



SYNTHESE

Projet de budget 2026 : les principales mesures sociales.

• Octobre 2025

Sommaire.

ASC, chèques vacances, titres restaurants : création d'une contribution patronale de 8 % (PLFSS, art. 8).....	3
Ruptures conventionnelles, mise à la retraite :.....	3
la "contribution patronale spécifique" passerait de 30 % à 40 % (PLFSS, art. 8)	3
Apprentis : suppression totale de l'exonération de cotisations sociales (PLFSS, art. 9)	3
Apprentis : suppression de l'aide au permis de conduire (PLF, art. 80)	4
Arrêts de travail : limitation de la durée initiale de prescription (PLFSS, art. 28)	4
Congé de maternité : vers une visite de reprise facultative (PLFSS, art. 28).....	5
Incapacité temporaire de travail : limitation de la période d'indemnisation (PLFSS, art. 28).....	5
ALD « non exonérantes » : suppression des règles dérogatoires (PLFSS, art. 28)	6
Reconnaissance des maladies professionnelles : adaptation de la procédure (PLFSS, art. 39).....	6
Création d'un congé supplémentaire de naissance (PLFSS, art. 42)	7
Réforme du cumul emploi-retraite (PLFSS, art. 43)	8
Compte personnel de formation (CPF) : exclusion du bilan de compétences (PLF, art. 81).....	8

Introduction.

Les projets de loi de finances (PLF) et de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 ont été présentés mardi 14 octobre 2025 en Conseil des ministres.

Nous faisons le point sur les mesures impactant le droit du travail.

ASC, chèques vacances, titres restaurants : création d'une contribution patronale de 8 % (PLFSS, art. 8)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit la création d'une nouvelle contribution patronale de 8 % applicable notamment :

- aux titres restaurant pour les dépenses alimentaires ;
- aux chèques vacances pour les activités de loisirs ;
- aux chèques cadeaux ou autres avantages sociaux et culturels financés par les CSE (billets de théâtre, de musées ou de concert).

Selon l'exposé des motifs, cette mesure permettrait de « lutter contre les phénomènes de substitution aux salaires » tout en harmonisant le régime social de ces avantages avec celui d'autres compléments de salaire déjà soumis à un taux réduit de forfait social.

Ruptures conventionnelles, mise à la retraite : la "contribution patronale spécifique" passerait de 30 % à 40 % (PLFSS, art. 8)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit d'augmenter de 10 points le taux de la contribution patronale spécifique applicable aux indemnités de [ruptures conventionnelles](#) et de mise à la retraite. Ce taux, fixé à 30 % depuis le 1er septembre 2023, passerait ainsi à 40 %.

L'objectif serait de lutter contre les « phénomènes d'optimisation dans les ruptures de contrat de travail », qui consistent à contourner le régime social applicable aux indemnités de licenciement ou de démission.

Apprentis : suppression totale de l'exonération de cotisations sociales (PLFSS, art. 9)

Actuellement, un salarié en contrat d'apprentissage est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC.

Rappel

Ce plafond d'exonération avait déjà été abaissé depuis le 1er mars 2025, passant de 79 % à 50 % du SMIC.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 propose de supprimer totalement l'exonération de cotisations sociales en faveur des apprentis (Code du travail, art. L. 6243-2).

Cette suppression serait applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du **1er janvier 2026**, sans remettre en cause la situation des contrats en cours.

Le Gouvernement remet en question la pertinence économique de cette exonération, qui, selon lui, consiste à « *soustraire une grande partie de la rémunération des apprentis à des prélèvements salariaux dont tous les autres salariés s'acquittent dès le premier euro et ce, alors que les droits des apprentis, plus généreux que ceux des salariés, doivent par ailleurs être financés* ».

Apprentis : suppression de l'aide au permis de conduire (PLF, art. 80)

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2026 prévoit la suppression de l'aide forfaitaire de 500 euros dont peuvent bénéficier les apprentis majeurs pour financer leur permis de conduire.

Bon à savoir

Cette aide est applicable depuis le 1er janvier 2019 aux apprentis âgés d'au moins 18 ans engagés dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B.

