par comparaison aux trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduit maladie jusqu'à 2,25 SMIC, taux réduit allocations familiales jusqu'à 3,3 SMIC) sur la base du SMIC 2025, on constate que **l'employeur est parfois gagnant, parfois perdant**, selon le niveau de rémunération du salarié.

Notre **tableau en fin d'article** dresse un comparatif détaillé, mais globalement, le résultat est le suivant (pour le cas général) :

- ✚ au niveau du SMIC : même pourcentage d'exonération ;
- ✚ entre le SMIC et 1,31/1,32 SMIC environ : la réduction générale 2026 représente un pourcentage d'exonération moins favorable que les trois allègements généraux 2025 ;
- ✚ à environ 1,31/1,32 SMIC : même pourcentage d'exonération ;
- ✚ entre 1,31/1,32 SMIC et 1,78 SMIC environ : la réduction générale 2026 représente un pourcentage d'exonération plus favorable que les allègements généraux 2025 ;
- ✚ à environ 1,78 SMIC : même pourcentage d'exonération ;
- ✚ entre 1,78 SMIC et jusqu'à 2,25 SMIC : la réduction générale 2026 représente un pourcentage d'exonération moins favorable que les allègements généraux 2025 ;
- ✚ au-delà de 2,25 SMIC et jusqu'à moins de 3 SMIC : la réduction générale 2026 représente un pourcentage d'exonération plus favorable que les allègements généraux 2025 ;

- ✚ de 3 SMIC à 3,3 SMIC : la réduction générale 2026 est nulle, alors qu'il y a 1,8 point d'allègement en 2025 (sur le taux de cotisation d'allocations familiales) ;
- ✚ au-delà de 3,3 SMIC : pas de différence (aucun allègement général en 2026 comme en 2025).

Formule de calcul du coefficient de réduction pour 2026

La **nouvelle formule de calcul du coefficient** de la réduction applicable à partir du 1^{er} janvier 2026 est la suivante (c. séc. soc. [art. D. 241-7](#) au 1.01.2026 dans sa rédaction issue du décret 2025-887 du 4 septembre 2025) :

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

Par ailleurs, la **valeur maximale du coefficient** sera de : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$

Les paramètres de cette formule de calcul seront les suivants (si la fraction de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la RGCP pour 2026 reste de 0,50 point) :

- ✚ $T_{\min} = 0,0200$ (soit une exonération minimale de 2 % pour les rémunérations dans le champ de la réduction, à savoir celles inférieures à 3 SMIC) ;
- ✚ $T_{\text{delta}} = 0,3773$ (employeur au FNAL de 0,10 %) ou 0,3813 (employeur au FNAL de 0,50 %) ;
- ✚ **coefficient de puissance P** = coefficient de puissance de 1,75 en 2026, à appliquer au résultat de la partie de la formule de calcul située entre les crochets [et], à savoir $[(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]$;
- ✚ **valeur maximale du coefficient** au niveau du SMIC : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$ à savoir 0,3973 (employeur au FNAL de 0,10 %) ou 0,4013 (employeur au FNAL de 0,50 %), soit respectivement et en pourcentage 39,73 % ou 40,13 %.

À noter : pour l'anecdote, sur une calculatrice, le coefficient de puissance correspond à la touche y^x ou x^y selon les modèles.

Dans cette formule de calcul rénové, les cotisations patronales maladie et allocations familiales (AF), prises en compte jusqu'à la fin 2025 pour leurs taux réduits (7 % et 3,45 %), seront à partir de 2026 retenues dans le champ de la réduction pour leur montant intégral (13 % et 5,25 %), compte tenu de la suppression des mécanismes de réduction des taux maladie et AF.

À noter : si la somme des taux des cotisations et contributions effectivement à la charge de l'employeur est inférieure à la valeur maximale du coefficient ($T_{\min} + T_{\text{delta}}$) hors cas d'un taux de contribution chômage affecté à la baisse par le bonus/malus, la valeur T_{delta} est réduite jusqu'à ce que ces deux sommes soient égales. Il en serait ainsi, par exemple, pour les journalistes, pour l'emploi desquels l'employeur bénéficie de taux réduits sur certaines cotisations patronales.

