



## Taux de cotisations

### Plafond de la Sécurité sociale janvier 2026

Vous trouverez ci-après comme chaque année les fiches détaillées relatives aux cotisations sur salaire applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026 (les modifications figurent en bleu).

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est revalorisé et s'élève à 4 005 €

Les principales nouveautés au 1<sup>er</sup> janvier 2026 sont :

- La fusion des réductions de cotisations patronales « maladie », « famille » et la réduction générale des cotisations patronales (réduction dite « Fillon ») en une seule : **la réduction générale dégressive unique (RGDU)**. Cette nouvelle réduction s'appliquera aux revenus d'activité inférieurs à 3 SMIC 2026 avec une nouvelle formule de calcul.
- La hausse du **taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse** dé plafonnée du régime général qui est relevé de 2,02 % à 2,11 %.

Fiche n° 1	Plafond de Sécurité sociale
Fiche n° 2	Taux de cotisations URSSAF
Fiche n° 3	Taux de cotisations UNEDIC
Fiche n° 4	Taux de cotisations de Retraite complémentaire
Fiche n° 5	Taux de cotisations de Prévoyance- Complémentaire santé
Fiche n° 6	Taux de cotisations Formation
Fiche n° 7	Autres taux de cotisations
Fiche n° 8	Taux de cotisations des entrepreneurs et des artisans

Arrêté du 22 décembre 2025 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2026

Article L241-3 du Code de la sécurité sociale

Article D.242-17 à D242-19 du Code de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale pour 2026 fait l'objet d'une augmentation de +2 % par rapport à celui de l'année 2025 qui prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête.

Rappel : +1,6 % en 2025, après une augmentation de 5,4 % l'année précédente.

En conséquence :

- Le plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) est fixé à 4 005 € ;
- Le plafond annuel (PASS) s'élève à 48 060 €.

## Plafonds selon la périodicité des paies

Les différents plafonds selon la périodicité des paies sont les suivants :

PERIODICITE DES PAIES	Plafonds applicables aux rémunérations ou gains versés entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2026
▪ Trimestre	12 015 €
▪ Mois	4 005 €
▪ Quinzaine	2 003 €
▪ Semaine	924 €
▪ Jour	220 €
▪ Heure pour une durée de travail inférieure à 5 heures	30 €

## Dates à retenir pour déterminer les taux et plafonds applicables

Décret 2016-1567 du 21 novembre 2016

Décret 2017-858 du 9 mai 2017

Article R. 243-6 et R.242-1 du Code de la sécurité sociale

Circulaire interministérielle n° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017

Circulaire AGIRC-ARRCO n°2017-09 DRJ du 27 octobre 2017

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le fait générateur du paiement des cotisations sociales n'est plus le versement du salaire mais **la période d'emploi**, c'est-à-dire, selon la Direction de la Sécurité sociale (DSS), « la période de travail au titre de laquelle cette rémunération est versée ».

Cette modification a **un impact pour les entreprises qui pratiquaient le décalage de la paie** sans rattachement. En effet, même si le mois de travail (mois n) est payé le mois suivant (mois n+1), l'entreprise doit appliquer les plafonds relatifs à la période d'emploi et non ceux correspondant au mois de paiement du salaire.

**Les règles de calcul du plafond.** Pour les salariés mensualisés, le calcul du plafond est établi *prorata temporis* en fonction du nombre de jours calendaires durant lesquels le salarié a été occupé, en application de la formule suivante :

$$\text{PMSS} \times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}$$

Le nombre de jours à prendre en compte au dénominateur est donc le nombre de jours du mois, soit : 28, 29,

30 ou 31 jours. Si le salarié est présent tout au long du mois, le nombre de jours de la période d'emploi sera égal au nombre de jours calendaires du mois.

Les cotisations doivent être payées au cours du mois suivant la période d'emploi rémunérée aux dates figurant dans le tableau ci-après :

### Païement des cotisations

Effectif de l'entreprise	Païement des salaires Du mois m	Exigibilité des cotisations et contributions sociales
<b>Moins de 50 salariés (cas général*)</b>	Quelle que soit la date	15 du mois m+1
<b>Moins de 11 salariés ayant opté pour une exigibilité trimestrielle *</b>		Dans les 15 premiers jours du trimestre qui suit la période d'emploi
<b>50 salariés et plus</b>	Mois m	5 du mois m+1
	Mois m+1	15 du mois m+1

\* Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent opter pour le paiement trimestriel de leurs cotisations en informant par écrit l'URSSAF avant le 31 décembre (les entreprises ayant recours au TESE ne sont pas éligibles). A défaut de renonciation, l'option est reconduite pour l'année suivante.

Rappel :

Ces dispositions sont entrées en vigueur à partir des périodes d'emploi débutant à compter du 24 novembre 2016.

Le délai d'adaptation pour certaines entreprises en décalage de paie a pris fin au 31 décembre 2020. Par conséquent, toutes les entreprises doivent respecter les dates d'échéance ci-dessus, y compris lorsqu'elles pratiquent le « grand » décalage de paie.

Les cotisations de **retraite complémentaire et de prévoyance** sont quant à elles exigibles :

- dès le premier jour du mois civil suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues pour les entreprises réglant leurs cotisations mensuellement ;
- dès le premier jour du trimestre civil suivant le trimestre d'emploi pour les entreprises réglant leurs cotisations trimestriellement.

La date limite du versement est le 25 du mois d'échéance (mois civil suivant la période de travail).

Effectif de l'entreprise	Exigibilité des cotisations	Date limite de paiement
<b>Moins de 10 salariés (cas général)</b>	Dès le premier jour du trimestre suivant la période d'emploi	Le 25 du mois suivant la période d'emploi**
<b>Moins de 10 salariés ayant opté pour une exigibilité mensuelle *</b>	Dès le premier jour du mois suivant la période d'emploi (m + 1)	Le 25 du mois suivant la période d'emploi (m+1***)
<b>10 salariés et plus</b>		

\* Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent opter pour une exigibilité mensuelle à effet du 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice suivant

\*\* Exemple : pour les salaires de janvier, février et mars, le paiement des cotisations doit être effectué le 25 avril au plus tard

\*\*\* Exemple : pour les salaires de janvier, les cotisations doivent être payées le 25 février au plus tard.

**Maladie, maternité, invalidité, décès**

Article L241-2-1, D.242-3 et D241-1-2 du Code de la sécurité sociale

Article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018

Décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de Sécurité sociale

Décret n° 2025-318 du 04 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales

Décret n°2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'applications de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale

Décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025

LFSS n°2025-1403 pour 2026 Article 40

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Assurance maladie, maternité, invalidité, décès pour :</b>			
<b>Cas général :</b>	<b>13 %</b>	-	Totalité du salaire
<b>Réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques non cumulables avec la RGDU* :</b>			
- Les salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023	7%	-	Totalité du salaire
- Les salariés ayant une rémunération supérieure à 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023	13%	-	

Modifié par rapport à 2025

**NB :**

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026**, les réductions de cotisations patronales maladie, famille et la réduction générale des cotisations patronales (dite réduction Fillon) fusionnent en une seule et même réduction générale dégressive unique (RGDU). Cette réduction fusionnée s'applique aux rémunérations inférieures à 3 x le SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026 soit 5 469,09 €/mois (SMIC brut mensuel au 1<sup>er</sup> janvier 2026 = 1 823,03 €).

Avec cette fusion des réductions (décret n°2025-887 du 4 septembre 2025, LFSS 2025), le plafond de la RGDU est fixé à 3 SMIC courant (il était de 2,25 SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour les cotisations maladie en 2025). Le niveau de la réduction n'est plus fixe de 6 points (7 % au lieu de 13 %) mais est désormais fonction de certains éléments de la formule de calcul, notamment de la rémunération du salarié : plus sa rémunération est proche des 3 SMIC moins la réduction de cotisations sera importante (pour plus d'informations voir la partie dédiée à la RGDU dans la fiche n°3 plus bas).

**\*Par exception**, pour certaines réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques dont le bénéfice n'est pas cumulable avec la RGDU, l'ancienne réduction de 6 points (portant le taux à 7 %) demeure applicable. C'est le cas pour les exonérations :

- Applicables aux employeurs installés dans les **zones France ruralités revitalisation** (ZFRR et ZFRR+) et dans les **zones de revitalisation rurale** (ZRR) (Article L241-19 CSS) ;
- Du dispositif **LODEOM** (Articles L752-3-2 et L752-3-3 CSS) ;
- Autres dispositifs (TO-DE, ZRD, aides à domicile employées par une entreprise prestataire de droit privée auprès d'une personne dite « fragile »).

Le plafond de SMIC est fixé pour ces réductions à **2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 soit 4 368€/mois** (SMIC brut mensuel au 31 décembre 2023 = 1 747,20 €).

Rappels :

Un taux additionnel spécifique à l'Alsace Moselle de 1,30 % est à prendre en compte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les salariés concernés.

La cotisation maladie « salarié » est supprimée depuis 2018.

Depuis 1997, la loi de financement de la Sécurité sociale a prévu un transfert de cotisations entre la branche AT-MP et la branche maladie du régime général (compte tenu d'une « sous-déclaration » des accidents de travail estimée par le Gouvernement).

