



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direct
de la sécurité soc

POINT SUR LES ÉVOLUTIONS DE DOCTRINE SOCIALE

25 juin 2026



Sommaire

1. Retour sur les dernières publications
2. Prochaines mises à jour
3. Point d'information
4. Rubriques prochainement soumises à consultation
5. Point d'information sur les questions en cours de traitement
6. Questions des participants

. Retour sur les dernières publications (1/3)

Hausse du Smic au 1^{er} juin 2026

➤ **Communiqué revalorisation du Smic au 1^{er} juin 2026**

Le communiqué publié le 05/06/2026 est venu préciser les effets de la hausse du Smic sur les réductions de taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales, ainsi que sur le calcul de la réduction générée par la cotisation progressive unique.

➤ **Mises à jour paramétrique**

Les rubriques du Boss ainsi que la Table des paramètres sont à jour au 1^{er} juin 2026.

Mise à jour Indemnités de rupture – indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale

L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D. 1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS.

Il était précisé dans le Boss au §1 870 que la part de l'indemnité de conciliation excédant le barème fixé par le code du travail doit être soumise, au forfait social sur la fraction exclue de l'assiette des cotisations et soumise à la CSG et à la CRDS.

Il s'avère que l'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale ne peut en aucun cas excéder le barème prévu par le code du travail.

➤ **Ainsi la précision a été supprimée**

. Retour sur les dernières publications (2/3)

Mise à jour Réduction générale dégressive unique

La reformulation, à droit constant, a été réalisée au §410 traitant des modalités d'application de la réduction dans les entreprises où l'employeur est affilié à une caisse de congés payés.

Appel de la règle :

Certains employeurs, notamment ceux entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport;

les conventions collectives nationales des personnels artistiques et techniques du spectacle;

la convention collective nationale de la manutention portuaire ;

les conventions collectives nationales du bâtiment et des travaux publics ;

sont tenus de s'affilier à une caisse de congés payés pour leurs salariés.

Par ailleurs, des employeurs n'entrant pas dans le champ des conventions collectives citées ci-dessus peuvent s'affilier volontairement à ces caisses.

Dans les deux cas, ils bénéficient pour les salariés au titre desquels ils sont affiliés à la caisse d'une majoration du coefficient de réduction d'une valeur égale à 100/90.

Attention aucun changement du fond de la règle ni de son application

25/06/2026

. Retour sur les dernières publications (3/3)

Relèvement du critère d'âge ouvrant droit à l'exonération de cotisations patronales AAD (hors public fragile) de 70 ans à 80 ans, en application du [décret n° 2026-261 du 8 avril 2026](#)

. Prochaines mises à jour

Mise à jour Taxe d'apprentissage

- Assujettissement à la taxe d'apprentissage des associations, organismes, fondations, fonds de dotations, congrégations et syndicats à activités non lucratives, redevables ou non de l'impôt sur les sociétés.

Mise à jour Réduction générale dégressive unique – modifications à la suite de la publication du [décret n°2026-509 du 12 juin 2026](#) relatif aux modalités d'application de la réduction générale dégressive unique prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale

Mise à jour Assiette générale – Fait générateur

- Ajout de précisions au §550 concernant la fixation du plafond des salariés sortis
- Modifications lexicales : « *période de travail* » deviendrait « *période d'emploi* » (§440, 470, 580)
- Ajout d'un texte de référence afin de clarifier la définition d'un salarié non mensualisé au § 520 : la définition à prendre en compte est bien celle établie par l'article L3242-1 du Code du Travail

. Points d'information (1/9)

Travaux en cours sur la convergence sociale à Mayotte

Un projet d'ordonnance est en cours de d'examen par le Conseil d'Etat, qui porte différentes mesures pour parvenir, d'ici 2036, la convergence sociale entre le droit mahorais et le droit commun.

L'objectif est un alignement sur les règles de droit commun (égalité des droits et des obligations), avec le maintien de certaines règles justifiées par des particularités locales.

Les grandes étapes sont prévues :

- 2031 : alignement du SMIC net, du plafond de la sécurité sociale et de la quasi-totalité des prestations et des minima sociaux
- 2036 : alignement des cotisations et contributions et suppression des dispositifs de solidarité spécifiques à Mayotte (retraites par exemple)

En pratique, à partir du 1^{er} janvier 2028,

- le code de la sécurité sociale est étendu à Mayotte (assorti d'adaptations pérennes et temporaires),
- les ordonnances actuellement applicables pour régir la sécurité sociale à Mayotte sont abrogées.

. Points d'information (2/9)

séquences en termes de financement

Suppression des **écarts d'assiette** des cotisations et contributions dès 2028 (alignement des assiettes plafonnées et déplafonnées).