À partir de 2026, la RGCP deviendra nulle à partir de 3 SMIC

À partir de 2026, le **point de sortie** de la réduction sera porté à 3 fois la valeur du SMIC (contre actuellement 1,6 SMIC). En clair, à partir de 3 SMIC, il n'aura plus d'allègement général.

En outre, le **SMIC** sera retenu pour sa **valeur en vigueur**. Ce qui signifie que si son taux devait évoluer en cours d'année, il faudra en tenir compte de cette évolution pour le paramètre SMIC à utiliser dans la formule du coefficient de la RGCP, comme c'était le cas avant 2025.

Par comparaison, à l'heure où nous rédigeons ces lignes (08.09.2025), la limite de 1,6 SMIC s'apprécie en fonction du SMIC au 1^{er} janvier 2025, quelles que soient ses éventuelles évolutions ultérieures.

À noter : à titre indicatif, sur la base du SMIC au 1^{er} janvier 2025 (taux de 11,88 €), pour un salarié mensualité à temps plein sur une base de 35 h hebdomadaires présent toute l'année (sans heures supplémentaires ni complémentaires, ni incidents de présence), la limite de 3 SMIC représente un brut annuel de $3 \times 1\,820\text{ h} \times 11,88\text{ €} = 64\,864,80\text{ €}$. En 2026, il faudra bien entendu tenir compte des valeurs du SMIC applicables sur 2026.

Une formule de calcul garantissant un seuil minimum d'exonération

La formule de calcul du coefficient conduit à fixer un niveau d'exonération minimal de 2 %, applicable sur l'ensemble des rémunérations entrant dans le champ de la réduction.

Ainsi, pour une rémunération exactement égale à 3 SMIC, l'employeur bénéficie d'un coefficient de réduction de 0,0200, soit un allègement en pourcentage de 2 %.

Formules de calcul du coefficient de la réduction en 2026 et exemples

Les valeurs chiffrées de la formule de calcul du coefficient sont celles issues du décret 2025-887 du 4 septembre 2025. Elles sont établies en tenant compte, pour la fraction de cotisation AT/MP couverte par la RGCP, de la valeur en vigueur à l'heure où nous rédigeons ces lignes (0,50 point en 2025).

Pour les besoins des exemples chiffrés, nous avons retenu le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2025, soit 11,88 €.

I) Formules de calcul du coefficient de la réduction générale

Principe de la formule de calcul	• Rémunération annuelle brute $\times$ coefficient • Coefficient : $T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^p)$ • Coefficient maximal : $T_{\min} + T_{\text{delta}}$ • Pour mémoire, montant de la réduction = Rémunération annuelle brute $\times$ coefficient
Employeur au FNAL de 0,10 % pour le cas général (1)	• Coefficient : $0,0200 + (0,3773 \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^{1,75})$ • Coefficient maximal : 0,3973
Employeur au FNAL de 0,50 % pour le cas général (1)	• Coefficient = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^{1,75})$ • Coefficient maximal : 0,4013
II) Exemples de calcul (cas d'école) (1)	

Pour les besoins de ces exemples, on retiendra le cas d'un employeur au FNAL de 0,50 % et un SMIC de 11,88 € (valeur en vigueur au 1.01.2025).

Le salarié est supposé mensualisé et à 35 h hebdomadaires, présent toute l'année, rémunéré sur 12 mois sans primes, ni heures supplémentaires, ni incident de présence. La limite de 3 SMIC à partir de laquelle la réduction devient nulle pour l'intéressé est de $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 = 64\,864,80 \text{ €}$.

