



WEBINAIRE GRATUIT

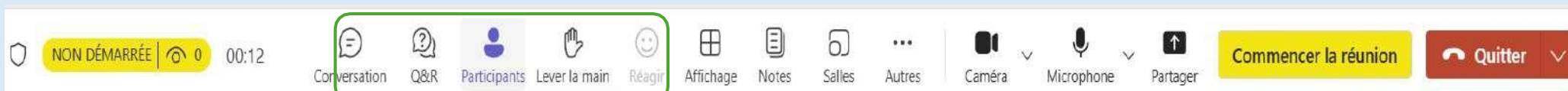
Les nouveautés Paie
de l'année 2026

Stéphane R.

Bienvenue dans ce webinaire exclusif

Pour faciliter le déroulé :

Posez vos questions dans le chat !
Nous essayons d'y répondre à la fin du Webinaire

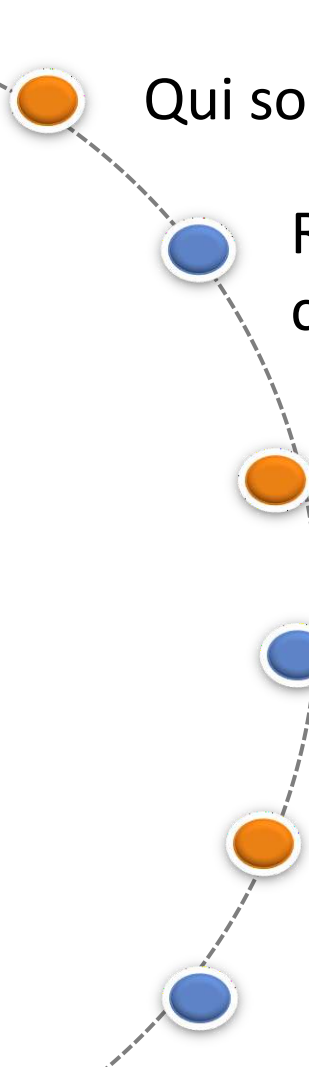


Nos prochaines formations, Inscrivez-vous:

[Formation DSn de substitution](#)

[Formation paie \(3jours\) les 12,13 et 17 février 2026](#)

AGENDA DU WEBINAIRE



Qui sommes-nous ?

Réforme de la réduction générale des cotisations patronales

Augmentation du smic et du plafond Séc. Soc

Evolution des taux de cotisations

Contribution patronale sur les ruptures conventionnelles et mise à la retraite

Avantages en nature – Barèmes 2026

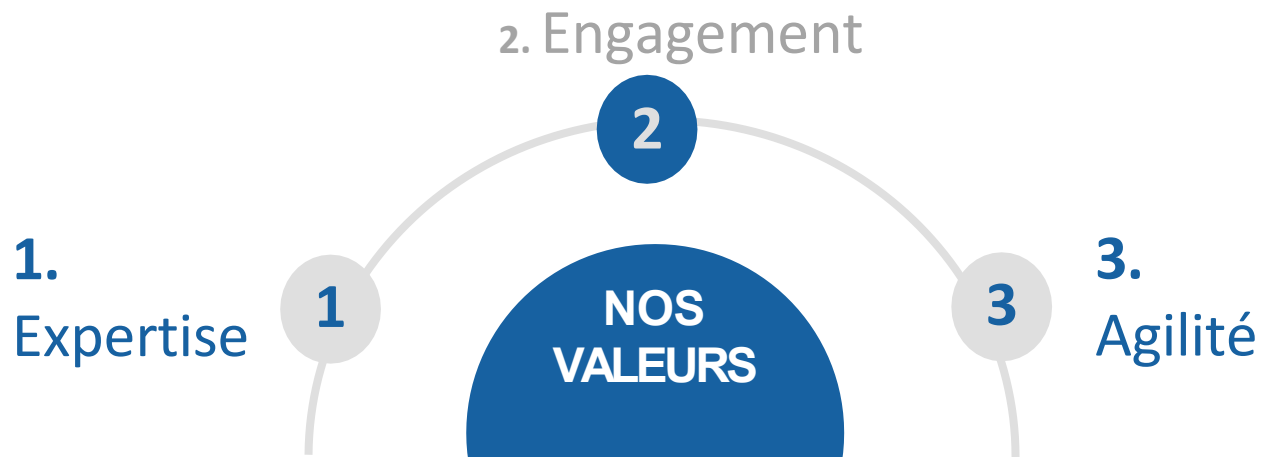
Qui sommes-nous ?