La LFSS pour 2025 dans un objectif d'économies a opéré une refonte des dispositifs de baisse de charges en fusionnant les trois dispositifs préexistants (voir plus haut).

La LFSS pour 2026 est venue clarifier et préciser :

- le champ d'application de cette fusion des trois réductions préexistantes notamment en ce qui concerne la situation des bénéficiaires de réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques non cumulables avec la RGDU qui conservent le bénéfice de la réduction maladie avant fusion,
- ainsi que les seuils de SMIC à retenir pour ces dernières soit un montant, fixé par décret, compris entre 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 et 2,5 SMIC en vigueur. Le décret fixe le plafond à 2,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 pour l'année 2026.

## Vieillesse

Article D. 242-4 du Code de la sécurité sociale  
Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014  
IR 2015-204 du 21 décembre 2015  
Décret 2023-1329 du 29 décembre 2023  
Décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025  
LFSS n°2025-1403 pour 2026 Article 11  
Article L.241-3-3 du Code de la sécurité sociale

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Assurance Vieillesse</b>	8,55 %*	6,90 %	Salaire plafonné <sup>(a)</sup>
	<b>2,11 %*</b>	0,40 %	Totalité du salaire

Modifié par rapport à 2025

(a) Le plafond à retenir est celui de la Sécurité sociale (cf. [Fiche n°1](#))

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est passé de 1,90 % à 2,02 %, soit une hausse de 0,12 point, pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter de cette date.

Cette mesure avait été annoncée dans le cadre de la réforme des retraites. Elle a été compensée par une diminution du taux moyen de la cotisation patronale d'AT-MP qui a été réduit de 0,12 point (de 2,24 % en 2023 à 2,12 % en 2024).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, toujours dans le cadre de cette réforme, le taux de cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est relevé de 2,02 % à **2,11 %**, soit une hausse de 0,9 point.

Pour compenser une partie de cette évolution, une diminution du taux moyen de la cotisation patronale d'AT-MP est prévue pour passer de 2,12 % à 2,08 %, soit une diminution de seulement 0,4 point.

**\*Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, un malus** sur la cotisation vieillesse patronale est prévu par la LFSS pour 2026 (Article 11). Il s'appliquera en cas d'absence de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés (nouvelle obligation issue de la loi « séniors » du 24 oct. 2025, [IR 2025-181](#)) ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés. Les précisions de ce malus seront apportées par voie réglementaire et notamment son entrée en vigueur.

## Allocations familiales

Ordonnance du 02/08/2005

Décret n° 2012-1552 du 28 décembre 2012,

Décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014

LFSS pour 2016 article 7

Article L. 241-6-1 et D.241-3-1 du Code de la sécurité sociale

IR 2015-019 du 14 janvier 2015

Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales

Décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025

LFSS n°2025-1403 pour 2026 (JO du 31) Article 40

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Allocations familiales :</b>			
<b>Cas général :</b>	5,25 %	-	Totalité du salaire
<b>Réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques non cumulables avec la RGDU* :</b>			
- Sur les salaires jusqu'à 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023	3,45 %	-	Totalité du salaire
- Sur les salaires supérieurs à 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023	5,25 %	-	
<b>Y ajouter la contribution destinée au FNAL :</b>			
. entreprise de moins de 50 salariés :	0,10 %	-	Salaire plafonné **
. entreprise de 50 salariés et plus :	0,50 %	-	Totalité du salaire**

Modifié par rapport à 2025

### NB :

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les réductions de cotisations patronales famille, maladie et la réduction générale des cotisations patronales (dite réduction Fillon) fusionnent en une seule et même réduction générale dégressive unique (RGDU).** Cette réduction fusionnée s'applique aux rémunérations inférieures à **3 x le SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026 soit 5 469,09 €/mois** (SMIC brut mensuel au 1<sup>er</sup> janvier 2026 = 1 823,03 €).

Avec cette fusion des réductions (décret n°2025-887 du 4 septembre 2025, LFSS 2025), le plafond de la RGDU est fixé à 3 x le SMIC courant (il était de 3,3 SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour les cotisations famille en 2025). Le niveau de la réduction n'est plus fixe de 1,8 points (3,45% au lieu de 5,25%) mais est désormais fonction de certains éléments de la formule de calcul, notamment de la rémunération du salarié : plus sa rémunération est proche des 3 SMIC moins la réduction de cotisations sera importante (pour plus d'informations voir la partie dédiée à la RGDU dans la fiche n°3 plus bas).

**\*Par exception, pour certaines réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques dont le bénéfice n'est pas cumulable avec la RGDU, l'ancienne réduction de 1,8 points portant le taux à 3,45% demeure applicable.** C'est le cas pour les exonérations :

- Applicables aux employeurs installés dans les **zones France ruralités revitalisation (ZFRR et ZFRR+)** et dans les **zones de revitalisation rurale (ZRR)** (Article L241-19 CSS) ;
- Du dispositif **LODEOM** (Articles L752-3-2 et L752-3-3 CSS) ;
- Autres dispositifs (TO-DE, ZRD, aides à domicile employées par une entreprise prestataire de droit privée auprès d'une personne dite « fragile »).

Le plafond de SMIC est fixé pour ces réductions à **3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 soit 6 115,20€/mois** (SMIC brut mensuel au 31 décembre 2023 = 1 747,20€).

Rappels :

**\*\* Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'assiette de la contribution destinée au FNAL est majorée de 11,5 % afin de prendre en compte le montant des indemnités de congés versées par les caisses. Le plafond est également majoré de 11,5 %.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'assujettissement au FNAL au taux de 0,50 % est passé de 20 à 50 salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et à titre de simplification, les contributions au FNAL dues par les entreprises de plus de 50 salariés, précédemment calculées par application des taux de 0,10 % et 0,40 % dans la limite du plafond et de 0,50% sur la fraction du salaire excédant ce plafond, ont été fusionnées en une cotisation unique de 0,50 % appliquée sur la totalité du salaire.

La LFSS pour 2024 prévoyait que, pour bénéficier de la réduction des taux de cotisations patronales d'allocations familiales, les rémunérations ne devaient pas dépasser le montant le plus élevé entre 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 et 2 fois le SMIC en vigueur au cours de l'année dans la limite de 3,5 fois le SMIC de l'année en cours.

La LFSS pour 2025 dans un objectif d'économies **a opéré une refonte des** dispositifs de baisse de charges en fusionnant les **trois** dispositifs préexistants.

La LFSS pour 2026 est venue clarifier et préciser :

- le champ d'application de cette fusion des trois réductions préexistantes notamment en ce qui concerne la situation des bénéficiaires des réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques non cumulables avec la RGDU qui conservent le bénéfice de la réduction allocations familiales avant fusion,
- ainsi que les seuils de SMIC à retenir pour ces dernières soit un montant, fixé par décret, compris entre 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 et 3,5 SMIC en vigueur. Le décret fixe le plafond à 3,5 SMIC applicable au 31 décembre 2023 pour l'année 2026.

## **A.T.M.P**

*Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026 JO du 31*

Les taux accidents du travail font l'objet d'une information séparée.

**Mise à jour à venir pour 2026**

## C.S.G. - C.R.D.S

Loi 2004-810 du 13/08/2004, IR 2004-159 du 24/08/2004

LFSS 2017 art. 8

Ne sont pas concernés :

- la retraite de base sécurité sociale et complémentaire AGIRC-ARRCO,
- les contrats « retraite chapeau » article 39 du CGI, L.137-11 du CSS.

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Contribution Sociale Généralisée</b>	-	9,20 % dont : 6,80 % déductibles 2,40 % non déductibles	98,25 % du salaire (sans déduction forfaitaire spécifique de 10 %) dans la limite de 4 PASS et 100 % au-delà <sup>(a)</sup>
<b>Contribution au remboursement de la dette sociale</b>	-	0,50 %	et  100 % des contributions employeur à la prévoyance* et à la retraite supplémentaire ** (cf. <a href="#">Fiche n°5</a> )

Inchangé par rapport à 2025

\* Prévoyance :

- prévoyance professionnelle,
- options supplémentaires,
- frais de santé...etc.

\*\* Retraite supplémentaire : notamment contrats à cotisations définies anciens contrats dit article 83 du CGI et nouveaux contrats PER obligatoire.

<sup>(a)</sup> La CSG et la CRDS se calculent sur le salaire brut après un abattement de 1,75 % pour frais professionnels. Le montant du salaire pouvant bénéficier de cet abattement est limité à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale. Au-delà, la CSG et la CRDS se calculent sur 100 % du salaire.

Cette déduction pour frais professionnels ne s'applique pas aux sommes n'ayant pas le caractère de salaire.

La déduction forfaitaire pour frais professionnels de 1,75 % ne s'applique pas :

- à la participation et à l'abondement au plan d'épargne d'entreprise ;
- aux primes d'intéressement ;
- aux contributions patronales finançant le régime de prévoyance (y compris frais de santé) et de retraite supplémentaire ;
- aux indemnités versées lors de la modification du contrat de travail et à la fraction des indemnités de licenciement et de mise à la retraite soumise à CSG-CRDS ;
- à la contribution patronale aux chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**Par conséquent, pour ces éléments, l'assiette de la CSG/CRDS est de 100 %.**

**Sur les indemnités de chômage intempéries et d'activité partielle, la CSG et la CRDS restent aux taux respectifs de 6,20 % et 0,50 % dont 3,8 % déductibles et s'appliquent sur 98,25 % des indemnités.**

Sur les indemnités d'activité partielle, voir [document joint](#) à l'IR 2021-047 du 18 février 2021).