Salarié payé 1 801,80 € par mois (SMIC), soit 21 621,60 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 21\,621,60) - 1)]^{1,75}) = 0,4013$ • Réduction sur l'année = $21\,621,60 \text{ €} \times 0,4013 = 8\,676,75 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : pas d'écart, même niveau d'exonération (40,13 %)
Salarié payé 2 000 € par mois, soit 24 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 24\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,3077$ • Réduction sur l'année = $24\,000 \text{ €} \times 0,3077 = 7\,384,80 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (30,77 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (31,59 %)
Salarié payé 2 500 € par mois, soit 30 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 30\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,2077$

l'année	$1\,820\text{ h} / 30\,000) - 1)]^{1,75} = 0,1675$ • Réduction sur l'année = $30\,000\text{ €} \times 0,1675 = 5\,025\text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (16,75 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (16,05 %)
Salarié payé 2 800 € par mois, soit 33 600 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88\text{ €} \times 1\,820\text{ h} / 33\,600) - 1)]^{1,75}) = 0,1199$ • Réduction sur l'année = $33\,600\text{ €} \times 0,1199 = 4\,028,64\text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (11,99 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (9,39 %)
Salarié payé 3 000 € par mois, soit 36 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88\text{ €} \times 1\,820\text{ h} / 36\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,0970$ • Réduction sur l'année = $36\,000\text{ €} \times 0,0970 = 3\,492\text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (9,70 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)

Salarié payé 3 600 € par mois, soit 43 200 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 43\,200) - 1)]^{1,75}) = 0,0539$ • Réduction sur l'année = $43\,200 \text{ €} \times 0,0539 = 2\,328,48 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (5,39 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)
Salarié payé 4 000 € par mois, soit 48 000 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 48\,000) - 1)]^{1,75}) = 0,0382$ • Réduction sur l'année = $48\,000 \text{ €} \times 0,0382 = 1\,833,60 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (3,82 %) est moins favorable que les trois allègements généraux (7,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC)
Salarié payé 5 300 € par mois, soit 63 600 € sur l'année	• Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 63\,600) - 1)]^{1,75}) = 0,0201$ • Réduction sur l'année = $63\,600 \text{ €} \times 0,0201 = 1\,278,36 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (2,01 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à

Salarié payé 5 400 € par mois, soit 64 800 € sur l'année	partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie) • Coefficient RGCP sur l'année = $0,0200 + (0,3813 \times [(1/2) \times ((3 \times 11,88 \text{ €} \times 1\,820 \text{ h} / 64\,800) - 1)]^{1,75}) = 0,0200$ • Réduction sur l'année = $64\,800 \text{ €} \times 0,0200 = 1\,296 \text{ €}$ • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée (2 %) est plus favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie)
Salarié payé 5 450 € par mois, soit 65 400 € sur l'année	• La rémunération brute est supérieure à la limite de référence de 3 SMIC applicable à ce salarié (temps plein 35 h présent toute l'année sans incident de présence ni heure supplémentaire), à savoir $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 \text{ €} = 64\,864,80 \text{ €}$. • L'employeur ne bénéficie donc pas de la RGCP au titre de ce salarié. • <u>Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025</u> (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : la RGCP reconfigurée est à 0 %, et donc moins favorable que les trois allègements généraux (1,8 % ; pas de RGCP à partir de 1,6 SMIC, pas de taux réduit maladie)
Salarié payé 6 000 € par mois, soit 72 000 € sur l'année	• La rémunération brute est supérieure à la limite de référence de 3 SMIC applicable à ce salarié (temps plein 35 h présent toute l'année sans incident de présence ni heure

supplémentaire), à savoir $3 \times 1\,820 \text{ h} \times 11,88 \text{ €} = 64\,864,80 \text{ €}$.

• L'employeur **ne bénéficie donc pas de la RGCP** au titre de ce salarié.

• Comparaison avec le système des trois allègements généraux 2025 (RGCP jusqu'à 1,6 SMIC, taux réduits maladie et allocations familiales) : aucun allègement dans les deux cas, car la rémunération est au-delà des seuils d'éligibilité (RGCP reconfigurée ; système à trois allègements généraux de 2025)

(1) Hors taux réduit, et pour la répartition des cotisations AGIRC-ARRCO de droit commun.

