

**LINKING**  
**TALENTS**

 **sdworx**

 **PAYJOB**



# CAFE DE LA PAIE – N°18

12 mars 2026

Abdelkader BERRAMDANE

# SOMMAIRE

## PROGRAMME



1. Principaux changements au 1<sup>er</sup> janvier 2026
2. Plafonds 2026
3. AN et frais profs les limites en 2026
4. Assiettes forfaitaires 2026
5. Réduction générale dégressive
6. Exonérations des prestations CSE 2026
7. Bonus malus Assurance chômage
8. IJSS : réduction
9. Congé supplémentaire de naissance
10. Maladie et CP
11. Modification contrôle URSSAF

LINKING  
TALENTS



## 1. Principaux changements au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## SMIC

- Taux horaire ⇨ 11,88 euros à 12,02 euros

## Cotisations vieillesse

- Taux cotisation patronale dé plafonnée ⇨ 2,02% à 2,11%

## Cotisation AGS

- Taux inchangé à 0,25%

## Cotisation spécifique maladie Alsace-Moselle

- Taux inchangé à 1,30%

## Activité partielle

- Taux inchangé à 1,30% Activité partielle ⇨ 8,57 euros
- APLD ⇨ 9,52 euros

## Forfait social

- Indemnités de rupture conventionnelle et mise à la retraite ⇒ 30% à 40%

## Saisie sur salaires

2026			
Barème des saisies sur rémunérations pour une personne seule			
Tranche	Rémunération mensuelle	Part saisissable	Montant maximum mensuel saisissable (montant cumulé)
1	Inférieure ou égale à 373,33 €	1/20ème	18,67 €
2	Entre 373,33 € et 727,50 € (inclus)	1/10ème	54,09 €
3	Entre 727,50 € et 1083,33 € (inclus)	1/5ème	125,26 €
4	Entre 1083,33 € et 1 435,83 € (inclus)	1/4ème	213,39 €
5	Entre 1 435,83 € et 1 789,17 € (inclus)	1 tiers	331,17 €
6	Entre 1 789,17 € et 2 150,83 € (inclus)	1 demi	512,00 €
7	Supérieure à 2 150,83 €	100 %	512,00 € + la totalité des sommes au-delà de 2 150,83 €

Ces seuils sont augmentés de 145,00 € par mois (soit 1 740,00 € par an) et par personne à charge, sur présentation des justificatifs.

2. Plafonds 2026



PÉRIODES	MONTANTS
<b>Annuel</b>	<b>48 060 €</b>
Trimestriel	12 015 €
<b>Mensuel</b>	<b>4 005 €</b>
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

## Incidences

- Plafond exonération prestations CSE  $\Rightarrow$  5% du PMSS  $\Rightarrow$  200 euros
- Gratification des stagiaires  $\Rightarrow$  15% du plafond horaire  $\Rightarrow$  4,50 euros/heure
- Assujettissement des indemnités de rupture dès le 1<sup>er</sup> euro  $\Rightarrow$  10 x PASS  $\Rightarrow$  480 600 euros

**LINKING**   
**TALENTS**

 **sdworx**

 **PAYJOB**

3. AN et frais pros les limites en 2026

[www.payjob.fr](http://www.payjob.fr)

# AVANTAGES EN NATURE

2026		
Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale
		(si plusieurs pièces)
Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
A partir 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

2026	
1 repas	2 repas
5,50 €	11 €

HCR 2026	
1 repas	2 repas
4,25 €	8,50 €

# AVANTAGES EN NATURE

Régime social 2026		
Télétravail régulier	Télétravail irrégulier	Accord collectif de branche ou interprofessionnel, ou de groupe
11 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine	2,70 euros par jour dans la limite de 59,40 euros par mois	13 euros par mois pour une journée par semaine 3,25 euros par jour dans la limite de 71,50 euros par mois

2026
7,32

2026			
ZONES	Annuel	Mensuel	Imagine R
1 à 5	998,80 €	90,80 €	393,30 €
2 à 3	976,80 €	88,80 €	
3 à 4	950,40 €	86,40 €	
4 à 5	928,40 €	84,40 €	

# FRAIS PROFESSIONNELS

## Suppression dégressive de la DFS

- la propriété (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2029) ;
- la construction (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2032) ;
- le transport routier de marchandises (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2035) ;
- l'aviation civile (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2033) ;
- les journalistes (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2038) ;
- les casinos et cercles de jeux (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2031) ;
- le spectacle vivant ou enregistré (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2032) ;
- et les VRP (fin de la DFS à compter du 1er janvier 2038).