## Forfait social

Articles L. 137- 15 et L. 137-16 al.3 du Code de la sécurité sociale  
Lettre circulaire ACOSS n° 2010-012 du 21/01/2010  
Circulaire DSS du 18 août 2012  
LFSS pour 2019 art. 16

Taux	Assiette
<p>Cas général :</p> <p><b>20 %</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommes exonérées de cotisation sociale et assujetties à la CSG-CRDS</li> <li>- Intéressement <b>dans les entreprises à partir de 250 salariés</b></li> <li>- Participation <b>dans les entreprises à partir de 50 salariés</b></li> <li>- Abondement aux plans d'épargne salariale <b>dans les entreprises à partir de 50 salariés</b></li> <li>- Contributions des employeurs à la retraite supplémentaire (*)</li> <li>- Sommes versées aux administrateurs et membres des conseils de surveillance des SA et SELAFA (<i>Société d'exercice libéral à forme anonyme</i>) y compris jetons de présence</li> </ul> <p><b>NB : les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite ne sont plus assujetties au forfait social depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 mais à une contribution sociale patronale de 30 % pour la part exclue de l'assiette de cotisation. Cette contribution est portée à 40% par la LFSS n°2025-1403 pour 2026 (JO du 31) Article 15.</b></p> <p><i>Cf. intranet <a href="#">document LFRSS</a> pour 2023 Réforme des retraites Note mise à jour septembre 2023 ; BA n°17 septembre 2023</i></p>
<p>Taux réduit :</p> <p><b>16 %</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>PERCO à gestion pilotée</b></li> </ul>
<p>Taux réduit :</p> <p><b>10 %</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Abondement au PEE destiné à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement pour les entreprises de 50 salariés et plus (art. L 3332-II du code du Travail)</b></li> </ul>
<p>Taux réduit :</p> <p><b>8 %</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Applicable aux entreprises de 11 salariés et plus sur leurs contributions exonérées de cotisations sociales dédiées au financement de la prévoyance-santé (**) (cf. <a href="#">Fiche n°5</a>)</b></li> </ul>
<p><b>Exonération</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Pour les entreprises de moins de 11 salariés sur leurs contributions exonérées de cotisations sociales dédiées au financement de la prévoyance-santé (**)</b></li> <li>- <b>Participation / Abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés</b></li> <li>- <b>Intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés</b></li> </ul>

Modifié par rapport à 2025

\* **Retraite Supplémentaire** notamment contrats dit article 83 du CGI et contrats PER obligatoire  
Ne sont pas concernés : retraite de base Sécurité sociale et complémentaire AGIRC-ARRCO et contrats « retraite chapeau » article 39 du CGI, L137-11 du CSS. Sauf cas particuliers.

\*\* **Prévoyance** : tous les contrats qui remplissent les conditions d'exonération de charges sociales (caractère collectif, obligatoire...etc.). : prévoyance professionnelle, options supplémentaires, frais de santé...etc.

#### Rappel :

Le forfait social s'applique (sauf exceptions ci-dessous) aux rémunérations ou gains qui sont à la fois :

- exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (art. L.242-1 du CSS) ;
- et assujettis à la CSG (art. L.136-1 du CSS).

Le taux du forfait social est de 20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012 sauf exceptions citées dans le tableau.

#### Par exception, ne sont pas assujetties au forfait social :

- Les contributions des entreprises au financement de la prévoyance pour les entreprises de moins de 11 salariés et celles de 11 salariés et plus assujetties à cotisations sociales ;
- L'attribution de stock-options et d'actions gratuites soumises à une contribution patronale spécifique ;
- La contribution de l'employeur au financement de chèques vacances ;
- Les indemnités de rupture du contrat de travail (ou du mandat social) dans leur totalité (quel qu'en soit le montant). Autrement dit, les indemnités de rupture, ne supportent pas le forfait :
  - ni sur la partie exonérée de cotisations sociales et de CSG-CRDS,
  - ni sur l'éventuelle partie exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG-CRDS,
  - ni sur l'éventuelle partie soumise à cotisations sociales et à CSG-CRDS ;
- Les dommages et intérêts versées par décision de justice en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier.

#### Recouvrement

Les règles de recouvrement et de contrôle sont celles applicables aux cotisations de Sécurité sociale.

En pratique, le forfait social doit être déclaré aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments.

L'assiette et le montant de cette contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations ainsi que le tableau récapitulatif annuel.

Le produit de cette contribution est affecté à l'assurance-maladie.

#### Contribution de solidarité pour l'autonomie

IR 2004-150 du 27/07/2004, 2005-038 du 31/01/2005.

Article L137-40 Code de la sécurité sociale (CSS)

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Contribution de solidarité</b>	0,30 %	-	Totalité du salaire

Inchangé par rapport à 2025

#### Contribution au financement des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs

IR 2015-021 du 14 janvier 2015

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014

Article D.2135-34 du Code du travail

Depuis 2015, l'employeur verse une contribution au taux de 0,016 % de la masse salariale au titre du financement du paritarisme.

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Contribution au financement des partenaires sociaux</b>	0,016 %	-	Totalité du salaire

Inchangé par rapport à 2025

## Réduction générale dégressive unique

LFSS n°2025-1403 pour 2026 (JO du 31) Article 40 et 20

Articles L241-13 et D. 241-7 du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales modifié par le décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025

IR 2025-165 relative aux réductions de cotisations patronales

La LFSS pour 2025 a prévu la fusion en un dispositif unique, au premier janvier 2026, des trois dispositifs de baisse de charges qui existaient auparavant :

- la réduction générale dégressive de cotisations patronales (dite réduction Fillon), qui s'appliquait 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.

Cette nouvelle réduction générale dégressive unique s'applique aux rémunérations jusqu'à 3 SMIC.

Comme la réduction Fillon, cette réduction s'applique sur les cotisations maladie (**désormais au taux de 13 %**), vieillesse, allocations familiales (**désormais au taux de 5,25 %**), FNAL, contribution solidarité autonomie, cotisation AT/MP dans certaines limites, retraite complémentaire Agirc-Arrco (dans la limite de 6,01 points) et assurance chômage. Le montant maximum de la réduction (appelé aussi Tmax) correspond à la somme de ces taux de cotisations.

Les nouvelles valeurs 2026 tiennent compte :

- de la hausse de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée (qui passe de 2,02 % à 2,11 %)
- la baisse de la limite maximum du taux AT/ MP. La cotisation AT/MP est prise en compte dans la limite de 0,49 % (0,50 % au premier mai 2025).

**Attention : les nouvelles valeurs s'appliquent aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.**

	T Delta		Tmax	
	Ouvriers et Cadres	ETAM*	Ouvriers et Cadres	ETAM*
Employeurs de moins de 50 salariés	0,3781	0,3756	0,3981	0,3956
Employeurs de 50 salariés et plus	0,3821	0,3796	0,4021	0,3996

*Modifié par rapport à 2025*

\* Le coefficient appliqué aux ETAM tient compte 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 %, voir ci-dessous

### Attention

Lorsque la somme des taux des cotisations et contributions effectivement à la charge de l'employeur est inférieure à Tmax, la valeur T Delta est réduite jusqu'à ce que ces deux sommes soient égales. Or, l'accord national interprofessionnel (ANI), du 17 novembre 2017 sur la retraite complémentaire, prévoit la possibilité de conserver une répartition différente de celle habituelle des 60 %/40 % (employeur/salarié). Ainsi, pour les ETAM du BTP, la cotisation de retraite complémentaire employeur étant de 5,76 % et non de 6,01 %, la réduction Fillon prend donc en compte ce taux spécifique.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la PPV doit être intégrée dans le calcul de la réduction générale.**

Selon la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification de la branche est inférieur au SMIC en vigueur durant l'année précédente, et si l'entreprise n'a pas prévu de salaires supérieurs au SMIC ni par accord ni par décision unilatérale au titre de cette même année, la réduction est calculée en fonction de ce salaire minimum et non du SMIC. Cette mesure doit être précisée par décret.

Pour l'ensemble des cotisations qui suivent, l'assiette est identique à celle des cotisations de Sécurité sociale.

La contribution reste assise sur la part des rémunérations limitées à quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) égal à **16 020 € pour 2026**.

### Assurance chômage

Décret n° 2010-907 du 2 août 2010, JO du 4 août  
IR 2013-082 du 19 juin 2013, [IR 2025-100 du 11 juillet 2025](#)  
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, article 54 (I)  
Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, JO du 28 juillet 2019  
Convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018, la cotisation salariale d'assurance chômage est supprimée.

Charges	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>Contribution assurance chômage</b>	4,00 %	-	Salaire limité à 4 PMSS

[Inchangé par rapport au 1<sup>er</sup> mai 2025](#)

La cotisation est recouvrée par l'URSSAF depuis 2011.

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 modifié qui avait instauré le bonus-malus a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, dans l'attente d'un accord des partenaires sociaux sur l'emploi des seniors et l'assurance chômage, ces deux thématiques ayant été liées à la demande des organisations syndicales.

La Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 intégrant les dispositions de l'accord du 10 novembre 2023 et de son avenant du 14 novembre 2024 a été agréée par arrêté du 19 décembre 2024.

**En application de cette convention, la baisse de la contribution chômage de 0,05 points s'applique aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.**

La durée maximale d'indemnisation sera de 22,5 mois pour les salariés âgés de 55 et 56 ans (au lieu de 53 et 54 ans) et de 27 mois à partir de 57 ans (au lieu de 55 ans).

Le système bonus-malus visant à limiter le recours aux contrats courts est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022 dans 7 secteurs professionnels, parmi lesquels le Bâtiment ne figure pas (décret n°2021- 346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, arrêté du 28 juin 2021). La liste des secteurs concernés est en principe fixée par arrêté chaque année.

Les partenaires sociaux ont signé un second avenant à l'accord du 10 novembre 2023 dans lequel des ajustements ont été apportés au système. [En application de cet avenant, certaines ruptures de contrat de travail qui ne sont pas à la main des entreprises \(licenciement pour inaptitude non professionnelle, licenciement pour faute grave et lourde, fins de contrats de plus de 3 mois notamment\) ne seront plus prises en compte dans le calcul. En conséquence, le secteur du Travail du bois, des industries du papier et de l'imprimerie sortira du dispositif qui ne s'appliquera donc plus qu'à six secteurs. L'avenant à la convention du 15 novembre 2024 est en attente d'agrément du gouvernement pour pouvoir entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2026.](#)

La FFB a veillé à ce que le choix des nouvelles exclusions de ruptures de contrats ne rende pas le bonus - malus applicable au bâtiment. **A noter que l'avenant prévoit l'engagement d'une négociation paritaire spécifique sur le recours aux contrats courts.**

## Fonds de Garantie Salaire (A.G.S.)

AGS Conseil d'administration, 16 décembre 2025

	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié	
<b>A.G.S.</b>	0,25 %	-	Salaire limité à 4 PMSS

Inchangé par rapport à janvier 2025

Le Conseil d'administration de l'AGS avait décidé lors de sa réunion de juin 2017, de baisser le taux général de la cotisation AGS de 0,20 % à 0,15 %. Stable depuis cette date, ce taux a été augmenté par l'Assemblée générale de l'AGS du 27 novembre 2023 portant le taux de 0,15 % à 0,20 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le taux de cotisation patronale d'assurance garantie des salaires (AGS) a de nouveau évolué au 1<sup>er</sup> juillet 2024, passant de 0,20 % à 0,25 %. Le Conseil d'administration de l'AGS réuni le 02 décembre 2024 a décidé de maintenir ce taux à 0,25% au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cette augmentation de la cotisation AGS a été compensée par la suppression, au 1<sup>er</sup> mai 2025, de la « sur contribution » exceptionnelle de 0,05 % prévue par la Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.

Le Conseil d'Administration de l'AGS réuni le 16 décembre 2025 a décidé le maintien du taux à 0,25%.

Le plafond des rémunérations soumises à cotisations est le même que pour l'assurance chômage (4 fois le plafond mensuel de Sécurité sociale).

Rappel :

La cotisation est recouvrée par l'URSSAF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (et non plus par Pôle Emploi).

## Association Pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.)

Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres  
IR 2010-164 du 15 septembre 2010

	Taux		Assiette
	Employeur	Salarié (Cadre)	
<b>APEC</b>	0,036 %	0,024 %	Salaire limité à 4 PMSS

Inchangé par rapport à 2025

Rappel

Depuis 2011, la cotisation APEC est constituée uniquement d'une cotisation mensuelle de 0,06 % dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale du salaire répartie entre employeur et cadre comme indiqué ci-dessus et recouvrée par l'Alliance professionnelle AGIRC-ARRCO (ou la caisse de retraite à laquelle adhère l'entreprise) en même temps, sur la même assiette et selon les mêmes modalités (y compris pour les majorations de retard) que les cotisations de retraite complémentaire (la cotisation forfaitaire a été supprimée).

IR 2018-164 du 7 novembre 2018  
ANI AGIRC-ARRCO du 17/11/2017  
Accord national du 13 décembre 1990 étendu par arrêté du 30 octobre 1991  
Circulaire AGIRC-ARRCO n°2019-16-DRJ du 12/12/2019

Le régime de retraite complémentaire unifié AGIRC-ARRCO s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 de manière identique à tous les salariés (cadres ou non-cadres).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés, versent leurs cotisations AGIRC-ARRCO à échéance mensuelle, et non plus trimestrielle, quel que soit le mode déclaratoire.

Les entreprises de 9 salariés et moins continuent de verser leurs cotisations trimestriellement, sauf si elles ont déjà opté pour le règlement mensuel.

### Tranches de revenus

Les cotisations sont dues sur deux tranches de rémunération :

- **Tranche 1 (T1)** : rémunération n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale (cf. [Fiche n°1](#)). Cette tranche reprend la T1 Arrco et la TA Agirc.
- **Tranche 2 (T2)** : rémunération comprise entre 1 et 8 plafonds de la Sécurité sociale. Cette tranche recouvre les anciennes T2 Arrco et TB et TC Agirc

Le taux contractuel minimum obligatoire est fixé à 6,20 % sur T1 et à 17 % sur T2 et est appelé à 127 %.

Rappel

Le champ d'application comprend les "dirigeants assimilés salariés" affiliés au régime général.

Les ETAM assimilés cadres (Etam de niveau H et, s'ils existent, Etam relevant d'un groupe dit « article 36 »\* constitué par l'entreprise) se voient appliquer les taux des cadres en retraite et en prévoyance.

\* Les ETAM relevant d'un groupe dit « article 36 » fait référence aux ETAM de niveau technique et/ou hiérarchique classés G, ou F et G ou E, F et G, que l'entreprise avait décidé par référendum d'affilier à l'AGIRC. Désormais, il n'est plus fait référence à l'article 36 de la CCN AGIRC de 1947 mais aux « salariés intégrés par l'entreprise à la catégorie des Cadres conformément à l'avenant n°5 du 17 octobre 2024 à la CCN des ETAM du 12 juillet 2006, agréé par la commission paritaire de l'APEC ».

Voir encart détaillé en [fiche n°5](#) prévoyance ci-après.

### Ouvriers

Ouvriers	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux appelé	Répartition		Assiette
				Employeur	Salarié	
Taux de cotisation	6,20 %	127 %	7,87 %	4,72 %	3,15 %	T1
	17 %	127 %	21,59 %	12,95 %	8,64 %	T2

Inchangé par rapport à 2025

### Etam

Etam	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux appelé	Répartition		Assiette
				Employeur	Salarié	
Taux de cotisation	6,20 %	127 %	7,87 %	4,47%	3,40 %	T1
	17 %	127 %	21,59 %	12,70 %	8,89 %	T2

Inchangé par rapport à 2025

## Salariés cadres

Cadres	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux appelé	Répartition		Assiette
				Employeur	Salarié	
<b>Taux de cotisation</b>	6,20 %	127 %	7,87 %	4,72 %	3,15 %	<b>T1</b>
	17 %	127 %	21,59 %	12,95 % *	8,64 % *	<b>T2</b>

Inchangé par rapport à 2025

\* Sauf dispositions particulières applicables antérieurement en TC (4 à 8 PASS) dans l'entreprise.

## Contribution d'Equilibre Technique (C.E.T.)

ANI AGIRC-ARRCO du 17/11/2017

Taux C.E.T.	Taux employeur	Taux salarié
0,35 %	0,21 %	0,14 %

La C.E.T., non génératrice de droits, est due pour tous les salariés dont la rémunération est supérieure au PASS. Elle est assise sur une assiette allant du premier euro jusqu'à la limite supérieure de T2 soit 8 plafonds de Sécurité sociale.

## Contribution d'Equilibre Général (C.E.G.)

ANI AGIRC-ARRCO du 17/11/2017

Taux C.E.G.	Répartition		Assiette
	Employeur	Salarié	
2,15 %	1,29 %	0,86 %	<b>T1</b>
2,70 %	1,62 %	1,08 %	<b>T2</b>

La garantie minimale de points (GMP) et la cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement) ont été supprimées et a été créée une contribution d'équilibre général pour financer les charges résultant de l'anticipation du départ à la retraite avant l'âge du taux plein soit 67 ans.

## Régimes conventionnels obligatoires de prévoyance

## Ouvriers

Accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime de prévoyance des ouvriers  
IR 2009-085 du 1<sup>er</sup> avril 2009

	Total	Employeur	Ouvriers	Assiette
<b>Prévoyance minimum conventionnelle obligatoire</b>	2,59 %	1,72 %	0,87 % <sup>(1)</sup>	Salaire jusqu'à 3 PASS

Inchangé par rapport à 2025

<sup>(1)</sup> Cf. notre circulaire DAS/F n° 055 du 9/10/1998 (Protocole d'accord du 14/09/1998).