Intérimaires, salariés affiliés à des caisses de congés payés, conducteurs routiers « marchandises »

On sait que les modalités de calcul de la réduction générale présentent des particularités pour les **intérimaires** (hors CDI intérimaire), les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par des **caisses de congés payés** (ex. : professions du BTP, intermittents du spectacle, personnels intermittents des entreprises de transport), ainsi que les **personnels roulants marchandises « Grands routiers / Longues distances »** et **« Courtes distances »** (hors transporteurs de fonds et conducteurs de messagerie) (c. séc. soc. [art. D. 241-10](#)).

La philosophie reste la même, avec application de la nouvelle formule de calcul, moyennant les adaptations déjà connues (c. séc. soc. [art. D. 241-10](#) au 1.01.2026 dans sa rédaction issue du décret 2025-887 du 4 septembre 2025) :

- ✚ pour les **intérimaires** (hors CDI intérimaires), le coefficient de la réduction générale résultant de la formule de calcul, ainsi que son taux maximum, sont majorés par application d'un multiplicateur de 1,1 ;
- ✚ pour les **salariés affiliés à des caisses de congés payés**, le coefficient de la réduction générale, ainsi que son taux maximum, sont majorés par application d'un multiplicateur de 100/90.
- ✚ De même, pour les **personnels roulants marchandises « Grands routiers / Longues distances »** et **« Courtes distances »** (hors transporteurs de fonds et conducteurs de messagerie) soumis à un régime d'heures d'équivalence en matière de durée du travail, le paramètre « SMIC annuel » est toujours majoré d'un paramètre « A » représentatif du régime d'équivalence, ainsi :
- ✚ $\text{coefficient} = T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times ((3 \times A \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^p)$;

- ✚ avec **A = 45/35** pour les personnels roulants « Grands routiers/Longue distance » soumis à une durée d'équivalence de 43 h hebdomadaires et **40/35** pour les « Courtes distances » (hors transporteurs de fonds et conducteurs de messagerie) soumis à une durée d'équivalence de 39 h hebdomadaires, ces coefficients devant être adaptés à la baisse lorsque la rémunération versée, hors heures supplémentaires, est établie sur la base d'une durée inférieure à la durée d'équivalence de principe de 43 h ou 39 h selon la catégorie de personnels roulants [voir Dictionnaire Paye, « Réduction générale (paramètre SMIC) »] ;
- ✚ si le conducteur en cause relève à titre obligatoire d'une **caisse de congés payés**, le coefficient de la réduction générale, ainsi que son taux maximum, sont majorés par application à la formule de calcul d'un multiplicateur de 100/90 ;
- ✚ enfin, si le salarié effectue des heures supplémentaires au-delà de la durée d'équivalence, le coefficient d'équivalence (45/35, 40/35 ou autre) s'applique au SMIC avant prise en compte des heures supplémentaires ou complémentaires, ces dernières étant prises en compte pour leur nombre nominal au niveau du paramètre SMIC, sans application du coefficient (BOSS, Allègements généraux, § 1080, 01/05/2025).

À noter : le décret adapte par ailleurs les paramètres de la réduction générale spécifiques au régime spécial de sécurité sociale des mines ainsi qu'aux clercs et employés de notaire (c. séc. soc. [art. D. 711-8](#) et [D. 711-9](#) au 1.01.2026 dans leur rédaction issue du décret 2025-887 du 4 septembre 2025, art. 1, 7° et 8°).

Paramètre SMIC de la formule de calcul en cas d'absence : une précision pour aligner la réglementation sur la DSN

Le paramètre SMIC à utiliser dans la formule de calcul du coefficient continuera à se calculer selon les mêmes modalités que dans le cadre de la RGCP allant jusqu'à 1,6 SMIC applicable jusqu'à la fin 2025 (impact des heures supplémentaires, des heures complémentaires, entrée/sortie, etc.).

