



ALERTE JURIDIQUE PSL

Alerte n°349 du 23 janvier 2026

Changements applicables en 2026 – Branche Sport

1. Rémunération

Revalorisation du Smic au 1er janvier 2026

Au 1er janvier 2026, le Smic est revalorisé de **1,18 %**. Le taux horaire brut atteint désormais **12,02 €**, contre **11,88 €** en 2025. Pour un salarié à temps plein, cela correspond à un **Smic mensuel brut de 1 823,03 €**, contre **1 801,80 €** l'année précédente.

Revalorisation des minima conventionnels

Les partenaires sociaux ont conclu au printemps 2025 l'**avenant n°210**, fixant les minima conventionnels applicables à compter du **1er janvier 2026**.

Groupes 1 à 6 (temps plein – salaire mensuel brut minimum)

- **Groupe 1** : 1 848,42 €
- **Groupe 2** : 1 885,14 €
- **Groupe 3** : 1 997,87 €
- **Groupe 4** : 2 099,37 €
- **Groupe 5** : 2 333,99 €
- **Groupe 6** : 2 865,97 €

Groupes 7 et 8 (temps plein – salaire annuel brut de référence)

- **Groupe 7** : 40 597,94 € brut annuel
- **Groupe 8** : 46 833,81 € brut annuel

Salariés relevant du chapitre 12 – Entraîneurs

Pour les entraîneurs **classes A à C**, à temps plein, le salaire mensuel brut minimum est fixé comme suit :

- **Classe A – Technicien** : 2 008,07 €
- **Classe B – Technicien** : 2 218,72 €
- **Classe C – Agent de maîtrise** : 2 296,25 €

Pour les entraîneurs **classe D – Cadres**, à temps plein, le **salaire annuel brut de référence** pour une année complète ne peut être inférieur à **43 308,35 €** à compter du 1er janvier 2026.



ALERTE JURIDIQUE PSL

Gratification minimale des stagiaires

En raison de la revalorisation du plafond horaire de la Sécurité sociale au 1er janvier 2026, le **montant minimal de la gratification des stagiaires**, lorsqu'elle est obligatoire, est porté à **4,50 € par heure** (soit 15 % de 30 €).

2. Avantages sociaux et frais professionnels

Comme chaque année, les **barèmes des frais professionnels**, des **avantages en nature** et des **titres-restaurant** ont été, ou seront prochainement, revalorisés.

3. Plafond de la Sécurité sociale 2026

À compter du 1er janvier 2026, le plafond de la Sécurité sociale est fixé aux montants suivants :

- **Année** : 48 060 €
- **Trimestre** : 12 015 €
- **Mois** : 4 005 €
- **Quinzaine** : 1 848 €
- **Semaine** : 924 €
- **Jour** : 220 €
- **Heure** : 30 €

4. Cotisations et contributions sociales

Évolutions générales applicables

À compter du 1er janvier 2026 :

- Suppression des **taux réduits** de cotisations patronales légales « maladie, maternité, incapacité » et « allocations familiales ».
 - Le **taux patronal maladie** est uniformément fixé à **13 %**.
 - Le **taux patronal allocations familiales** est fixé à **5,25 %**, quel que soit le niveau de rémunération.
- Cette suppression des taux réduits s'applique également aux salariés bénéficiant d'**assiettes forfaitaires**.

Toutefois, pour certaines rémunérations ne relevant pas de la **réduction générale dégressive unique (RGDU)** mais d'autres dispositifs spécifiques (LODEOM, ZFU, ZFRR), les taux réduits sont maintenus :



ALERTE JURIDIQUE PSL

- **Assurance maladie** : 7 % (au lieu de 13 %) pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à **2,5 Smic** (valeur du Smic au 31 décembre 2023).
- **Allocations familiales** : 3,45 % (au lieu de 5,25 %) pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à **3,5 Smic** (valeur du Smic au 31 décembre 2023).

Par ailleurs :

- Le **taux patronal de la cotisation vieillesse déplafonnée** augmente et passe de **2,02 % à 2,11 %** au 1er janvier 2026.

Versement mobilité

Pour les structures assujetties au **versement mobilité**, de nouveaux taux peuvent s'appliquer selon l'agglomération. Le **périmètre géographique** de cette contribution peut également évoluer dans certaines communes au 1er janvier 2026.