## Etam

Avenant n° 34 du 20 mars 2018 révisant l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance des ETAM du BTP

	Total	Employeur	ETAM	Assiette
<b>Prévoyance minimum conventionnelle obligatoire</b>	1,85 %	1,25 % minimum	0,60 %	Salaire jusqu'à 3 PASS

Inchangé par rapport à 2025

Rappel des modifications au 1<sup>er</sup> janvier 2019 afin de rééquilibrer financièrement le régime de prévoyance des ETAM du BTP : réaménagement des garanties et ajout, à la cotisation globale de 1,80 % (1,20 % employeur / 0,60 % salarié), d'une cotisation additionnelle, à titre temporaire, de 0,05 % à la charge exclusive de l'employeur.

## Cadres

Article 5.2 et annexe VII - Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 2004  
Règlement de BTP - Prévoyance des Cadres

	Total	Employeur	Cadres	Assiette
<b>Prévoyance minimum conventionnelle</b>	1,50 %	1,50 %	-	Salaire jusqu'à 1 PASS
	2,40 %	1,20 % *	1,20 % *	Salaire compris entre 1 et 4 PASS

Inchangé par rapport à 2025

- ✓ La répartition de la cotisation sur le salaire compris entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale est libre. Ainsi la répartition mentionnée ci-dessus dans le tableau n'est qu'**indicative**.

• Le contrat minimum <sup>(1)</sup> proposé, est dénommé RNPC depuis 2011 (ex-RO'+T').

• La cotisation de 1,50 % sur T1 est obligatoirement à la charge de l'employeur <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Convention collective des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

<sup>(2)</sup> Article 7 de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 repris dans l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017

## Complémentaire Santé Obligatoire

Article L.911-1 à L.911-8 du Code de la sécurité sociale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en plus du régime de prévoyance, les entreprises doivent couvrir leurs salariés pour leurs dépenses de frais de santé et prendre en charge **au minimum 50 % du financement du régime**.



## Traitement social des contributions employeur aux avantages collectifs

Articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la Sécurité sociale

Rubrique Protection sociale complémentaire du BOSS [Protection sociale complémentaire - Boss.gouv.fr](https://www.boss.gouv.fr)

IR2021-183 du 1er septembre 2021 et IR n°2019-164 du 26/11/2019

### Cotisations sociales : exonération de la contribution employeur aux régimes de complémentaire santé et de retraite supplémentaire

Le bénéfice de l'exonération de la contribution employeur aux régimes de complémentaire santé et de retraite supplémentaire est conditionné au respect de certaines conditions et se trouve encadré par certaines limites.

#### Les principales conditions d'exonération : le régime doit :

- ✓ être **mis en place selon une procédure déterminée** : accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur (DUE) formalisée par un écrit remis à chaque salarié, l'employeur devant conserver la preuve de la remise de cet écrit (liste d'émargement, accusé de réception **Cf. Modèle DUE frais de santé disponible sur l'intranet**). Cet acte juridique de mise en place est distinct du contrat commercial souscrit par l'employeur auprès du prestataire d'assurance.
- ✓ être **collectif\***, (cf. encadré ci-après sur la catégorie objective des cadres)
- ✓ être **à adhésion obligatoire** (sauf cas de dispenses d'affiliations autorisés),
- ✓ être **souscrit auprès d'un organisme habilité** : institution de prévoyance, mutuelle, société d'assurance,
- ✓ **ne pas se substituer à un élément de rémunération existant dans l'entreprise**,
- ✓ être **complémentaire à la Sécurité Sociale et respectant le panier de soins minimum légal**,
- ✓ être **responsable et solidaire\*\*** : Le contrat doit couvrir le « panier 100 % santé » depuis 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et depuis 2021 pour l'audiologie. L'employeur doit demander au prestataire une attestation de conformité du contrat quant au caractère responsable. La réforme du 100 % santé vise à garantir l'accès à une offre sans reste à charge dans trois domaines (optique, audiologie et dentaire).

\* **Cf. IR2021-183 du 1<sup>er</sup> septembre 2021 Fiche 1 : contrat prévoyance-santé-retraite supplémentaire : redéfinition des catégories objectives cadres-non-cadres et Fiche 2 : contrat prévoyance-santé : obligation de maintenir les garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisé étendue aux revenus de remplacement**

\*\* **Cf. IR n°2019-164 du 26/11/2019**

#### Les limites d'exonération

Les limites d'exonération des contributions employeurs sont différentes pour la Prévoyance (prévoyance conventionnelle, prévoyance optionnelle et complémentaire santé) et la retraite supplémentaire.

	Limites d'exonération
Pour la <b>Prévoyance</b> (conventionnelle, optionnelle et complémentaire santé)	Exonération des contributions employeurs <b>dans la limite de 6 %</b> du plafond annuel de Sécurité Sociale (PASS) <b>+1,5 %</b> du salaire cotisé* Le total des deux éléments <b>étant limité à 12 % du PASS</b>
Pour la <b>retraite supplémentaire**</b>	Exonération des contributions employeurs <b>dans la limite de la plus élevée entre :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 % du PASS,</li><li>• et 5 % du salaire cotisé * (pris dans la limite de 5 PASS)</li></ul>

En 2026 : PASS (plafond annuel de Sécurité sociale) = 48 060 €

5 % du PASS = 2 403 €    6 % du PASS = 2 883 €    12 % du PASS = 5 767 €

\* **Salaire cotisé : assiette des cotisations sociales, c'est-à-dire salaire abattu s'il y a lieu. Pour le calcul de la limite, le salaire cotisé s'entend avant éventuelle réintégration des contributions employeurs dépassant les limites.**

\*\* **Ne sont pas concernées par ces limites, les contributions employeurs :**

- à l'assurance vieillesse ainsi qu'aux régimes complémentaires ARRCO-AGIRC dès lors que la répartition de la cotisation entre employeur et salarié est conforme au règlement de ces régimes,
- aux contrats « retraite chapeau » article 39 du CGI (L137-11 CSS)

**En cas de non-respect des limites d'exonération, la fraction des contributions employeurs excédant la limite doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.**

**L'exonération vise toutes les charges sociales à l'exception de la CSG-CRDS et du Forfait social :**

- la CSG /CRDS est due dans tous les cas par les salariés sur le montant total des contributions employeurs,
- le forfait social de 20 % dû sur le montant total des contributions employeurs à la retraite supplémentaire notamment sur les contrats à cotisations définies (contrats dit « article 83 du CGI », contrat PER obligatoire),
- le forfait social de 8 % dû sur le montant total des contributions employeurs finançant toute la prévoyance (conventionnelle, optionnelle, complémentaire santé) pour les entreprises de 11 salariés et plus uniquement (cf. [Fiche n° 2](#)).

**A défaut de respecter une ou plusieurs de ces conditions, les contributions employeurs seront soumises à toutes les charges sociales patronales et salariales en tant que complément de salaire, et ce dès le 1<sup>er</sup> euro.**

### **C.S.G – C.R.D.S - Forfait social sur la contribution patronale au régime de prévoyance**

*Article L.136-1-1 du Code la sécurité sociale*

La CSG-CRDS est due sur la cotisation employeur de prévoyance pour toutes les entreprises, ainsi que le forfait social au taux de 8 % pour les seules entreprises de 11 salariés et plus (cf. [Fiche n° 2](#)).

- pour les ouvriers, l'assiette pour calculer la CSG-CRDS et le forfait social est différente des cotisations de prévoyance effectivement versées par l'entreprise puisqu'on exclut les parts affectées à l'indemnité de départ à la retraite et aux Indemnités Journalières < 90 jours (maintien de salaire incombant à l'employeur). Bien entendu, ces abattements d'assiette sont calculés et fournis par l'organisme assureur
- pour les ETAM et les cadres, la CSG, CRDS et le forfait social se calculent sur la part employeur réellement versée.

**L'abattement pour frais professionnels de 1,75 % ne s'applique pas à la CSG-CRDS.**

**Pour retrouver les assiettes exactes, consultez votre organisme assureur.**

Ci-après, les taux applicables à la contribution patronale aux **régimes minimum** conventionnels obligatoires de prévoyance :

#### **Pour les ouvriers**

	Taux	Assiette
<b>C.S.G – C.R.D.S</b>	9,70 %	1,12 % du
<b>Forfait social*</b>	8 %	salaire**

\* Pour les entreprises de 11 salariés et plus

\*\* Au lieu de 1,72 % (cotisation prévoyance).

Exemple : Salaire x 1,12 % = assiette de la CSG-CRDS et du forfait social sur laquelle appliquer le taux correspondant.

#### **Pour les ETAM et les IAC**

	Taux	Assiette	
		Etam	Cadre
<b>C.S.G – C.R.D.S</b>	9,70 %		1,50 % du salaire plafonné***
<b>Forfait social*</b>	8 %	1,25 % du salaire**	Taux variable (répartition libre entre employeur et salarié) sur le salaire compris entre 1 et 4 PASS

\* Pour les entreprises de 11 salariés et plus

\*\* Exemple pour un ETAM : Salaire x 1,25 % = assiette de la CSG-CRDS et du forfait social.

\*\*\* Exemple pour un Cadre : Pour le salaire plafonné : Salaire x 1,50 % = assiette de la CSG-CRDS et du forfait social.  
Pour le salaire compris entre 1 et 4 PASS : Salaire x taux variable = assiette de la CSG-CRDS et du forfait social.