Une précision est néanmoins apportée sur un point technique.

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, pour les salariés dans le champ de la mensualisation qui ne sont pas présents toute l'année ou dont le contrat de travail est suspendu sans paiement de la rémunération ou avec paiement partiel de celle-ci par l'employeur, **le SMIC du mois de l'absence est corrigé selon le rapport** entre les revenus d'activité soumis à cotisations et ceux qui auraient été dus si le salarié avait été présent tout le mois, **hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence** (c. séc. soc. [art. D. 241-7](#)).

Le **décret précise expressément** qu'un élément de rémunération est considéré comme affecté par l'absence en cas de « **proratisation strictement proportionnelle** au temps d'absence » (c. séc. soc. [art. D. 241-7](#), IV au 1.01.2026 dans sa rédaction issue du décret 2025-887 du 4 septembre 2025).

Ainsi, les **éléments à exclure du calcul de proratisation du SMIC**, tant au niveau du numérateur que du dénominateur, seront les éléments de rémunération dont le montant n'est pas totalement proratisé en fonction de l'absence sur le mois considéré. Au rang de ces éléments non affectés de manière strictement proportionnelle par l'absence, on trouverait, par exemple, l'éventuelle fraction soumise à cotisations d'une indemnité de rupture, des primes non proratisées strictement au regard de l'absence.

À noter : selon certaines informations, cette doctrine serait déjà celle mise en œuvre par les URSSAF dans les contrôles.

La réglementation sera ainsi **mise en phase avec les précisions du GIP-MDS** sur les règles de proratisation du SMIC de la RGCP, dans sa fiche sur les valeurs attendues en DSN au Bloc « Rémunération – S21.G00.51 » (Net-entreprises.fr, Base de connaissance DSN, fiche 2681) :

- ✚ rémunération perçue hors éléments non affectés par l'absence (ENA) : à indiquer en rubrique « Type - S21.G00.51.011 » avec le code « 028 - Potentiel nouveau type de rémunération B » ;
- ✚ la rémunération habituelle mois complet hors éléments non affectés par l'absence (ENA) : à indiquer en rubrique « Type - S21.G00.51.011 » avec le code « 029 - Potentiel nouveau type de rémunération C » ;
- ✚ ces 2 valeurs permettent de déterminer la valeur mensuelle du SMIC utilisée dans le calcul de la RGCP.

Selon le GIP-MDS, ces modalités déclaratives s'appliqueront **à compter de janvier 2026**. Ce délai avait été accordé pour « permettre à l'ensemble des éditeurs » de logiciels « de faire évoluer leur outil ainsi qu'aux déclarants de pouvoir intégrer cette nouvelle modalité ».

Précisons également qu'il faudra sans doute **mettre à jour le BOSS** qui, à l'heure où nous rédigeons ces lignes ne précise pas ce qu'il faut entendre par un élément affecté/non affecté par l'absence.

Exemple 1 : un salarié à temps plein (35 h semaine) est rémunéré 3 000 € par mois et a une prime annuelle de 4 000 € prévue par la convention collective. En décembre, il est absent 50 % du temps et son salaire résiduel est de 1 500 €. La prime de 4 000 € est calculée au prorata du temps de travail sur l'année (en tenant compte des absences légalement assimilées à du temps de travail effectif) : elle est donc de $4\,000\,€ \times 11,5/12 = 3\,833,33\,€$.

La prime n'est pas un élément de rémunération affecté par l'absence de manière strictement proportionnelle sur le mois car son montant n'est pas directement fonction de l'absence intervenue en décembre, mais fonction du temps de travail sur l'année : en conséquence, elle est considérée comme non affectée par l'absence et n'est pas prise en compte dans le rapport de rémunération permettant de déterminer le SMIC du mois.

Dès lors, le SMIC à retenir pour le mois de décembre dans la formule de calcul du coefficient de la RGCP est : $11,88\,€ \times 151,67\,h \times 1\,500\,€ / 3\,000\,€ = 900,92\,€$.