Un cabinet de conseil indépendant en organisation RH, SIRH, digitalisation et de Management de transition de services paie et d'externalisation de la paie.

Cette indépendance nous permet de garantir à nos clients...

...de bénéficier pleinement de **nos conseils et de notre expertise** pendant toutes les phases de leur projet.

Elle nous permet de proposer **une méthodologie riche** de nos expériences que nous adaptons aux besoins de nos clients.



RF2M Consulting apporte son expertise fonctionnelle, métier et méthodologique acquise en conduisant de nombreux projets d'organisation RH et SIRH et sur sa connaissance des solutions SIRH du marché.



Conseil RH, SIRH et Digital

- Etudes d'opportunité ou de faisabilité
- Rédaction de cahier des charges
- Plan projet
- Aide au choix de solutions SIRH et digitales
- Etude d'impacts sur l'organisation
- Mise en place d'une nouvelle organisation
- Optimisation des processus



AMOA Accompagnement projets

- Pilotage de projet
- AMOA SIRH sur toutes les phases du projet
- Accompagnement au déploiement de projet
- Internalisation et externalisation



Expertise et Externalisation

- Service d'externalisation partielle ou totale de processus de la Paie (exemples : production de paie, Rapprochement et recouvrement IJSS, ... etc)
- Audit, ou diagnostic SIRH
- Elaboration de plan d'actions, optimisation de processus, recommandations, mise en œuvre et suivi des recommandations
- Management de transition



Conduite du changement

- Stratégie d'accompagnement (Etude d'impacts, plan d'accompagnement)
- Plan de communication
- Assistance au déploiement interne
- Formation, Documentations

PARU DANS

LE FIGARO
partner

Communiqué du 21 mars 2025

RF2M Consulting

Externalisez la paie pour gagner en fiabilité et sérénité

Et si vous vous libériez de la gestion de la paie, à la fois chronophage et hautement évolutive ? S'appuyant sur des gestionnaires experts et des outils digitaux performants, RF2M Consulting, cabinet conseil créé par Mireille Silverio, vous propose d'externaliser ces prestations pour gagner en efficacité.

Pourquoi externaliser la gestion de la paie ?

Mireille Silverio : La paie évolue constamment, sur le plan légal et conventionnel. Complexe et chronophage, elle expose les entreprises à des risques importants, exigeant une expertise et de la veille au quotidien. En externalisant cette fonction, les entreprises s'appuient sur des experts spécialisés pour se concentrer sur leur activité et minimisent les risques.

Comment cela fonctionne-t-il ?

M. S. : Notre équipe propose plusieurs niveaux de service. Soit une externalisation ponctuelle, sur plusieurs mois, allant



Mireille Silverio, présidente de RF2M Consulting

du management de transition au renfort d'une équipe paie : dans le cas d'un départ du responsable ou pour renforcer l'équipe de gestionnaires de paie, par exemple pour éviter de réaliser un recrutement à la hâte. Soit une externalisation complète, à travers une prestation récurrente pour produire la paie, les déclarations sociales...

Comment se résume votre valeur ajoutée ?

M. S. : La gestion de paie est sécurisée, efficace et conforme aux évolutions. Nous

interventions partout en France, réalisons des points mensuels avec nos clients, sollicités aussi pour évaluer la qualité et le respect du planning. Nous garantissons la sécurisation des données puisque les clients accèdent depuis notre solution en SaaS aux bulletins de paie, qui sont dématérialisés, aux dernières informations légales et conventionnelles, à des modules RH complets. Une entreprise de plus de 600 salariés nous a confié la gestion de sa paie après avoir rencontré des difficultés à recruter le profil adéquat : elle bénéficie d'une gestion optimisée, de nouveaux services et d'une solution performante qui lui permet de réaliser des simulations de rémunérations, des reportings RH fiables en un clic...



rf2m-consulting.com
in mireille-silverio

Interview RF2M Consulting
aux côtés du GIP-MDS

Extrait du Journal le monde

Dans le public, les services de paie bousculés par la simplification administrative

La mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) ne se fait pas sans heurts

Remue-ménage en vue dans les services de paie des administrations. Obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis le 1^{er} janvier 2017, le passage à la déclaration sociale nominative (DSN) va s'imposer aux trois versants de la fonction publique. D'ici à 2022, ses employeurs devront utiliser ce document unique, établi à partir des données de la paie de chaque salarié, pour transmettre à l'ensemble des organismes sociaux les informations relatives à sa rémunération, ses arrêts maladie ou encore ses fins de contrat.