De plus, les régions peuvent désormais instaurer une **contribution versement mobilité régionale**, venant s'ajouter au versement existant. Cette contribution s'applique dès lors que l'entreprise est située dans la région concernée et emploie **au moins 11 ETP**.

Réduction générale des cotisations patronales

La formule de calcul évolue : la réduction dite « Fillon » devient la **réduction générale dégressive unique (RGDU)**. Elle s'applique désormais aux **rémunérations inférieures à 3 Smic**, et non plus uniquement à celles inférieures à 1,6 Smic.

Rupture conventionnelle individuelle

À compter de janvier 2026, l'employeur est tenu de verser une **contribution de 40 %** (contre 30 % auparavant) du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Cette règle s'applique à **toutes les indemnités versées à partir de janvier 2026**, y compris lorsque la rupture a été signée avant le 31 décembre 2025.

Heures supplémentaires

La **déduction forfaitaire patronale** sur les heures supplémentaires payées n'est plus réservée aux entreprises de moins de 250 salariés ETP. Elle est désormais ouverte à **toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif.

- **Entreprises de moins de 20 ETP** : 1,50 € par heure supplémentaire payée
- **Entreprises d'au moins 20 ETP** : 0,50 € par heure supplémentaire payée

Spécificités de la branche Sport

La cotisation patronale annuelle destinée au financement du paritarisme de branche est portée de **0,08 % à 0,09 %** à compter de janvier 2026. Elle est calculée sur la **masse salariale 2026**, avec une **collecte effectuée en 2027**.

5. Autres aides et mesures en 2026

Transports publics

La participation facultative et complémentaire de l'employeur au financement des abonnements de transports publics, ouvrant droit à exonérations sociales et fiscales dans la limite de **25 % du prix de l'abonnement** (soit une prise en charge totale exonérée pouvant atteindre **75 %**), demeure applicable au 1er janvier 2026, dans l'attente de la loi de finances pour 2026.

Pour rappel, l'article L.3261-2 du Code du travail prévoit une participation obligatoire par l'employeur des abonnements de transports en commun. Cette participation est de 50%.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

La **déductibilité des dépenses liées aux partenariats** est reconduite pour une durée de **cinq ans**. Jusqu'au **31 décembre 2029**, peuvent être déduites de la contribution annuelle OETH les dépenses engagées dans le cadre de conventions ou d'adhésions avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées accueillies ou embauchées, à l'exclusion des actions de mécénat (décret n°2025-1294 du 24 décembre 2025).

Attention, ici il ne s'agit que de conventions de soutien. **Cette déductibilité ne s'applique pas aux achats de biens ou de prestations réalisés auprès des ESAT ou des entreprises adaptées**, qui relèvent d'un régime distinct de réduction de la contribution OETH et non des dépenses déductibles liées aux partenariats.

Aide à l'embauche des apprentis

En l'absence de nouveau décret instaurant une aide exceptionnelle, **seule l'aide légale "classique"** demeure applicable. Elle concerne les entreprises de **moins de 250 salariés** recrutant un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel **au plus équivalent au baccalauréat**.

- **5 000 €** pour la première année du contrat
- **6 000 €** pour un apprenti en situation de handicap

Chèque emploi associatif (CEA)

À compter du 1er janvier 2026, les associations peuvent recourir au **CEA** pour **une partie seulement de leurs salariés**, sans obligation de l'appliquer à l'ensemble de l'effectif.



ALERTE JURIDIQUE PSL

Création d'un congé de naissance

Un **nouveau congé de naissance**, distinct des congés maternité, paternité, d'adoption et du congé parental, entre en vigueur au **1er juillet 2026**. Il pourra toutefois s'appliquer aux naissances ou adoptions intervenues dès janvier 2026.

Chaque parent pourra bénéficier d'un congé supplémentaire de **1 ou 2 mois**, pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent. Ce congé sera indemnisé par la Sécurité sociale sous forme d'indemnités journalières. Les montants annoncés sont de **70 % du salaire net pour le premier mois** et **60 % pour le second**, dans l'attente du décret d'application.

Emploi des seniors

Les entreprises d'au moins **300 salariés** pourront se voir appliquer un **malus** sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et veuvage en l'absence de négociation ou, à défaut, de plan d'action annuel portant sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés. Le montant de ce malus sera fixé par voie réglementaire, sur la base de critères objectifs tenant compte des efforts réalisés et des motifs de défaillance.