➤ Pour rappel ⇨ Réduction dégressive des taux de DFS de 15%, chaque année

LINKING  
TALENTS



## 4.Assiettes forfaitaires 2026

# ASSIETTES FORFAITAIRES

## Formateurs occasionnels

- Activité au plus égale à 30 jours par an

Rémunération brute journalière (en €)	Assiette journalière (en €)
Inférieure à 220	68,20
De 220 à moins de 440	206,80
De 440 à moins de 660	345,40
De 660 à moins de 880	481,80
De 880 à moins de 1 100	620,40
De 1 100 à moins de 1 320	715,00
De 1 320 à moins de 1 540	844,80
De 1 540 à moins de 2 200	972,40
Égale ou supérieure à 2 200	Salaire réel

# ASSIETTES FORFAITAIRES

## Hotels, cafés, restaurants

### ➤ Première catégorie

½ journée (Durée travail < ou = 5 h)			Journée (Durée travail > 5 h)			Mois		
22 jours	24 jours	26 jours	22 jours	24 jours	26 jours	22 jours	24 jours	26 jours
49 €	45 €	41 €	97 €	89 €	82 €	2 125 €	2 133 €	2 142 €

### ➤ 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie

Assiette forfaitaire des cotisations	Catégories de salariés	
	2e catégorie	3e catégorie
Par mois	3 004 €	4 005 €
Par journée	116 €	154 €
Par demi-journée	58 €	77 €

LINKING  
TALENTS



## 5. Réduction générale dégressive unique

(Décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025)

## Calcul du coefficient de réduction

Coefficient =  $T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC calculé pour un an/ rémunération annuelle brute}-1)]^P)$

- Coefficients maxi :
  - ✓ 0,3981 pour les entreprises de moins de 50 salariés
  - ✓ 0,4021 pour les entreprises de 50 salariés et +
- T min : 0,0200 ⇒ La réduction minimale est de 2%
- T delta :
  - ✓ 0,3781 pour les entreprises de moins de 50 salariés
  - ✓ 0,3821 pour les entreprises de 50 salariés et +
- P : 1,75
- SMIC : valeur en vigueur durant la période d'emploi de calcul / ajustement de la réduction
- **Rémunération annuelle brute** : montant des revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations + PPV
- **Résultat** : arrondi à 4 décimales, au dix millième le plus proche

## RGDU (décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025)

### Cotisations éligibles

Cotisation ou contribution	Taux	
Cotisation d'assurance maladie	13%	
Cotisation d'assurance vieillesse	10,66%	
Cotisation d'allocations familiales	5,25%	
Cotisation ATMP	0,49%	
CSA	0,3%	
Cotisation de retraite complémentaire légalement obligatoire	6,01%	
Contribution d'assurance chômage	4%	
Contributions au FNAL	0,1%	0,5%
<b>Valeur T (sommés des cotisations)</b>	<b>39,81%</b>	<b>40,21%</b>

(Décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025)

## **Monétisation des jours de repos renoncés**

- Prise en compte dans le smic des jours de repos travaillés au titre de la renonciation pour les salariés en forfaits jours
- Absence de précision sur les modalités de valorisation



## 6. Exonérations des prestations CSE 2026

## EXONERATION PRESTATIONS CSE

### Aides aux services à la personne

- Tâches ménagères ou familiales, assistance aux personnes âgées ou handicapées, ...)  
⇒ Plafond annuel d'exonération ⇒ 2591 euros

7. Bonus malus Assurance chômage



## Révision du périmètre

- Réduction à 6 secteurs d'activité (Retrait du secteur travail du bois, industries du papier et imprimerie)
- Réduction des fins de contrat pris en compte aux seules ruptures de contrat inférieur à 3 mois



## 8. IJSS : réduction

## **Durée limitée de l'arrêt-maladie**

- Premier arrêt
- Limitation fixée par décret à venir avec maximum d'un mois
- Renouvellement limité à 2 mois
- Dérogation possible si justification médicale

LINKING  
TALENTS



## 9. Congé supplémentaire de naissance

(Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026)

## **Droit à congé**

- Pour tout enfant né ou adopté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026
- Pour chacun des parents

## **Durée et indemnisation du congé**

- 1 ou 2 mois
- IJSS équivalent à 70% du salaire net le 1<sup>er</sup> mois et 60% le second mois
- Pas d'obligation légale de maintien de salaire
- Pas d'assimilation à du temps de travail effectif sauf pour la détermination de l'ancienneté  
⇒ Congé non pris en compte pour l'attribution de CP

## **Modalités de mise en œuvre**

- Congé à prendre après le congé de maternité, de paternité, d'adoption
- Décret d'application à venir ⇒ Délai de prise du congé, délai de prévenance de l'employeur (entre 15 jours et un mois), ...