Trois vagues ont été fixées, en fonction de la taille des établissements : les plus gros employeurs de la fonction publique territoriale, du secteur hospitalier et

administrative. Une paille par rapport aux quelque 20 millions de salariés du privé, dont les employeurs ont déjà effectué cette transition. Pour les services de paie, le basculement s'est parfois opéré dans la douleur. Dans le public, l'opération s'annonce aussi délicate.

« Aujourd'hui, beaucoup ne sont pas prêts, mais on va y arriver », considérerait, optimiste, Eric Hayat, le président du groupement d'intérêt public de modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) fin janvier. Lors de la phase de test avec des établissements volontaires, mise en place en 2019, seulement 365 déclarations avaient été déposées sur la plate-forme pilote – dont la moitié n'était pas concernées par l'échéance de cette année.

D'ici à 2022, tous les employeurs du public devront utiliser ce document unique, transmis aux organismes sociaux

explique Mireille Silverio, directrice de RF2M Consulting, un cabinet de conseil en management RH et SIRH. D'autant que certains établissements manquent de personnel pour réaliser sereinement cette transition : « Au niveau de la fonction publique hospitalière, pas mal ont demandé des reports », confie la spécialiste.

celer des écueils importants : « Dans un lycée, par exemple, vous avez les employés qui travaillent à la cantine et qui dépendent de l'administration centrale, des professeurs détachés, du personnel qui n'est pas fonctionnaire... », détaille Eric Hayat. C'est cette complexité qui pose problème. « En fin d'année dernière, on a tranché : c'est l'établissement qui fait la paie qui compte, et pas celui où l'action se situe », précise M. Hayat.

« Le problème, c'est quand on a une multiplicité de situations sur un même mois, dans le cas des contrats aidés par exemple », ajoute Mireille Silverio. La DSN doit inclure tout le personnel étant rattaché à l'établissement : fonctionnaires, contractuels, issus du public comme du privé. Pour pallier ces difficultés, Sopra

Réforme de la réduction générale des cotisations patronales



FUSION DES DISPOSITIFS

2025

RGCP

Taux réduit maladie (7% vs 13%)

Taux réduit AF (3,45% vs 5,25 %)

2026

RGDU

Réduction Générale Dégressive Unique

Application et seuils

RGCP - bénéfice jusqu'à 1,6 smic

Taux réduit maladie - bénéfice jusqu' à 2,25 smic

Taux réduit Allocations Familiales - bénéfice jusqu' à 3,3 smic

RGDU – bénéfice jusqu'à 3 smic

2025

Gestion complexe

Effets de seuils

2026

Unification des dispositifs

Application et seuils

RGCP - bénéfice jusqu'à 1,6 smic

Taux réduit maladie - bénéfice jusqu' à 2,25 smic

Taux réduit Allocations Familiales - bénéfice jusqu' à 3,3 smic

RGDU – bénéfice jusqu'à 3 smic



Noémie, cadre financier
 Rémunération brute mens : 4000 €
 Salaire constant de janv à nov 2025
 Prime de perf. 3000 € en déc 2025

Smic 2025 = 1801,80

2,25 smic = 4054,05

Seuil annuel déclenchement compl maladie : 48648,50

Déc 2025

Salaire de base	151,67	4000,00			
Prime de performance 2025		3000,00			
SALAIRE BRUT		7000,00			
Contribution et cotisations sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Taux Patronal	Part employeur
<u>SANTE</u>					
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	7000,00			7	490
Complément maladie	51000,00			6	3060

Le versement de la prime génère le franchissement du seuil annuel et majore les charges patronales.

L'employeur n'est pas incité à verser plus de salaire.

Décret n°2025-445 du 31 décembre 2025, JO du 1er janvier 2026

RGDU = Rémunération brute annuelle x Coefficient (arrondi à 4 décimales)

Coefficient = **Tmin** + (**Tdelta** × [(1/2) × (3 × SMIC calculé pour un an/ rémunération annuelle brute-1)]**P**)

Cette formule ne s'applique que si la rémunération brute est < 3 smic, dans le cas contraire C = 0

Tmin	Tdelta	P
0,0200 : taux d'exo Min (si base > 3 smic)	0, 3781 (effectif < 50 salariés) 0,3821 (effectif >= 50 salariés)	1,75 Un coef de puissance qui adoucit la dégressivité de la réduction.

