

Alerte n°352 du 06 février 2026

## Les nouveautés engendrées par la mise à jour du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS)

Cette mise à jour vient préciser et ajuster les règles relatives aux frais professionnels et aux avantages en nature, complétant ainsi les dispositions classiques du Code du travail.

### 1. La revalorisation du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)

Après une hausse notable les années précédentes, le Plafond de la Sécurité Sociale continue de progresser pour s'adapter à l'évolution des salaires moyens.

- **Plafond mensuel (PMSS) : 4 005 €**
- **Plafond annuel (PASS) : 48 060 €**

**Impact :** Cette hausse de **2 %** par rapport à 2025 impacte directement le calcul des cotisations plafonnées (vieillesse), les seuils d'exonération des indemnités de rupture, ainsi que les gratifications minimales des stagiaires.

### 2. Refonte des allègements de cotisations : La "RGDU"

La grande nouveauté de 2026 est la mise en œuvre de la **Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)**. Cette réforme vise à simplifier et à fusionner certains dispositifs pour stabiliser le coût du travail tout en ajustant les trajectoires d'allègements.

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.

Extension à Mayotte

L'article 23 de la LFSS 2026 rend désormais applicable la réduction générale dégressive à **Mayotte**, avec des adaptations spécifiques, marquant une étape clé dans la convergence des droits sociaux.

### 3. Évolutions sur les frais professionnels et avantages en nature

Le BOSS a fait l'objet d'une mise à jour majeure en février 2026 concernant les frais professionnels et les avantages en nature.

**Stagiaires :** Les tolérances applicables aux avantages de repas (titres-restaurant, accès au restaurant d'entreprise) sont désormais explicitement intégrées. Le BOSS précise les conditions dans lesquelles la participation de l'employeur peut être exclue de l'assiette des cotisations pour ces populations.

**Revalorisation des indemnités de télétravail** : Les seuils d'exonération des allocations forfaitaires de télétravail ont été ajustés pour suivre l'inflation des coûts énergétiques.

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	2,70€ dans la limite de 59,40€ par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	11€ pour un jour de télétravail

*\* Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail en l'absence d'un accord collectif.*

**Frais de mobilité douce** : Le BOSS précise désormais les conditions de cumul entre le "Forfait Mobilités Durables" et la prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics (60% ou 75% selon les accords).

**Justificatifs dématérialisés** : La tolérance du BOSS concernant la validité des preuves numériques (photos de tickets via applications de gestion) est renforcée, à condition que le processus d'archivage garantisse l'intégrité du document.

#### 4. Renforcement du régime des indemnités de rupture

Depuis le 1er janvier 2026, le taux de la contribution patronale sur la part des indemnités exonérées de cotisations de Sécurité sociale est passé de 30 % à 40 % pour la rupture conventionnelle et la mise à la retraite.

#### 5. La "Retraite Chapeau" : Une nouvelle rubrique

Un communiqué du 3 février 2026 a officialisé l'ajout d'une section dédiée aux **régimes professionnels de retraite supplémentaire** (dits "retraite chapeau"). Cette rubrique clarifie l'application de la législation pour ces régimes fermés, offrant une lecture plus lisible des contributions spécifiques dues par les entreprises.

#### 6. Vers une opposabilité totale du "Fait Générateur"

Un changement majeur de doctrine concerne le **fait générateur des cotisations**. Les nouvelles règles, qui précisent le moment précis où la cotisation est due (notamment en cas de rappel de salaire ou de primes versées après la rupture du contrat), font l'objet d'une phase pilote depuis juillet 2025.

Le BOSS indique que ces contenus ne seront **opposables aux entreprises qu'à compter du 1er janvier 2027**. D'ici là, les entreprises peuvent continuer d'appliquer les règles antérieures sans risque de redressement, permettant une transition en douceur vers ces nouvelles interprétations juridiques.