10.Maladie et CP



# MALADIE ET CONGES PAYES

(Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 2026)

## Application de la loi ou de la convention collective

- Attribution conventionnelle de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif
- Absence d'assimilation des périodes d'arrêt maladie non professionnelle à du temps de travail effectif
- Dispositions légales plus favorables
- Critère d'appréciation ⇨ assimilation à du temps de travail effectif



## 11. Modification contrôle URSSAF

# MODIFICATION DU CONTRÔLE URSSAF

## Charte du cotisant

- Publication de la charte dans le BOSS

## Signature de la lettre d'observation

- Signature d'un seul agent de contrôle admise

# QUESTIONS/REPOONSES

## Congé de naissance

- Les IJSS (70 % le premier mois et 60 % le second) sont-ils versés dans la limite du PMSS ? **Oui**
- Le congé de naissance est-il pris en compte dans le cadre des droits à la retraite ? **Oui**
- Est-ce 1 mois pour la mère + 1 mois pour le père ou, est-il possible qu'un seul des deux parents prennent les 2 mois ? **Ce congé pourra être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois non consécutives par chaque parent**
- Doit-on maintenir le salaire comme pour le congé maternité ? **Le législateur n'a pas prévu un maintien de salaire à la charge de l'employeur toutefois, il peut être mis en œuvre par voie d'accord collectif**
- Le congé de naissance est-il décompté en jours calendaires ou ouvrés ? **Pas de précision sur ce point à ce jour, il faut attendre le.s décret.s d'application**
- En cas de naissance multiple (jumeaux par ex), le congé de naissance est-il augmenté ? **A ce jour non, il faut attendre le.s décret.s d'application**

## CP

- Un salarié en arrêt maladie non professionnelle acquiert-il bien 80% de ses CP dès lors qu'il n'est plus maintenu à 100% ? **Oui**
- Comment traiter en paie l'absence de weekend non couverte par un arrêt maladie sachant que le collaborateur dispose d'un arrêt de prolongation à compter de lundi qui suit le weekend, et que la CPAM passe ces deux jours de weekend en absence maladie avec IJSS à 0€ ? **Pour cette question, si la méthode de gestion est en heures/jours réels, il n'y a rien à déduire car le salarié s'est déjà vu déduire 35 heures ou 5 jours d'arrêt.**
- Dans l'arrêt de la chambre sociale du 21 janvier 2026, la Cour a-t-elle considéré l'arrêt maladie comme du temps de travail effectif ? **Oui**
- Avril 2026 sonne-t-il la fin du délai de réclamation des congés payés acquis pendant un arrêt maladie dans le cadre de la loi DDADUE ? **Les salariés en poste à l'entrée en vigueur de la loi avaient 2 ans pour demander la régularisation de leurs droits soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit. Les salariés ayant quitté l'entreprise bénéficient eux d'un délai de 3 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par l'ancien employeur au titre d'arrêts maladie**

## Rupture conventionnelle

- Que coûte la RC à l'employeur en 2026 ? L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à une contribution patronale spécifique de 40 % (contre 30% avant le 01.01.2026) sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales

## Bonus-malus chômage

- L'effectif à prendre en compte correspond -t-il à l'effectif N-1 ou selon la Loi PACTE ? Le calcul de l'effectif de 11 salariés et plus s'effectue conformément aux dispositions prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Le franchissement du seuil à la hausse est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives. Le franchissement à la baisse sur une année fait à nouveau courir ce délai

## DFS

- Est-il encore possible de mettre en place la DFS malgré la fin programmée de ce dispositif ? Oui

## Transparence salariale

- A ce jour, quelles sont les obligations (certaines) à respecter en France, pour juin, dans le cadre de la transparence salariale ? Aucun texte officiel et définitif n'a été publié sur le sujet pour l'instant

**PAY JOB** est une marque du groupe **Linking Talents** qui regroupe:

- 14 cabinets de recrutement
- un organisme de formation en paie et droit du travail certifié Qualiopi au titre de ses actions de formation
- un département Audit-Conseil-SIRH





 CONTACTS

Audit-Conseil-SIRH et Management de transition

BRANKIÇA PAVLOVIC

Tél : 01 75 83 06 04

Mail : [brankicapavlovic@payjob.fr](mailto:brankicapavlovic@payjob.fr)

Formation Paie, Droit du travail, Ressources Humaines

ZIDANE LINDA

Tél : 01 83 81 95 00

Mail : [lindazidane@payjob.fr](mailto:lindazidane@payjob.fr)