Si, au contraire, on avait considéré que la prime était affectée par l'absence, le SMIC aurait été de $11,88\,€ \times 151,67\,h \times (1\,500\,€ + 3\,833,33\,€) / (3\,000\,€ + 4\,000\,€) = 1\,372,83\,€$, ce qui aurait été plus favorable pour l'employeur.

Exemple 2 : un salarié à temps plein (35 h semaine) est rémunéré 2 000 € par mois et a une prime mensuelle d'ancienneté de 200 €. En décembre, il est absent 50 % du temps et son salaire résiduel est de 1 000 € :

- ✚ si la prime d'ancienneté est proratisée de façon strictement proportionnellement compte tenu de l'absence, son montant est de 100 € en décembre : la prime est donc considérée comme affectée par l'absence, en conséquence de quoi le SMIC à retenir pour le mois de décembre dans la formule de calcul du coefficient de la RGCP est : $11,88\,€ \times 151,67\,h \times 1\,100\,€ / 2\,200\,€ = 900,92\,€$;
- ✚ si la prime reste de 200 € (son régime prévoyant qu'elle n'est pas affectée par l'absence), il faudrait en tenir compte dans la proratisation du SMIC à retenir pour le mois de décembre dans la formule de calcul du coefficient de la RGCP : $11,88\,€ \times 151,67\,h \times 1\,200\,€ / 2\,200\,€ = 982,22\,€$.

Exonérations LODéOM et « Aide à domicile »

Le décret prévoit des mesures portant sur les exonérations LODéOM (Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion) et l'exonération « Aide à domicile », dont peuvent bénéficier les structures de services à la personne au titre des rémunérations versées au titre de certaines prestations effectuées auprès de « personnes fragiles » (c. séc. soc. [art. D. 241-5-2](#), [D. 241-5-3](#) et [D. 752-7](#) au 1.01.2026 dans leur rédaction issue du décret 2025-887 du 4 septembre 2025).

Selon la Direction de la sécurité sociale, « il s'agit de dispositions à droit constant, visant simplement à tirer les conséquences de la réforme de la réduction générale sur ces exonérations. En effet, jusqu'à présent les articles relatifs à ces exonérations renvoyaient à l'article sur la réduction générale concernant les paramètres T et la rémunération éligible. Ces paramètres sont désormais déconnectés afin que la refonte de la réduction générale n'impacte pas ces exonérations » (communiqué BOSS du 5 septembre 2025).

Signalons néanmoins que les précisions relatives à la proratisation du paramètre SMIC en cas d'absence (*voir précédemment*) s'appliquent aussi aux exonérations LODéOM et « Aide à domicile ».

Proratisation du SMIC et éléments affectés/non affectés par l'absence : les précisions du GIP-MDS

Sur la question des éléments de rémunération considérés comme affectés par l'absence (*donc proratisés de façon strictement proportionnelle à l'absence sur le mois considéré*) ou non affectés par l'absence, la fiche de la base de connaissance DSN du GIP-MDS consacrée aux principes de proratisation du SMIC utilisé dans le calcul de la RGCP donne quelques lignes directrices complémentaires (Net-entreprises.fr, Base de connaissance DSN, fiche 2681).

- ❶ Les **modalités de calcul des primes et indemnités** versées par l'employeur peuvent être différentes en fonction des dispositions conventionnelles ou des usages d'entreprise.
- ❷ Par conséquent, il n'existe **pas de liste des éléments non affectés** par l'absence (ex. : une prime mensuelle d'ancienneté est parfois proratisée pour tenir compte de l'absence du mois, parfois non).
- ❸ À titre **indicatif**, le GIP-MDS estime pouvoir retenir les éléments suivants, en cohérence avec la notion d'éléments affectés/non affectés par l'absence :

indemnités compensatrices de congés payés, indemnité de fin de CDD ou de mission d'intérim : leur montant n'étant pas directement fonction de l'absence intervenue au cours du mois où le contrat prend fin et qui donne lieu à la proratisation du SMIC (il dépend de l'ensemble de la rémunération versée au cours du contrat ou de la période de référence ; calcul supra mensuel), ce sont des éléments considérés comme non affectés par l'absence.