Modification des actuelles trajectoires de **convergence des taux à compter de 2028** pour aboutir à l'alignement sur le droit commun en **2036** (fixation des taux mahorais par référence aux taux de droit commun, en pourcentage de ceux-ci).

Application dès 2028 de **l'ensemble des cotisations et contributions de droit commun** qui n'étaient pas encore applicables à Mayotte (ex : la CSG remplacera la cotisation maladie pour les salariés), **mais à des taux plus faibles**, avec convergence progressive sur les taux de droit commun jusqu'en 2036 (fixée la aussi par référence aux taux de droit commun).

Application dès 2028 de **l'ensemble des dispositifs de réduction et d'exonération de droit commun**, en prenant en compte les paramètres locaux tant qu'ils sont différents (SMIC mahorais, ASS mahorais, taux mahorais...).

. Points d'information (3/9)

Conséquences du décret RGDU ([décret n°2026-509 du 12 juin 2026](#))

ret fige, dans sa valeur applicable au 1er janvier 2026, le montant du SMIC à retenir,
r la détermination de l'éligibilité à la réduction générale dégressive unique (RGDU),
i que pour le calcul de son coefficient,
ensemble de l'année 2026.

es, la formule de calcul applicable **sur l'ensemble de l'année** est la suivante :

$$\min + \left(T_{\text{delta}} \times \left[\frac{1}{2} \times \left(3 \times \frac{\text{SMIC calculée pour un an sur la base de sa valeur au 1er janvier 2026}}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \right]^P \right)^P$$

e cas où il ne serait pas possible de mettre en œuvre cette formule du fait de la référence à une ancienne valeur du SMIC, la form
e peut être utilisée :

$$\min + \left(T_{\text{delta}} \times \left[\frac{1}{2} \times \left(2,9293 \times \frac{\text{SMIC calculée pour un an sur la base de sa valeur au 1er juin 2026}}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \right]^P \right)^P$$

si à partir du 1^{er} juin 2026,

formule : **3 × valeur du SMIC courant (juin)** n'est plus admise,

seules sont possibles les formules : **3 × valeur du SMIC janvier** et **2,9293 × valeur du SMIC courant (juin).**

. Points d'information (4/9)

re de l'année 2026 il convient donc de procéder à un calcul **unique**, dans l'optique de déterminer **un seul montant de réduction sur l'année**.

l'année ne doit pas être scindée en deux calculs aboutissant à des montants de RGDU autonomes qui seraient additionnés pour déterminer le montant de réduction annuel.

atique,

anvier à mai, seule la première formule était possible,

partir de juin, les deux versions peuvent être utilisées pour les calculs mensuels (elles aboutissent au même résultat). **is l'usage de la seconde formule ne doit pas aboutir à un fractionnement du montant de RGDU sur l'année** (les deux périodes doivent faire l'objet d'une régularisation entre elles),

niveau du calcul annuel, les deux versions peuvent être utilisées.

ance pour les cotisations et contributions dues sur les rémunérations des salariés dont le contrat de travail aura pris effet **le 1er et le 30 juin 2026**.

eux, si la formule « $T_{\min} + \left(T_{\text{delta}} \times \left[\frac{1}{2} \times \left(3 \times \frac{\text{SMIC calculée pour un an sur la base de sa valeur au 1er juin 2026}}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \right]^P \right)$ » a été appliquée au 1er juin, aucune régularisation n'est attendue.

Points d'information (5/9)

ation pour un salarié à temps plein rémunéré au SMIC dans une entreprise de moins de 50 salariés sans prime supplémentaire avec application de la régularisation progressive

