

Alerte n°349 du 23 janvier 2026

Changements applicables en 2026 – Branche Éclat

1. Rémunération

Revalorisation du Smic au 1er janvier 2026

À compter du 1er janvier 2026, le Smic est revalorisé de **1,18 %**. Le Smic horaire brut s'élève désormais à **12,02 €**, contre **11,88 €** en 2025. Cette augmentation porte le Smic mensuel brut à **1 823,03 €** pour un salarié à temps plein, contre **1 801,80 €** en 2025.

Évolution des minima conventionnels

L'**avenant n°208**, étendu en octobre 2025, fixe de nouvelles valeurs de points applicables à compter du 1er janvier 2026 :

- **Valeur V1 : 7,23 €**
- **Valeur V2 : 6,81 €**

Revalorisation de la gratification minimale des stagiaires

En raison de l'augmentation du plafond horaire de la Sécurité sociale au 1er janvier 2026, le montant minimum de la gratification des stagiaires, lorsqu'elle est due, est fixé à **4,50 € de l'heure** (soit **15 % de 30 €**) à compter du 1er janvier 2026.

2. Avantages sociaux et frais professionnels

Comme chaque année, les barèmes relatifs aux **frais professionnels**, aux **avantages en nature** ainsi qu'aux **titres-restaurant** ont été, ou seront prochainement, revalorisés.

3. Plafond de la Sécurité sociale pour 2026

À compter du 1er janvier 2026, le plafond de la Sécurité sociale est fixé comme suit :

Périodicité	Montant (€)
Année	48 060
Trimestre	12 015
Mois	4 005

ALERTE JURIDIQUE PSL

Périodicité	Montant (€)
Quinzaine	1 848
Semaine	924
Jour	220
Heure	30

4. Cotisations et contributions sociales

En 2026, plusieurs évolutions concernent les cotisations légales patronales ainsi que certaines cotisations conventionnelles.

Suppression des taux réduits de cotisations patronales légales

À compter du **1er janvier 2026**, les **taux réduits** applicables aux cotisations patronales légales suivantes sont supprimés :

- *Maladie, maternité, incapacité ;*
- *Allocations familiales.*

Désormais, quel que soit le niveau de rémunération du salarié :

- Le **taux patronal d'assurance maladie** est fixé à **13 %** ;
- Le **taux patronal d'allocations familiales** est fixé à **5,25 %**.

La suppression des taux réduits s'applique également aux rémunérations des salariés bénéficiant d'**assiettes forfaitaires**.

Maintien de taux réduits dans certains dispositifs spécifiques

Pour certaines rémunérations ne relevant pas de la **réduction générale dégressive unique (RGDU)** mais d'un autre dispositif dégressif spécifique (notamment **LODEOM, ZFU** ou **ZFRR**), les taux réduits sont maintenus :

- **Assurance maladie à 7 %** (au lieu de 13 %) pour les salariés dont le salaire annuel brut est inférieur à **2,5 Smic** (valeur du Smic au 31 décembre 2023) ;
- **Allocations familiales à 3,45 %** (au lieu de 5,25 %) pour les salariés dont le salaire annuel brut est inférieur à **3,5 Smic** (valeur du Smic au 31 décembre 2023).

Cotisation vieillesse déplafonnée

Le **taux patronal de la cotisation vieillesse déplafonnée** est revalorisé et passe de **2,02 % à 2,11 %** à compter du 1er janvier 2026.

Versement mobilité

Pour les structures assujetties au **versement mobilité**, de nouveaux taux peuvent être applicables selon l'agglomération concernée. Par ailleurs, le **périmètre géographique** de ce versement peut évoluer au 1er janvier 2026 dans certaines communes.

Depuis plusieurs mois, les **régions** peuvent également instaurer une **contribution versement mobilité régionale**. Celle-ci s'ajoute au versement mobilité existant et s'applique dès lors que l'entreprise est implantée dans la région concernée et emploie au moins **11 ETP**.

Réduction générale de cotisations patronales (RGDU)

La formule de calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales évolue. La réduction dite « Fillon » devient la **réduction générale dégressive unique (RGDU)** et s'applique désormais aux rémunérations **inférieures à 3 Smic**, contre **1,6 Smic** auparavant.

Rupture conventionnelle individuelle

En cas de **rupture conventionnelle individuelle**, l'employeur doit verser une contribution égale à **40 %** du montant de l'indemnité (contre **30 %** auparavant) à compter de janvier 2026. Cette contribution est due pour toute indemnité versée à partir de janvier 2026, y compris lorsque la rupture a été signée avant le 31 décembre 2025.

Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires

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

Pour rappel :

- **1,50 € par heure supplémentaire** payée dans les entreprises de moins de **20 ETP** ;
- **0,50 € par heure supplémentaire** payée dans les entreprises d'au moins **20 ETP**.

5. Dispositions spécifiques à la branche Éclat

Une **contribution formation conventionnelle supplémentaire** de **0,05 %** de la masse salariale 2026 est instituée. Cette contribution est destinée au financement des **formations des bénévoles dirigeants**.

Elle devra être versée à **Uniformation**, en même temps que la collecte habituelle, lors de l'**appel à cotisation en 2027**, sur la base de la masse salariale 2026.

6. Autres aides et mesures prévues pour 2026

Prise en charge des abonnements de transports publics

La participation volontaire et supplémentaire de l'employeur au financement des abonnements de transports publics, ouvrant droit à exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de **25 %** du prix de l'abonnement (soit une prise en charge exonérée pouvant atteindre **75 %** au total), demeure applicable à compter du 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 engagées dans le cadre de partenariats** est prolongée pour une durée de **cinq ans**. Jusqu'au **31 décembre 2029**, les employeurs assujettis à l'OETH peuvent ainsi déduire de leur contribution annuelle 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.

Sont exclues de cette déductibilité les **dépenses de mécénat**.

Référence : **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

Dans l'attente d'un éventuel nouveau décret instaurant une aide exceptionnelle, **seule l'aide légale "classique"** demeure applicable pour toute nouvelle embauche d'apprenti.

Cette aide concerne exclusivement les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de **moins de 250 salariés**, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle **au plus équivalent au baccalauréat**.

Le montant de l'aide est fixé à :

- **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 **chèque emploi associatif (CEA)** pour **une partie seulement de leurs salariés**, et non plus obligatoirement pour l'ensemble de leur effectif.

Création d'un congé de naissance

Un **nouveau congé de naissance** est instauré, distinct des congés de maternité, de paternité, d'adoption et du congé parental. Il entrera en vigueur le **1er juillet 2026**, mais pourra s'appliquer aux naissances ou adoptions intervenues depuis janvier 2026.

Chaque parent pourra bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de **un ou deux mois**, selon son choix. Ce congé pourra être pris **simultanément ou en alternance** avec l'autre parent.

Il est prévu que ce congé soit indemnisé par la Sécurité sociale sous forme d'**indemnités journalières**. Dans l'attente du décret d'application, il a été annoncé une indemnisation équivalente à :

- **70 % du salaire net** pour le premier mois ;
- **60 % du salaire net** pour le second mois.

Emploi des salariés expérimentés et malus senior

Les **entreprises d'au moins 300 salariés** pourront être soumises à un **malus** sur les cotisations patronales dues au titre de l'**assurance vieillesse** et de l'**assurance veuvage** en l'absence de négociation relative à l'emploi, au travail et à l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, ou à défaut d'accord, en l'absence d'un **plan d'action annuel** visant à favoriser l'emploi des seniors.

Le montant de ce malus sera fixé par voie réglementaire, en fonction des efforts effectivement réalisés par l'entreprise et des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairement définis.