prime de 13^e mois : forcément en partie impactée par l'absence qui intervient lors du mois de versement, son montant n'est néanmoins pas directement fonction de l'absence intervenue au cours du mois (calcul supra mensuel), de sorte que la prime donc être considérée comme non affectée par l'absence du mois ;

heures supplémentaires : les heures supplémentaires structurelles sont considérées comme affectées par l'absence, mais

pas les heures supplémentaires dites « aléatoires ».

④ Le GIP-MDS propose une **aide à la décision** sous forme de la **question suivante** : l'élément de rémunération (prime, indemnité) est-il réduit strictement dans la même proportion que la retenue pour absence pour le mois donné ?

si OUI, cet élément est affecté par l'absence et ne doit pas être soustrait du numérateur et du dénominateur pour la proratisation du SMIC ;

si NON, cet élément, qui n'est pas modifié de manière strictement proportionnelle à l'absence, est considéré comme non affecté par l'absence : il doit être soustrait du numérateur et du dénominateur pour la proratisation du SMIC.

Réduction de cotisations patronales 2026 et allègements généraux 2025 : comparaison du niveau d'exonération en pourcentage

Le tableau ci-dessous compare, pour le cas général (1), les niveaux d'exonération exprimés en pourcentage entre :

la réduction générale de cotisations 2026 dans son paramétrage résultant du décret 2025-887 du 4 septembre 2025 (JO du 5) ;

d'autre part, l'avantage cumulé résultant des allègements généraux 2025 (AG 2025 dans notre tableau), à savoir réduction dégressive devenant nulle à 1,6 SMIC, taux réduit (- 6 pt) de cotisation maladie jusqu'à 2,25 SMIC, taux réduit (- 1,8 pt) de cotisation d'allocations familiales jusqu'à 3,3 SMIC.

Pour les besoins de la comparaison, nous retenons le taux du SMIC en vigueur au 1.01.2025, à savoir 11,88 € bruts par heure.

	Employeur au FNAL de 0,10 %	Employeur au FNAL de 0,50 %	Comparatif

	Réduction 2026	AG 2025	Réduction 2026	AG 2025	
SMIC	39,73 %	39,73 %	40,13 %	40,13 %	Même niveau d'exonération
1,1 SMIC	31,19 %	31,99 %	31,50 %	32,29 %	La nouvelle réduction est <u>moins favorable</u> que les allègements généraux 2025
1,2 SMIC	24,81 %	25,54 %	25,05 %	25,76 %	
1,3 SMIC	19,94 %	20,08 %	20,13 %	20,23 %	
1,3132 SMIC	19,38 %	19,49 %	19,57 %	19,57 %	Zone d'équivalence des

1,3180 SMIC	19,19 %	19,19 %	19,37 %	19,33 %	avantages
1,4 SMIC	16,17 %	15,40 %	16,32 %	15,50 %	La nouvelle réduction est <u>plus favorable</u> que les allègements généraux 2025
1,5 SMIC	13,22 %	11,35 %	13,34 %	11,39 %	
1,6 SMIC	10,88 %	7,80 %	10,97 %	7,80 %	
1,7 SMIC	9,01 %	7,80 %	9,09 %	7,80 %	
1,7797 SMIC	7,80 %	7,80 %	7,86 %	7,80 %	Zone d'équivalence des avantages
1,7841 SMIC	7,73 %	7,80 %	7,80 %	7,80 %	

1,8 SMIC	7,52 %	7,80 %	7,58 %	7,80 %	La nouvelle réduction est <u>moins favorable</u> que les allègements généraux 2025
1,9 SMIC	6,31 %	7,80 %	6,36 %	7,80 %	
2 SMIC	5,33 %	7,80 %	5,37 %	7,80 %	
2,1 SMIC	4,55 %	7,80 %	4,57 %	7,80 %	
2,2 SMIC	3,91 %	7,80 %	3,93 %	7,80 %	
2,25 SMIC	3,64 %	7,80 %	3,66 %	7,80 %	
2,3 SMIC	3,40 %	1,80 %	3,41 %	1,80 %	
					La nouvelle réduction est <u>plus</u>

