



RÉDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES

Précisions sur la refonte des allègements de charges

Un décret publié juste après la pause estivale confirme la fusion, au premier janvier 2026, des 3 dispositifs actuels de baisse de charges : la réduction générale de cotisations patronales, les réductions de cotisation maladie et famille. Si cette réforme simplifie les mesures existantes, toutes les entreprises ne seront pas gagnantes.

Dispositif applicable jusque fin 2025

Jusque fin décembre 2025, 3 dispositifs de réduction de charges patronales coexistent :

- la réduction générale dégressive de cotisations patronales (dite réduction Fillon), qui s'applique aux rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC ;
- la réduction de la cotisation maladie de 6 points pour les salaires jusqu'à 2,25 SMIC ;
- la réduction de la cotisation famille de 1,8 point pour les salaires jusqu'à 3,3 SMIC.

Dispositif applicable à partir de 2026

En 2026, sauf changement dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, ces trois dispositifs devraient fusionner en un seul. Si le plafond de la nouvelle réduction doit passer selon le décret du 4 septembre 2025 (n°2025-887) de 1,6 SMIC à 3 SMIC, le montant total des réductions applicables pour un même salarié peut changer, à la hausse ou à la baisse, en fonction de sa rémunération. En effet, la réduction générale dégressive est maximale pour un salaire équivalent à 1 SMIC, puis elle diminue progressivement pour s'annuler au niveau de 3 SMIC.

Nouvelle formule de calcul

La nouvelle formule de calcul du coefficient de réduction applicable au secteur du bâtiment est la suivante :

$$(T_{\min} + (T_{\Delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)] P)) \times 100/90$$

Tmin et Tdelta sont fixées par le décret :

- **Tmin** est fixée à 0,02, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette nouvelle valeur permet de garantir un niveau minimum de réduction de 2 %, quel que soit le niveau de rémunération (dans la limite de 3 SMIC).
- **Tdelta** dépend de la taille de l'entreprise (voir tableau ci-dessous). La valeur Tdelta doit être ajustée, le cas échéant, pour correspondre aux taux de cotisation effectivement à la charge de l'entreprise lorsque ces taux sont inférieurs aux taux habituels pris en compte pour le calcul.

Bon à savoir : Le cumul des valeurs Tmin et Tdelta correspond à la somme des cotisations éligibles à la réduction : cotisations Urssaf, contribution au FNAL, contribution solidarité autonomie, cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco (dans la limite de 6,01 points), contribution d'assurance chômage. La cotisation accident du travail et maladie professionnelles (AT/MP) n'est cependant prise en compte que dans une certaine limite, afin de continuer d'inciter les entreprises au développement de la prévention.

Comme précédemment, le résultat obtenu par application de cette formule ne pourra excéder la somme des valeurs Tmin et Tdelta.

Le plafond de la réduction, c'est à dire le moment où elle devient nulle, passe à 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC pour la réduction générale actuelle). Le SMIC à prendre en compte pour le calcul de ce plafond est le SMIC en vigueur au cours de la période d'emploi (il n'est plus figé au SMIC 2025 comme précédemment).

La valeur de **P** (pour puissance) est de 1,75. En pratique, avec l'application de cette valeur, selon le niveau de rémunération, le montant de la réduction diminuera plus ou moins rapidement, ce qui entraînera globalement une économie pour l'Etat.

La rémunération prise en compte dans le calcul est, comme en 2025, l'assiette des cotisations, mais en prenant également en compte le montant de la PPV lorsqu'elle est versée dans l'entreprise.

Les autres modalités de calcul de la réduction (travail à temps partiel, heures supplémentaires, ...) ne sont pas modifiées.

Rémunérations versées		
Période d'emploi	2026	
Maximum des exonérations (rémunération = SMIC)	Ouvriers et cadre	ETAM*
Employeurs de moins de 50 salariés	0,3973	0,3948
Employeurs de 50 salariés et plus	0,4013	0,3988

*Il est tenu compte pour les ETAM de la valeur de la cotisation de retraite complémentaire à la charge de l'employeur dans le BTP, soit 5,76% et non 6,01%, dans le cas général (Accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la retraite complémentaire).

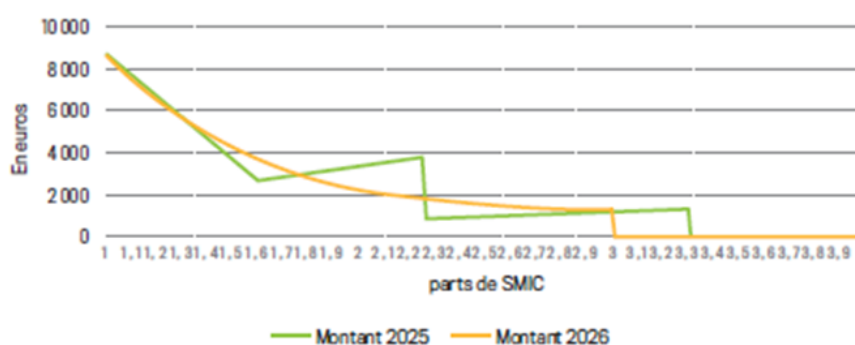
Entrée en vigueur

Ces changements s'appliquent aux périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2026.

Les éditeurs de paye doivent donc adapter leurs logiciels d'ici la fin de l'année.

Attention néanmoins car dans le cadre du projet de loi de finances (PLF), le gouvernement a annoncé qu'il modifierait les éléments de calcul définis dans le décret du 4 septembre 2025 pour réaliser une économie de 1,5 Milliards d'euros. Les paramètres qui seront modifiés n'ont pas été communiqués à ce jour.

Comparaison des allègements généraux 2025 et 2026 selon la rémunération en parts de SMIC



Pour aller plus loin...

Le décret donne une précision sur les éléments à prendre en compte dans le calcul du SMIC en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou partiellement rémunérée par l'employeur (congrés payés dans le bâtiment par exemple), ou en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois.

Dans ce cas, le SMIC doit être corrigé du rapport : salaire du au cours de ce mois / salaire qui aurait été dû si le salarié avait été présent tout le mois.

Pour ce rapport, le décret précise désormais qu'il faut tenir compte uniquement des éléments de rémunération qui sont affectés de façon strictement proportionnelle par l'absence.

Méthode de décision (fiche DSN n°2681)