La suppression de cette aide forfaitaire aurait pour objectif de rationaliser les aides à l'apprentissage et de limiter les effets d'aubaine. Cette mesure est motivée par le fait que l'aide crée aujourd'hui une inégalité avec les autres étudiants, n'est pas ajustée en fonction des ressources de l'apprenti ou des autres aides qu'il perçoit, et se superpose à de nombreux dispositifs existants financés par l'État ou les collectivités (permis à 1 € pour les jeunes, compte personnel de formation, aides locales, etc.).

Arrêts de travail : limitation de la durée initiale de prescription (PLFSS, art. 28)

Le PLFSS pour 2026 prévoit d'encadrer davantage la prescription des arrêts de travail. Le texte prévoit ainsi de **limiter la durée initiale des arrêts de travail** à une durée fixée par décret.

Sont envisagées les durées suivantes :

- 15 jours pour les prescriptions effectuées par les médecins en ville ;
- 30 jours pour les prescriptions effectuées à l'hôpital.

Il est prévu que par exception, les médecins pourront **déroger à ce plafond** s'ils mentionnent sur la prescription les raisons médicales qui justifient un arrêt plus long, en tenant compte, le cas échéant, des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Le texte introduit également **l'obligation d'indiquer les motifs de l'arrêt** sur l'avis les motifs de l'arrêt, « *à des fins de contrôle par l'assurance maladie* ».

Congé de maternité : vers une visite de reprise facultative (PLFSS, art. 28)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) prévoit de supprimer l'obligation de réaliser une visite médicale de reprise à l'issue d'un congé de maternité. Cette visite ne serait effectuée que si la salariée ou l'employeur en fait la demande.

Rappel

Actuellement, la salariée doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical de reprise dans un délai de 8 jours calendaires suivant la date de reprise effective du travail suite à son congé de maternité. Cet examen permet de vérifier la compatibilité de son poste avec son état de santé et, si nécessaire, de proposer des aménagements.

Incapacité temporaire de travail : limitation de la période d'indemnisation (PLFSS, art. 28)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) prévoit de limiter la période d'indemnisation de l'incapacité temporaire des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) pour un même sinistre.

Le versement des indemnités serait plafonné à une durée fixée par décret. Il est envisagé une **durée de 4 ans pour un même sinistre**, après quoi la victime basculerait vers le régime d'incapacité permanente. L'objectif est de mieux encadrer la durée des arrêts de longue durée et de maîtriser les dépenses.

ALD « non exonérantes » : suppression des règles dérogatoires (PLFSS, art. 28)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale prévoit de **supprimer les règles de prise en charge dérogatoires** dont bénéficient les assurés atteints d'affections de longue durée (ALD) dites « non exonérantes », comme la dépression légère ou les troubles musculosquelettiques.

Rappel

Ces assurés bénéficient actuellement :

- d'un compteur de 1 095 jours d'indemnités journalières sur 3 ans (contre 360 jours sur 3 ans pour le droit commun) ;
- du droit à la levée du délai de carence à compter du 2^e arrêt de travail lié à la pathologie ayant déclenché le compteur ALD « non exonérante ».

Ces assurés ne bénéficieraient donc plus de ces conditions dérogatoires d'indemnisation, et se verraient appliquer les règles de droit commun en matière d'indemnités journalières.

Reconnaissance des maladies professionnelles : adaptation de la procédure (PLFSS, art. 39)

Le PLFSS pour 2026 prévoit de renvoyer à un décret en Conseil d'État la définition des modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies professionnelles inscrites aux tableaux, afin de remplacer certaines exigences techniques devenues obsolètes ou inadaptées et de mieux s'appuyer sur les recommandations scientifiques actuelles.

Ces dispositions entreraient en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 30 septembre 2026.

Le texte propose également de modifier le fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), en recentrant leur intervention sur les cas les plus complexes et en rendant leurs avis contraignants pour les caisses. L'objectif de ces mesures est de réduire les délais de traitement et de mieux mobiliser les ressources médicales disponibles.