2,4 SMIC	2,99 %	1,80 %	3 %	1,80 %	<u>favorable</u> que les allégements généraux 2025
2,5 SMIC	2,67 %	1,80 %	2,68 %	1,80 %	
2,6 SMIC	2,42 %	1,80 %	2,43 %	1,80 %	
2,7 SMIC	2,24 %	1,80 %	2,24 %	1,80 %	
2,8 SMIC	2,11 %	1,80 %	2,11 %	1,80 %	
2,9 SMIC	2,03 %	1,80 %	2,03 %	1,80 %	
2,99 SMIC	2 %	1,80 %	2 %	1,80 %	

3 SMIC	Pas de réduction	1,80 %	Pas de réduction	1,80 %	La nouvelle réduction est <u>moins favorable</u> que les allègements généraux 2025
3,1 SMIC	Pas de réduction	1,80 %	Pas de réduction	1,80 %	
3,2 SMIC	Pas de réduction	1,80 %	Pas de réduction	1,80 %	
3,3 SMIC	Pas de réduction	1,80 %	Pas de réduction	1,80 %	
Au-delà de 3,3 SMIC	Pas de réduction		Pas de réduction		Pas de différence (aucun allègement général)

(1) Salarié à temps plein ou à temps partiel présent toute l'année sans incident de présence, hors heures supplémentaires et complémentaires, et hors taux réduit, et pour une répartition des cotisations AGIRC-ARRCO de droit commun. Pas de prime de partage de la valeur.

TABLEAU COMPARATIF

Réforme des dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales : comparatif 2025-2026.

Réforme des dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales :

Tableau comparatif 2025-2026

	Entreprise < 50 salariés - calcul 2025						Entreprise < 50 salariés - calcul 2026			Diff 2026/2025
Rému brute	Coeff C	Cmax	RGCP	Réduc maladie	Réduc AF	Total réduc	Coeff C	Cmax	RGCPU	
1801,84	0,3193	0,3193	575,33	108,11	32,43	715,87	0,3973	0,3973	715,87	0,00
2000	0,2349	0,3193	469,80	120	36,00	625,80	0,3047	0,3973	609,40	-16,40
3000	-0,0208	0,3193	0,00	180	54,00	234,00	0,0962	0,3973	288,60	54,60
4000	-0,1486	0,3193	0,00	240	72,00	312,00	0,0380	0,3973	152,00	-160,00
5000	-0,2253	0,3193	0,00	0	90,00	90,00	0,0214	0,3973	107,00	17,00
5400	-0,2481	0,3193	0,00	0	97,20	97,20	0,0200	0,3973	108,00	10,80
	Entreprise ≥ 50 salariés - calcul 2025						Entreprise ≥ 50 salariés - calcul 2026			Diff 2026/2025
Rému brute	Coeff C	Cmax	RGCP	Réduc maladie	Réduc AF	Total réduc	Coeff C	Cmax	RGCPU	
1801,84	0,3233	0,3233	582,53	108,11	32,43	723,08	0,4013	0,4013	723,08	0,00
2000	0,2379	0,3233	475,80	120	36,00	631,80	0,3077	0,4013	615,40	-16,40
3000	-0,0210	0,3233	0,00	180	54,00	234,00	0,0970	0,4013	291,00	57,00
4000	-0,1505	0,3233	0,00	240	72,00	312,00	0,0382	0,4013	152,80	-159,20
5000	-0,2281	0,3233	0,00	0	90,00	90,00	0,0214	0,4013	107,00	17,00
5400	-0,2512	0,3233	0,00	0	97,20	97,20	0,0200	0,4013	108,00	10,80