La composition de Tmin et Tdelta en **2026**

Effectif > ou = à 50 salariés

:

1.Assurance maladie-maternité-invalidité-décès	13,00%
2.Allocations familiales :	5,25%
3.Assurance vieillesse déplafonnée :	2,11%
4.FNAL (entreprises ≥ 50 salariés) :	0,50%
5.Contribution solidarité autonomie (CSA) :	0,30%
6.Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO:	6,01%
7.Fraction AT/MP :	0,49%
8.Assurance chômage :	4,00%
9.Assurance vieillesse plafonnée :	8,55%

40,21 %

Dont **2%** Tmin et **38,21 %** Tdelta

Tmin	Tdelta
0,0200	0, 3781 (effectif < 50 salariés)
	0,3821 (effectif ≥ 50 salariés)

Prise en compte du taux AT/MP dans la limite de 0,49%

Un point sensible : **La prise en compte du Smic 1/2**

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

- Dans les branches où le **minimum conventionnel est inférieur au Smic** toute l'année civile précédente, le coefficient de la RGDU se calcule sur ce minimum au lieu du Smic, entraînant une **RGDU inférieure**. Ce régime ne s'applique toutefois que si (LFSS art. 20) :
 1. des salaires supérieurs au Smic applicable n'ont pas été fixés par accord d'entreprise/DUE ;
 2. la RGDU calculée avec le Smic serait supérieure.

Cette mesure n'entrera en vigueur qu'à parution du décret qu'elle nécessite. Il prévoira notamment des modalités particulières si l'entreprise relève de plusieurs branches ou CC.

Un point sensible : **La prise en compte du Smic 2/2**

Comme pour la RGCP, les règles de prise en compte du smic sont les suivantes :

1. Proratisation en cas d'absences non maintenues
2. Ajout des heures complémentaires ou supplémentaires sur la base du taux horaire du smic

Smic + (nb d'heures complémentaires ou supplémentaires x Taux horaire du smic)

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

Exceptions à la suppression des taux réduits (maladie et AF) :

Les employeurs peuvent encore appliquer les réductions de taux aux salariés au titre desquels ils bénéficient effectivement de certaines exonérations dégressives spécifiques

- ZFRR (zone France ruralités revitalisation)
- ZRD (zones de restructuration de la défense)
- LODéOM (Loi pour l'Ouverture et le Développement Économique de l'Outre-Mer)
- TO-DE (Exonération du secteur agricole)

Exemple de calcul :



Julien, Auditeur

Rémunération brute habituelle 2900 €

Calcul sur 3 mois – janv à mars

9 h suppl réalisées en mars 2026

Effectif < 50 salariés

$$\text{Coefficient} = 0,02 + (0,3781 \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC cumulé} / \text{rémunération cumulée brute} - 1)]^{1,75})$$

Heures mensuelles Contrat	Mois	Salaire brut		Smic mensuel		Heures			Coefficient	RGDU	
		Mois	Cumulé	Mois	Cumulé	Absences	HC+HS	Heures du mois		Mois	Cumulé
151,67	Janvier	2900	2900	1823,03	1823,03			151,67	0,1109	321,61	321,61
151,67	Février	2900	5800	1823,03	3646,06			151,67	0,1109	321,61	643,22
151,67	Mars	3115,1	8915,1	1931,21	5577,27		9	160,67	0,1093	331,2	974,42

Rémunération brute	Dispositif RGCP et taux réduits	RGDU	Plus avantageux
1823,03	725,75	725,75	Equivalent
2000	645,2	629,4	RGCP
2400	462,96	462,96	Equivalent
2800	280,84	345,52	RGDU
3250	253,5	252,53	Equivalent
4000	312	158	RGCP
4102	73,84	149,31	RGDU
5000	90	109	RGDU
5470	98,46	0	RGCP
6016	0	0	Equivalent