Création d'un congé supplémentaire de naissance (PLFSS, art. 42)

Le PLFSS prévoit la création d'un congé supplémentaire de naissance, indemnisé par la Sécurité sociale, accordé à tout salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ce congé, non fractionnable, aurait une **durée de 1 ou 2 mois, au choix du salarié**.

Ce congé serait accordé à **chacun des deux parents**, qui pourront le prendre simultanément ou en alternance, permettant ainsi d'ajouter jusqu'à 4 mois de garde parentale.

Il est prévu une **indemnisation dégressive** entre le premier et le second mois, incitant ainsi chacun des parents à solliciter au moins le premier mois de congé.

Les modalités de prise du congé, notamment le délai de prévenance de l'employeur ou encore le délai dans lequel les jours de congé devront être pris, seraient fixés par décret.

Le délai de prévenance pourrait être réduit notamment lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité ou le congé d'adoption. Il serait compris entre 15 jours et 1 mois.

La durée du congé supplémentaire de naissance serait assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

A l'instar de ce qui est prévu pendant la grossesse et les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité, les salariés en congé supplémentaire de naissance bénéficieraient d'une **protection contre la rupture du contrat de travail** : un licenciement ne pourrait intervenir qu'en cas de :

- faute grave ;
- impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

L'exposé des motifs indique que cette mesure, prise dans un contexte de baisse de la natalité, vise à :

- renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, en incitant les pères à davantage s'impliquer à long terme dans les tâches ménagères et la garde de leurs enfants ;
- faciliter la conciliation entre vies professionnelle et familiale, dans un contexte de tension sur l'offre de modes de garde ;
- favoriser le bien-être pour le développement de l'enfant aux côtés des parents, en cohérence avec la stratégie des 1000 premiers jours.

Le texte prévoit enfin une réflexion plus globale sur le congé parental, notamment sur le maintien ou l'adaptation de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE).

Réforme du cumul emploi-retraite (PLFSS, art. 43)

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 propose de simplifier le [dispositif de cumul emploi-retraite](#) afin de le rendre plus lisible et accessible, notamment pour les retraités modestes, tout en l'alignant sur l'objectif de report de l'âge effectif de départ à la retraite.

Le dispositif entrerait en vigueur au 1er janvier 2027, et serait structuré en trois étapes :

- avant 64 ans : écrêtement total de la pension dès le premier euro de revenu d'activité, pour valoriser le dispositif de retraite progressive ;
- entre 64 et 67 ans : cumul partiel avec écrêtement de 50 % des revenus supérieurs à un seuil qui pourrait être fixé par décret à 7 000 euros de revenus d'activité par an ;
- après 67 ans : cumul intégral libre permettant la création de droit à une seconde pension.

Cette réforme reprend les recommandations de la Cour des comptes et des partenaires sociaux afin :

- de simplifier le cumul emploi-retraite en le rendant plus compréhensible pour ses bénéficiaires ;
- de mieux l'articuler avec l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote, de sorte à limiter les incitations à des départs précoces.

Compte personnel de formation (CPF) : exclusion du bilan de compétences (PLF, art. 81)

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2026 prévoit :

- de plafonner le montant des droits mobilisable pour les actions de formation non certifiantes ;
- d'exclure les bilans de compétences de l'éligibilité au compte personnel de formation (CPF).

Ces mesures visent à remettre le CPF en cohérence avec son objectif initial de progression des compétences et de maintien dans l'emploi, tout en maîtrisant les dépenses et en limitant les pratiques frauduleuses constatées dans certains organismes.

Ces mesures, figurant dans les projets de loi de finances (PLF) et de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, seront discutées dans les prochains jours à l'Assemblée Nationale.

Notez-le

Le Premier ministre a également annoncé, lors de sa déclaration de politique générale, le 14 octobre, la suspension de la réforme des retraites jusqu'à l'élection présidentielle de 2027, sans relèvement de l'âge de départ ni modification de la durée d'assurance, qui restera à 170 trimestres jusqu'en janvier 2028. Cette mesure ne figure pas dans le PLFSS mais sera débattue dans le cadre de son examen.