### **Traitement social et fiscal de la part patronale de la cotisation Hospitalisation chirurgicale conventionnelle**

Lorsque l'entreprise dispose d'un contrat Frais de santé **obligatoire et responsable**, la part patronale de la cotisation Hospitalisation chirurgicale est **exonérée de cotisations sociales** et doit être **intégrée dans le net fiscal du salarié** (taux du tableau ci-dessous).

En revanche, en cas d'absence de couverture de l'entreprise par un contrat Frais de santé **obligatoire et responsable**, la contribution employeur doit être **intégrée dans l'assiette des cotisations sociales** et sera **exclue de l'assiette du forfait social** (taux du tableau ci-dessous).

Type de salarié	Taux	Assiette
Ouvrier et ETAM	<b>0,005 %</b>	Salaire jusqu'à 3 PASS
Cadre	<b>0,03 %</b>	Salaire jusqu'à 1 PASS
	<b>X% de 0,03%*</b>	Salaire compris entre 1 PASS et 4 PASS

*\* X% correspond au taux de répartition choisi par l'entreprise sur la cotisation prévoyance pour la part de salaire compris entre 1 PASS et 4 PASS. Exemple : pour une répartition de 50% sur la cotisation prévoyance entre l'employeur et le salarié sur cette tranche, le taux de la cotisation « hospitalisation chirurgicale conventionnelle » est de 0,015% (Pour rappel, la répartition sur cette tranche de salaire est libre cf. régime conventionnelle obligatoire de prévoyance pour les cadres).*

A noter que ces taux ont diminué par rapport à 2025.

### **Précisions sur la catégorie objective des cadres**

Le champ d'application comprend les "dirigeants assimilés salariés" affiliés au régime général.

Les ETAM assimilés cadres (Etam de niveau H et, s'ils existent, Etam relevant d'un groupe dit « article 36 » constitué par l'entreprise) se voient appliquer les taux des cadres.

**La catégorie objective des « Cadres » en protection sociale complémentaire** (prévoyance dite « lourde », complémentaire santé et retraite supplémentaire) comprend les salariés Cadres et assimilés au sens :

- **de l'article 2.1 de l'ANI PREVOYANCE 2017** (ex- article 4 de la CCN AGIRC 1947) à savoir :
  - les **cadres et ingénieurs au sens habituel sous contrat de travail**
  - **et les « dirigeants assimilés salariés » affiliés au régime général** (mandataires sociaux affiliés au régime général notamment de dirigeant gérant minoritaire ou égalitaire de SARL, dirigeant de SAS, PDG de SA...)
- **de l'article 2.2 de l'ANI PREVOYANCE 2017** (ex. article 4 bis de la CCN AGIRC de 1947) à savoir les **ETAM de niveau H** ;
- et, le cas échéant, les salariés relevant de l'article 36 de la CCN AGIRC de 1947 : à savoir des **ETAM** au niveau technique et/ou hiérarchique classés G, ou F et G ou E, F et G, **que l'entreprise avait décidé par référendum d'affilier à l'AGIRC**.

Rappel : Cette intégration n'est, pour rappel, ni automatique ni obligatoire mais résultait d'un choix de l'entreprise de conclure un accord référendaire.

La CCN ETAM Bâtiment (articles 6.1 et 6.2) dispose que les ETAM relevant des articles 4 bis et 36 (annexe 1) de la CCN Du 14 mars 1947 doivent être affiliés au régime de retraite et de prévoyance des cadres.

Toutefois, les « articles 36 » n'existent que pour autant que l'entreprise a décidé de constituer un « groupe article 36 », c'est-à-dire d'affilier à l'AGIRC ses ETAM à partir d'un certain niveau.

L'ANI PREVOYANCE 2017 n'a pas repris l'article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC de 1947. Le nouveau 1° de R.242-1-1 ne permet qu'à un ANI ou à un accord de branche agréé par la commission paritaire de l'APEC d'intégrer « certains salariés » à la catégorie des cadres.

Le dispositif mis en place par référendum dans les entreprises qui appliquent les régimes de prévoyance des cadres à des ETAM niveau « G » ou « F et G » ou « E, F et G » ne pouvait donc s'appliquer que jusqu'au 31 décembre 2024 sauf à ce qu'il ne soit repris dans un accord de branche.

La conclusion par la FFB de l'avenant n°5 du 17 octobre 2024 à la CCN des ETAM du 12 juillet 2006 et son agrément par la commission paritaire de l'APEC permet le maintien du dispositif au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2025 **à condition de la mise en conformité des libellés des catégories objectives dans les DUE/Accords mettant en place les garanties.**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**, la référence à l'article 36 de la CCN Agirc de 1947 étant devenue obsolète, les groupes article 36 continueront d'être reconnus comme catégorie objective mais au sens **des « salariés intégrés par l'entreprise à la catégorie des Cadres conformément à l'avenant n°5 du 17 octobre 2024 à la CCN des ETAM du 12 juillet 2006, agréé par la commission paritaire de l'APEC ».**

[Protection sociale complémentaire - Boss.gouv.fr](#)

[IR 2021-183](#) Prévoyance - santé - retraite supplémentaire : précisions ministérielles concernant les conditions d'exonération et de nouveaux droits, Modalités et délais de mise en conformité des actes instituant les régimes pour conserver les exonérations

[IR 2022-166](#) du 1er septembre 2022 Prévoyance - Santé : maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail – Rappel, Mise en conformité des DUE d'ici le 31 décembre 2022 pour ne pas être en risque URSSAF

Et concernant les groupes « Article 36 » : [IR 2008-122](#) (16/06/2008), [IR 2024-113](#) (03/07/24), [IR 2024-172](#) (04/11/24), [IR 2024-184](#) (27/11/24) et [IR 2025-039](#) (17/03/2025).

**Tableau récapitulatif des TAUX DE CONTRIBUTION Formation dues sur les rémunérations des salariés en 2026**

Contributions Bâtiment Formation dues en 2026	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
Contribution unique (Contribution légale Formation (*) et Taxe d'apprentissage (**))	0,55 % + 0,68 % (b)	1 % + 0,68 % (b)	1 % + 0,68 % (b)	1 % + 0,68 % (b)
Contribution conventionnelle	0,35 %	0,20 %	0,20 %	-
Sous-total contributions	1,58 %	1,88 %	1,88 %	1,68 %
Cotisation CCCA- BTP	0,30 %	0,30 imputé sur l'obligation de formation	0,30 imputé sur l'obligation de formation	0,30 imputé sur l'obligation de formation
Total contributions	1,88 %	1,88 %	1,88 %	1,68 %
CPF CDD	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution supplémentaire à l'apprentissage	-	-	(À partir de 250 salariés) 0,05 à 0,6 % (Selon seuil alternants)	0,05 à 0,6 % (Selon seuil alternants)

\* La contribution légale est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du compte personnel de formation.

\*\* La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. En sont exonérées mensuellement les entreprises :

1. Employant au moins un apprenti
2. Et dont la masse salariale ne dépasse pas 6 fois le Smic mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

**L'exonération est appréciée chaque mois en fonction de ces 2 critères cumulatifs appliqués au mois précédent.**

Exemple : si l'entreprise emploie un apprenti au mois de mai 2026 et si sa masse salariale est inférieure ou égale à 6 fois le Smic mensuel en vigueur, il sera alors exonéré au mois de juin.

**En revanche, la taxe est due le mois suivant si l'un ou l'autre des critères n'est plus rempli.**

## Tableau récapitulatif des ASSIETTES DES CONTRIBUTIONS Formation dues en 2026

Contributions formation	Assiette	Majoration de l'assiette pour congés payés *	Organisme de recouvrement
Contribution supplémentaire à l'apprentissage	Totalité salaire 2025	Masse salariale brute majorée de 11,5 %	URSSAF
Cotisation CCCA-BTP	Totalité salaire 2026	Masse salariale brute majorée de 11,5 %	PRO BTP pour le compte du CCCA
Contribution unique (Contribution légale formation et Taxe d'apprentissage)	Totalité salaire 2026	Masse salariale brute majorée de 11,5 %	URSSAF
CPF-CDD **	Salaire CDD 2026 **	Masse salariale brute majorée de 11,5 %	URSSAF
Contribution conventionnelle des entreprises	Totalité salaire 2026	Masse salariale brute non majorée de 11,5 %	PRO BTP pour le compte de Constructys

\* La majoration de l'assiette pour tenir compte des congés payés doit être appliquée uniquement aux salaires déclarés à la caisse de congés payés.

\*\*A l'exception des contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats conclus avec les jeunes étudiants pendant leur cursus scolaire ou universitaire, contrats conclus avec les salariés saisonniers dès lors que ce contrat a exclusivement pour objet le suivi d'une action de formation, CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

### PRECISIONS :

#### I) Formation et CCCA

Entreprises de moins de 11 salariés : 1,88 % de la masse salariale (hors contributions CDD)

#### Taux

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance regroupe désormais :

- La **contribution légale à la formation professionnelle** des entreprises de moins de 11 salariés qui s'élève à 0,55 % de la masse salariale (*Article L.6331-1 du Code du travail*) ;
- La **taxe d'apprentissage** des entreprises qui s'élève à 0,68 % de la masse salariale (0,59 % au titre de la part principale et 0,09 % au titre du solde) et à 0,44 % en Alsace Moselle. (*Article L.6241-1-1 du Code du travail*)

La contribution conventionnelle des entreprises de moins de 11 salariés s'élève à 0,35 % de la masse salariale (*Accord de branche du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment*).