Mode	Calcul du coefficient	
	Maintien de la première formule	Passage à la seconde formule
Janvier	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier}) / (\text{Rémunération janvier} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier}) / (\text{Rémunération janvier} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$
Février	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 2) / (\text{Rémunération janvier à février} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 2) / (\text{Rémunération janvier à février} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$
Mars	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 3) / (\text{Rémunération janvier à mars} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 3) / (\text{Rémunération janvier à mars} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$
Avril	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 4) / (\text{Rémunération janvier à avril} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 4) / (\text{Rémunération janvier à avril} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$
Mai	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 5) / (\text{Rémunération janvier à mai} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 5) / (\text{Rémunération janvier à mai} - 1)) ^{1,75}) = 0,3981$
Juin	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 6) / (\text{Rémunération janvier à juin} - 1)) ^{1,75}) = 0,3941$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 6) / (\text{Rémunération janvier à juin} - 1)) ^{1,75}) = 0,3941$
Juillet	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 7) / (\text{Rémunération janvier à juillet} - 1)) ^{1,75}) = 0,3913$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 7) / (\text{Rémunération janvier à juillet} - 1)) ^{1,75}) = 0,3913$
Août	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 8) / (\text{Rémunération janvier à août} - 1)) ^{1,75}) = 0,3892$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 8) / (\text{Rémunération janvier à août} - 1)) ^{1,75}) = 0,3892$
Septembre	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 9) / (\text{Rémunération janvier à septembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3876$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 9) / (\text{Rémunération janvier à septembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3876$
Octobre	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 10) / (\text{Rémunération janvier à octobre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3863$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 10) / (\text{Rémunération janvier à octobre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3863$
Novembre	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 11) / (\text{Rémunération janvier à novembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3853$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 11) / (\text{Rémunération janvier à novembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3853$
Décembre	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (3 \times (\text{SMIC janvier} \times 12) / (\text{Rémunération janvier à décembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3844$	$0,0200 + (0,3781 \times ((1/2) \times (2,9293 \times (\text{SMIC juin} \times 12) / (\text{Rémunération janvier à décembre} - 1)) ^{1,75}) = 0,3844$

. Points d'information (6/9)

ponses aux interrogations sur les modalités d'articulation entre les bandeaux maladie et famille et les exonérations dégressives spécifiques.

En rappel, les bandeaux maladie et famille demeurent applicables sur les rémunérations au titre desquelles l'employeur bénéficie d'une exonération spécifique dégressive : Lodeom, AAD, exonérations zonées (R/ZFRR/ZRD/ZFU) et TO-DE.

En effet, lorsque l'employeur perd le bénéfice de l'exonération spécifique (dépassement du seuil d'éligibilité par exemple), il perd également le bénéfice des bandeaux.

En l'absence d'appréciation de l'éligibilité et du mécanisme de régularisation lorsqu'il existe :

- si l'éligibilité à l'exonération spécifique s'apprécie mensuellement (ZRD par exemple), l'absence d'éligibilité à la fin d'un mois entraîne la perte de la réduction pour ce mois donné et entraîne l'absence d'application des bandeaux pour la même période ;
- si aucune régularisation n'est appliquée ;

- si l'éligibilité à l'exonération spécifique s'apprécie annuellement (AAD par exemple), le mécanisme de régularisation progressive ou annuelle s'applique à la fois pour l'exonération spécifique et pour les bandeaux.

. Points d'information (7/9)

Exemple d'articulation entre les bandeaux d'exonération AAD (en 2025)

Seuil d'éligibilité		mensuel	annuel
exonération AAD	1,6 SMIC (courant)	2 882,88 €	34 594,56 €
bandeau maladie	2,5 SMIC (décembre 2023)	4 368,00 €	52 416,00 €
bandeau famille	3,5 SMIC (décembre 2023)	6 115,20 €	73 382,40 €

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Seuil d'éligibilité à l'exonération AAD au mois le mois	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €	2 882,88 €
Seuil d'éligibilité à l'exonération AAD en cumul annuel	2 882,88 €	5 765,76 €	8 648,64 €	11 531,52 €	14 414,40 €	17 297,28 €	20 180,16 €	23 063,04 €	25 945,92 €	28 828,80 €	31 711,68 €	34 594,56 €
Exonération mensuelle brute de l'aide à domicile	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	3 800,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	1 900,00 €	3 800,00 €
Exonération cumulée depuis le début de l'année	1 900,00 €	3 800,00 €	5 700,00 €	7 600,00 €	9 500,00 €	11 400,00 €	15 200,00 €	17 100,00 €	19 000,00 €	20 900,00 €	22 800,00 €	26 600,00 €
Éligibilité à l'exonération AAD <u>et aux bandeaux</u> sans tenir compte de la régularisation	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	non
Éligibilité à l'exonération AAD <u>et aux bandeaux</u> en tenant compte de la régularisation	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Exonération mensuelle brute de l'aide à domicile	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	5 700,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	2 850,00 €	5 700,00 €
Exonération cumulée depuis le début de l'année	2 850,00 €	5 700,00 €	8 550,00 €	11 400,00 €	14 250,00 €	17 100,00 €	22 800,00 €	25 650,00 €	28 500,00 €	31 350,00 €	34 200,00 €	39 900,00 €
Éligibilité à l'exonération AAD <u>et aux bandeaux</u> sans tenir compte de la régularisation	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	non
Éligibilité à l'exonération AAD <u>et aux bandeaux</u> en tenant compte de la régularisation	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non

. Points d'information (8/9)

Exemple d'articulation entre les bandeaux d'exonération Lodeom R (en 2025)