La cotisation CCCA-BTP des entreprises de moins de 11 salariés s'élève à 0,30 % de la masse salariale. Elle s'ajoute aux contributions légales et conventionnelles.

Les départements de l'Alsace et de la Moselle sont également soumis au paiement de la taxe CCCA-BTP.

## Assiette

- Contribution unique : masse salariale brute 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.
- Contribution conventionnelle : masse salariale brute 2026 non majorée.
- Contribution CCCA-BTP : masse salariale brute 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.

**La rémunération des apprentis dans les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas soumis à la taxe d'apprentissage et aux contributions formation (légale et conventionnelle).**

## Versement

- La contribution légale à la formation professionnelle ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage sont recouvrées **mensuellement** par l'URSSAF
- Le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré **annuellement** par l'URSSAF via la DSN d'avril 2026 exigible le 5 ou le 15 mai 2026 (sur la masse salariale 2025)
- La contribution conventionnelle reste appelée **mensuellement** par PRO BTP pour le compte de Constructys.
- La cotisation CCCA-BTP (Masse Salariale 2026) reste appelée par PRO BTP pour le compte du CCCA-BTP.

**Entreprises de 11 et plus à moins de 300 salariés : 1,88 % de la masse salariale (hors contributions CDD)**

## Taux

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance regroupe désormais :

- La contribution légale à la formation professionnelle des entreprises de 11 salariés et plus à moins de 300 salariés qui s'élève à 1 % de la masse salariale (*Article L. 6331-3 du Code du travail*) ;
- La taxe d'apprentissage qui s'élève à 0,68 % de la masse salariale (0,59 % au titre de la part principale et 0,09 % au titre du solde) et à 0,44 % en Alsace Moselle. (*Article L 6241-1-1 du Code du travail*)

## Assiette

- Contribution unique : masse salariale 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.
- Contribution conventionnelle : masse salariale brute 2026 non majorée.
- Contribution CCCA-BTP : masse salariale 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.

## Versement

- La contribution légale à la formation professionnelle, ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage sont recouvrées **mensuellement** par l'URSSAF
- Le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré **annuellement** par l'URSSAF via la DSN d'avril 2026 exigible le 5 ou 15 mai 2026 (sur la masse salariale 2025)
- La contribution conventionnelle reste appelée mensuellement par PRO BTP pour le compte de Constructys.
- La cotisation CCCA-BTP (Masse Salariale 2026) est imputée sur la contribution unique.

## Entreprises de 300 salariés et plus : 1,68 % de la masse salariale (hors contributions CDD)

### Taux

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance regroupe désormais :

- La contribution légale à la formation professionnelle des entreprises de plus de 300 salariés qui s'élève à 1 % de la masse salariale (*Article L.6331-3 du Code du travail*) ;
- La taxe d'apprentissage qui s'élève à 0,68 % de la masse salariale (0,59 % au titre de la part principale et 0,09 % au titre du solde) et à 0,44 % en Alsace Moselle. (*Article L.6241-1-1 du Code du travail*)

Les entreprises de 300 salariés et plus ne versent pas de contribution conventionnelle, l'accord de branche du 10 février 2015 ne visant que les entreprises de moins de 300 salariés.

La cotisation CCCA-BTP des entreprises de 300 salariés et plus s'élève à 0,30 % de la masse salariale.

Les départements de l'Alsace et de la Moselle sont également soumis au paiement de la cotisation CCCA-BTP.

### Assiette

- Contribution unique : masse salariale 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances

### Versement

- La contribution légale à la formation professionnelle, ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage sont recouvrées **mensuellement** par l'URSSAF qui reverse à France compétences.
- Le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré **annuellement** par l'URSSAF via la DSN d'avril 2026 exigible le 5 ou 15 mai 2026 (sur la masse salariale 2025).
- La contribution CCCA-BTP (Masse Salariale 2026) est imputée sur la contribution unique.

## **II) Contribution supplémentaire à l'apprentissage (pour les entreprises de 250 salariés et plus)**

### Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La CSA est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % de salariés en contrat favorisant l'insertion professionnel (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

- D'alternants ;
- De salariés embauchés en CDI l'année suivant la date de fin de leur alternance par l'entreprise à l'issue de ce contrat
- Ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Peuvent être exonérées de la CSA, les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui ont augmenté le nombre d'alternants d'au moins 10% par rapport à l'année précédente.

### Versement

- La CSA est recouvrée **annuellement** par l'URSSAF le 5 ou le 15 avril 2026 (sur la masse salariale 2025).



### III) Contribution CPF-CDD (pour toutes les tailles d'entreprise)

Tous les employeurs redevables de la contribution légale à la formation professionnelle sont redevables pour leurs salariés en CDD de la contribution dédiée au financement de leur Compte Personnel de Formation.

#### Taux

Elle représente 1 % du total des salaires versés pendant l'année aux salariés sous contrat à durée déterminée à l'exception des contrats suivants :

- Contrats de professionnalisation
- Contrats d'apprentissage
- Contrats d'accompagnement dans l'emploi
- Contrats conclus avec les jeunes étudiants pendant leur cursus scolaire ou universitaire
- Contrats conclus avec les salariés saisonniers dès lors que ce contrat a exclusivement pour objet le suivi d'une action de formation
- CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

#### Assiette

- Masse salariale 2026 majorée de 11,5 % pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.

#### Versement

- La contribution CPF-CDD est recouvrée par l'URSSAF **mensuellement** via la DSN pour le compte de France compétences.

**OPPBT**

Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 16 décembre 1999

	Employeur	Assiette
<b>Prévention OPPBT</b>	0,11 %	Totalité du salaire*
<b>Contribution spécifique intérimaire</b>	0,11 %	Salaire forfaitaire de <b>14,91 €/h</b>

Modifié par rapport à 2025

- ✓ La cotisation obligatoire des employeurs à l'OPPBT reste fixée à 0,11 % de la totalité du salaire élargi aux indemnités de congés payés, c'est-à-dire, en pratique, 0,1244 % sur la masse salariale réelle (hors indemnités de congés payés).

Les entreprises ayant recours à du personnel intérimaire doivent (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000) acquitter une contribution spécifique à l'OPP-BTP (déclaration via la DSN). Le taux reste fixé à 0,11 % du montant du salaire horaire forfaitaire de référence.

En revanche, le salaire horaire forfaitaire de référence est fixé à **14,91 €** (au lieu de 14,63 €) y compris l'indemnité compensatrice de congés payés <sup>(1)</sup>.

(1) Cf. notre circulaire DAS/F n° 1999/064 du 29/10/1999.

**Chômage Intempéries**Articles D.5424-36 et D.5424-41 du Code du travail  
CA CIBTP du 18 décembre 2024

	Employeur	Assiette
<b>Chômage-intempéries :</b>		
- <b>Entreprise de gros œuvre et Travaux Publics</b>	0,68 %	T1
- <b>Second œuvre</b>	0,13 %	Après abattement de <b>95 040 €</b>

Les taux et abattement ci-dessus sont applicables à la campagne du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026.

**Rappel**

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de chômage-intempéries est limité au plafond horaire de la Sécurité sociale majoré de 20 % soit **36 € pour 2026**.

**Participation de l'employeur à l'effort de construction**Article L. 313-1 du Code de la construction et de l'habitation  
Arrêts du Conseil d'Etat du 20 novembre 2013 n° 350093/ n°350094  
Article L. 1301 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale  
Articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale

	Employeur	Assiette
<b>Participation des employeurs à l'effort de construction*</b>	0,45 %	Totalité du salaire de l'année civile <b>2025*</b>

Inchangé par rapport à 2025

\*Pour tenir compte des congés payés, les salaires doivent être majorés de 11,5 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'assujettissement à la participation à l'effort de construction est passé de 20 à 50 salariés.

Cette cotisation doit être versée à Action Logement.

Les employeurs tenus de participer à l'effort de construction peuvent se libérer de leur obligation en procédant directement à des investissements dans la construction.

Rappel

Des dispositions particulières existent en cas de franchissement du seuil de 50 salariés.

### Pénibilité

*Article 6 de l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017*

Les cotisations pénibilité ont été supprimées par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017. Dorénavant, cette cotisation est intégrée dans les cotisations AT/MP (coefficient de chargement M4).

### C3S

*Articles L.137-30 et suiv. du Code de la sécurité sociale*

*Articles L.241-3 du Code de la sécurité sociale*

*Loi n° 2004-810 du 13/08/2004.*

*LFSS pour 2018*

*Loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016*

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a fusionné la C3S et la contribution additionnelle. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de la contribution sociale de solidarité sur les sociétés a été porté à 0,16 % (0,13 % au titre de l'actuelle C3S + 0,03 % de la contribution additionnelle).

Cette loi rétablit l'obligation de téléversement de la C3S.

	Société	Assiette
<b>Contribution Sociale de Solidarité des Sociétés</b>	0,16 %	Chiffre d'affaires H.T. du dernier exercice s'il est sup. ou égal à 19 millions d'€

*Inchangé par rapport à 2025*

### Assiette des cotisations

Art. L.131-6 CSS

Pour rappel, depuis 2013 :

- La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de 10 % applicable en droit fiscal est intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales ;

Il en est de même pour les déductions de frais, droits et intérêts d'emprunt exposés pour l'acquisition de parts sociales pour les SNC.

- le champ d'assujettissement des dividendes aux cotisations sociales lorsqu'ils sont supérieurs à 10 % du capital social est applicable aux travailleurs indépendants exerçant leur activité en EIRL, en société d'exercice libéral (SEL) et en société soumise à l'impôt sur les sociétés.

Désormais l'assiette de référence des cotisations est celle de la CSG/CRDS. Elle se compose du revenu professionnel diminué du montant des frais et charges professionnels hors cotisations et contributions sociales, il s'agit du revenu super brut, sur lequel s'applique un abattement forfaitaire de 26 %.

### C.S.G.

Article L. 136-3 du Code de la sécurité sociale

Circulaire DAS/F n° 19/91 du 6 février 1991

Article 8 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018

Décret n° 2024-688 du 5 juillet 2024

IR 2024-136 du 29 août 2024

Les personnes physiques exerçant une activité non salariée et redevables à ce titre de cotisations d'allocations familiales sont assujetties à la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.) au taux de 9,20 %.

L'assiette de la C.S.G. est calculée en fonction du revenu professionnel diminué du montant des frais et charges professionnelles hors cotisations et contributions sociales sur lequel s'applique un abattement de 26 %.

Le montant de cet abattement a un plancher de 1,76 % du PASS (soit 846 € en 2026) et un plafond de 130 % du PASS (soit 62 478 € en 2026).

### C.R.D.S.

La contribution pour le remboursement de la dette sociale due par les entrepreneurs et artisans reste fixée à 0,50 %. L'assiette de la CRDS est identique à celle de la C.S.G.

### Assurance Maladie Maternité

Article D. 621-1 s. du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2024-688 du 5 juillet 2024

IR 2024-136 du 29 août 2024

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la cotisation maladie-maternité a intégré la cotisation indemnité journalière. Son taux de cotisation s'élève donc à 7,20 %. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la cotisation indemnité journalière est passée à 0,50 % au lieu de 0,85 %.

Cette cotisation de 0,50% est assise sur l'ensemble des revenus. Son assiette ne peut être inférieure à 40 % du PASS (soit 19 224 € en 2026).

	Taux*	Assiette
Revenu entre 0 % et 40 % du PASS	De 0,50 % à 2 %	Totalité du revenu**
Revenu de 40 % à 60 % du PASS	Progressif de 2 % à 4,50 %	Totalité du revenu
Revenu de 60 % à 110 % du PASS	Progressif de 4,50 % à 7 %	Totalité du revenu
De 110 % à 2 PASS	Progressif de 7 % à 8,20 %	Totalité du revenu
De 2 à 3 PASS	Progressif de 8,20 % à 9 %	Totalité du revenu
Part du revenu > 3 PASS	7 % 6,50 %	De 3 à 5 PASS Au-delà de 5 PASS

\* Taux dont 0,50% est dédié aux indemnités journalières (IJ)

\*\* Pour la cotisation forfaitaire de 0,50 % dédiée aux IJ, l'assiette minimale est de 40 % du PASS (19 224 € en 2026).

**Au titre des indemnités journalières, les conjoints collaborateurs sont redevables d'une cotisation de 0,50 %. Elle est calculée sur une assiette forfaitaire égale à 40 % du PASS (y compris au titre de la première et deuxième année) soit 19 224€.**

### Allocations familiales

Articles D.613-1 et D. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale

Article 8 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018

Article 4 du décret du 30 décembre 2017 n° 2017-1894 relatif aux modalités de calcul et aux dispositifs d'exonération des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants

IR 2018-004 du 12 janvier 2018

Les entrepreneurs indépendants (artisans, commerçants) bénéficient d'une baisse de leurs cotisations d'allocations familiales :

- pour ceux dont le revenu est inférieur ou égal à 110 % du PASS (soit 52 866 € en 2026), la cotisation d'allocations familiales est nulle ;
- pour ceux percevant un revenu compris entre 110 % et 140 % du PASS (soit entre 52 866 € et 67 284 € en 2026), le taux de cotisations augmente de façon progressive de 0 % à 3,10 % (dans ce cas, le taux est déterminé selon une formule de calcul) ;
- pour ceux percevant un revenu supérieur à 140 % du PASS (67 284 € en 2026), le taux est de 3,10 %.

Pour résumer :

	Taux	Assiette
Revenu inférieur ou égal à 110 % du PASS	0 %	Totalité du revenu
Revenu entre 110 % et 140 % du PASS	Progressif de 0 % à 3,10 %	Totalité du revenu
Revenu supérieur à 140 % du PASS	3,10 %	Totalité du revenu

## Assurance Vieillesse

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014

Article D.633-3 du Code de la sécurité sociale LFSS pour 2014

Art. 10 IR 2014-171 du 27 novembre 2014

Décret n° 2023-1352 du 29 décembre 2023

	Taux	Assiette
Cotisation plafonnée	17,15 %	Dans la limite de 48 060 €
Cotisation déplafonnée	0,72 %	Totalité du revenu

Une cotisation minimale annuelle est applicable aux entrepreneurs et artisans dont les revenus ne dépassent pas 5 409 € (niveau de revenu égal à 450 fois le montant horaire du SMIC en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée soit 12,02 €) pour permettre de valider, malgré leurs bas revenus, 3 trimestres par an. Cette cotisation minimale s'élève à 966 € (taux de 17,15 % + 0,72 % appliqués à l'assiette forfaitaire de 5 409 €).

## Retraite Complémentaire Obligatoire

Décret n° 2012-139 du 30 janvier 2012

Articles D.613-2 et D. 635-7 du Code de la sécurité sociale

La cotisation de retraite complémentaire des artisans et entrepreneurs versée au CPSTI est de :

Pour la part de revenu n'excédant pas 1 PASS	Taux de cotisations de 8,1 %
Pour la part de revenu excédent 1 PASS dans la limite de 4 PASS	Taux de cotisations de 9,1 %

La cotisation minimale a été supprimée en 2016. La cotisation de retraite complémentaire obligatoire est donc proportionnelle aux revenus dès le 1<sup>er</sup> euro.

## Prévoyance Obligatoire

Décret n° 2014-775 du 4 juillet 2014

Décret n° 2015-1856 du 30 décembre 2015

Articles D.632-1 et D.632-2 du Code de la sécurité sociale

## Assurance invalidité-décès

La cotisation de base 2026 versée au CSPTI est fixée à 1,30 % des revenus professionnels de 2025 retenus dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale 2026 soit 48 060 €.

Une cotisation minimale annuelle est applicable aux entrepreneurs et artisans dont les revenus ne dépassent pas 5 527 € (niveau de revenu égal à 11,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale 2026). Cette cotisation minimale s'élève à 72 € (taux de 1,30 % appliqué à l'assiette forfaitaire de 5 527 €).

## G.S.C. (Garantie Sociale du Chef d'entreprise)

Facultatif

Depuis octobre 2023, une nouvelle offre est ouverte pour les chefs d'entreprise qui adhèrent pour la première fois, avec possibilité de choisir le montant de la cotisation et/ou de la prestation.

Il convient de se rendre sur [le site de la G.S.C](#) afin de faire une simulation pour obtenir une proposition en fonction de son âge, de son niveau de revenus et du niveau de revenus de remplacement souhaité.

## Formation des entrepreneurs et artisans

Art. L.6331-50 du Code du travail

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'ensemble des contributions collectées est reversé à France compétence qui affecte les fonds aux opérateurs en charge du financement de la formation professionnelle des travailleurs indépendants.

### **Travailleurs indépendants, non-salariés, non-inscrits à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat**

(URSSAF / AGEFICE) Articles L.6331-48 et L.6331-51 du Code du travail

**Taux** de la contribution 2026 :

- **0,25 %** du montant annuel du plafond de la sécurité sociale pour 2026, soit **120 €** à verser en 2026.
- **0,34 %** du montant annuel du plafond de la sécurité sociale pour 2026, soit **163 €** à verser en 2026, lorsque le travailleur indépendant bénéficie du concours de son conjoint collaborateur.

Suppression de la dispense de versement : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la dispense liée au niveau des revenus est supprimée.

**Versement** : la contribution est recouvrée par l'URSSAF. Elle est reversée à l'AGEFICE.

Elles font l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elles sont dues.

### **Artisans inscrits à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat**

(URSSAF / FAFCEA et Chambre métiers) - Articles L.6331-48 et L.6331-51 du Code du travail

**Taux** de la contribution 2026 recouvrée en novembre 2026 :

0,29 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, soit **139 €** à verser en 2026.

Ce taux de 0,29 % se subdivise comme suit :

- 0,17 % affecté au FAFCEA, pour financer les actions de formations qualifiantes, spécialisées dites de « métiers » ;
- 0,12 % affecté aux chambres régionales de Métiers et de l'Artisanat, pour financer les actions de formation dans le domaine de la gestion et du développement des entreprises.

**A noter** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les chefs d'entreprises immatriculés au répertoire des métiers et affiliés en tant qu'assimilés salariés au régime général de sécurité sociale ne sont plus redevables de la contribution à la formation professionnelle des artisans travailleurs indépendants.

**Versement** : la contribution est recouvrée par l'Urssaf et elle est reversée au FAFCEA.