Seuil d'éligibilité		mensuel	annuel
bandeau maladie	2,5 SMIC (décembre 2023)	4 368,00 €	52 416,00 €
Lodeom R	2,7 SMIC (courant)	4 864,86 €	58 378,32 €
bandeau famille	3,5 SMIC (décembre 2023)	6 115,20 €	73 382,40 €

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Seuil d'éligibilité à l'exonération Lodeom R au mois le mois	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €	4 864,86 €
Seuil d'éligibilité à l'exonération Lodeom R en cumulé sur l'année	4 864,86 €	9 729,72 €	14 594,58 €	19 459,44 €	24 324,30 €	29 189,16 €	34 054,02 €	38 918,88 €	43 783,74 €	48 648,60 €	53 513,46 €	58 378,32 €
Seuil d'éligibilité au bandeau maladie au mois le mois	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €	4 368,00 €
Seuil d'éligibilité au bandeau maladie en cumulé sur l'année	4 368,00 €	8 736,00 €	13 104,00 €	17 472,00 €	21 840,00 €	26 208,00 €	30 576,00 €	34 944,00 €	39 312,00 €	43 680,00 €	48 048,00 €	52 416,00 €
Rémunération mensuelle brute	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	5 400,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €	4 600,00 €
Rémunération cumulée depuis le début de l'année	4 600,00 €	9 200,00 €	13 800,00 €	18 400,00 €	23 000,00 €	27 600,00 €	33 000,00 €	37 600,00 €	42 200,00 €	46 800,00 €	51 400,00 €	56 000,00 €
Éligibilité à l'exonération Lodeom R et au bandeau maladie sans tenir compte de la régularisation	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui
Éligibilité à l'exonération Lodeom R et au bandeau maladie en tenant compte de la régularisation	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Éligibilité au bandeau maladie sans tenir compte de la régularisation	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non
Éligibilité au bandeau maladie en tenant compte de la régularisation	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non

. Points d'information (9/9)

el de l'articulation entre la RGDU et les exonérations spécifiques

Opte de non-cumul : l'employeur peut soit appliquer la RGDU, soit une autre exonération totale ou partielle de cotisations à laquelle il est éligible.

Dans ce cadre le BOSS (§ 230 de la rubrique RGDU) précise les modalités de calcul des réductions en cas de passage de l'une à l'autre en cours d'année :

Que les employeurs choisissent de ne pas appliquer une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions de sécurité dont ils peuvent bénéficier, ils peuvent alors appliquer la réduction générale.

Cette décision n'est pas irrévocable. Pour le cas où l'employeur changerait de régime d'exonération en cours d'année pour un même contrat, la période des périodes d'emploi correspondantes donne lieu à l'application d'un régime d'exonération, comme s'il s'agissait de contrats distincts. Dans ce cadre, le changement prend effet au premier jour du mois civil suivant.

Pour la réduction générale dégressive unique, la formule de calcul ne prend donc en compte que les périodes d'emploi pendant lesquelles la réduction s'applique, comme si le salarié commençait ou terminait sa relation de travail en cours d'année ».

Voici un exemple illustratif :

Un employeur éligible à LODEOM et à la RGDU opte pour l'application de ces exonérations sur les temporalités suivantes :

Période 1 - de janvier à mars : application de la RGDU ;

Période 2 - d'avril à octobre : application de l'exonération LODEOM ;

Période 3 - de novembre à décembre : application de la RGDU.

En fin d'année, il conviendra donc de calculer trois réductions distinctes, au titre de chacune des périodes, sans régularisation, au titre de la période 1 et 3. En effet, chaque calcul au titre des périodes 1 et 3 est définitif.

. Rubriques prochainement soumises à consultation

➤ **Intéressement et participation** : publication à venir.

➤ **Assiette des travailleurs indépendants** : publication dans le courant de l'année 2026.

Point d'information sur les questions en cours de traitement 1/2

- Rappel : envoi des questions à l'adresse boss@sante.gouv.fr
- Réponses envoyées à la personne qui pose la question ainsi qu'à l'adresse générique du GIP-MDS, à Mme Sassier pour l'ARND SDDS le tout en vue d'un partage à l'ensemble des membres *via* les canaux déjà existants.

Un nouveau lot vous sera prochainement transmis.

thématiques principales : RGDU, fait générateur, plafond de la sécurité sociale et indemnités de rupture.

5. Questions des participants post-séance

Si vous avez d'autres interrogations, merci de les adresser à la boîte mail BOSS : « **boss@sante.gouv.fr** »

Si la question est technique ou pratique, n'hésitez pas à ajouter un/des exemple(s) concret(s) et chiffré(s) !