Smic : 1823,03

Tmin + Tdelta : 0,3981

T RGCP : 0,3201

Plus avantageux

Entre 1823,03 € et 2400 € RGCP

Entre 2401 € et 3249 € RGDU

Entre 3250 € et 4101 € RGCP

Entre 4102 € et 5469 € RGDU

Entre 5470 € et 6015 € RGCP

Au-delà de 6016 € Aucune réduction

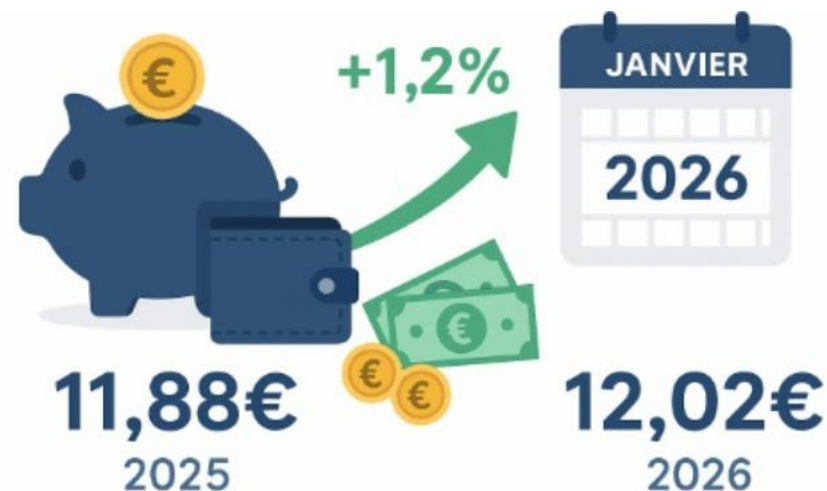
Augmentation du smic et du plafond de sécurité sociale



Augmentation du Smic

Taux horaire du smic qui passe à 12,02 € au 1^{er} janvier 2026.

Pour un salarié à temps plein, cela représente :
 $12,02 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 1823,23 \text{ €}$



De nombreux impacts :

- Augmentation de la RGDU
- Amélioration indemnisation maladie (IJSS maladie –limite à 1,4 smic)
- Revalorisation abattement pour contrats courts (de 739 à 748 € soit ½ smic net)
- Limite d'exonération fiscale des apprentis (12 X smic mensuel soit 21 876 € en 2026)
- Hausse du minimum garanti 4,25 € (évaluation de l'avantage en nature repas HCR)
- ...etc

Hausse du Plafond de sécurité sociale

Le plafond mensuel de sécurité sociale passe de 3 925 € à **4 005 €** au 1^{er} janvier 2026.

Annuel	48 060 €
Trimestriel	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

De nombreux impacts :

- Amélioration indemnisation maternité et paternité (IJSS – limité au PMSS)
- Seuil assujettissement fiscal et social sur indemnité de rupture
- Réintégrations sociales et fiscales
- Gratification des stagiaires qui correspond à 15 % du plafond horaire (4,50 € par heure)

Evolution des taux de cotisations



Evolution des taux de cotisations

- Cotisation patronale vieillesse dé plafonnée
Passage de 2,02 % à **2,11 %** au 1^{er} janvier 2026
- A contrôler :
 - Evolution du taux AT/MP (net-entreprises)
 - Evolution du versement mobilité

Contribution destinée à financer les transports en commun et recouvrée par les Urssaf :

Versement Mobilité (VM) : est institué par les Autorités Organisatrices de Mobilité (AOM).

Versement Mobilité Additionnel (VMA) : est institué par certains syndicats mixtes de transport.

Versement Mobilité Régional et Rural (VMRR) : est institué par les régions (nouveau 2025)

Ces 3 versements mobilité sont indépendants mais pas systématiques (assujettissement à partir de 11 salariés)

Evolution des taux de cotisations

- A contrôler :
- Evolution des taux de mutuelle
- Evolution des taux de prévoyance

Gérer les Évolutions en Paie : Mutuelle et Prévoyance



1. Contrôler les Évolutions

Vérifiez les nouvelles bases et les nouveaux taux pour la mutuelle et la prévoyance.



2. Récupérer les Fiches de Paramétrage

Obtenez les fiches auprès de l'assureur ou directement sur net-entreprises.fr.



3. Adapter les Paramètres DSN

Mettez à jour les paramètres de votre Déclaration Sociale Nominative (DSN) si nécessaire.

Rappels de salaire : Attention aux bases et taux à appliquer

Le décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023 a clarifié les règles relatives aux rappels de salaire depuis le 1er janvier 2025. La règle fondamentale stipule que les taux, plafonds et exonérations de cotisations applicables sont ceux en vigueur au terme de la **période d'activité** au titre de laquelle les revenus sont dus.

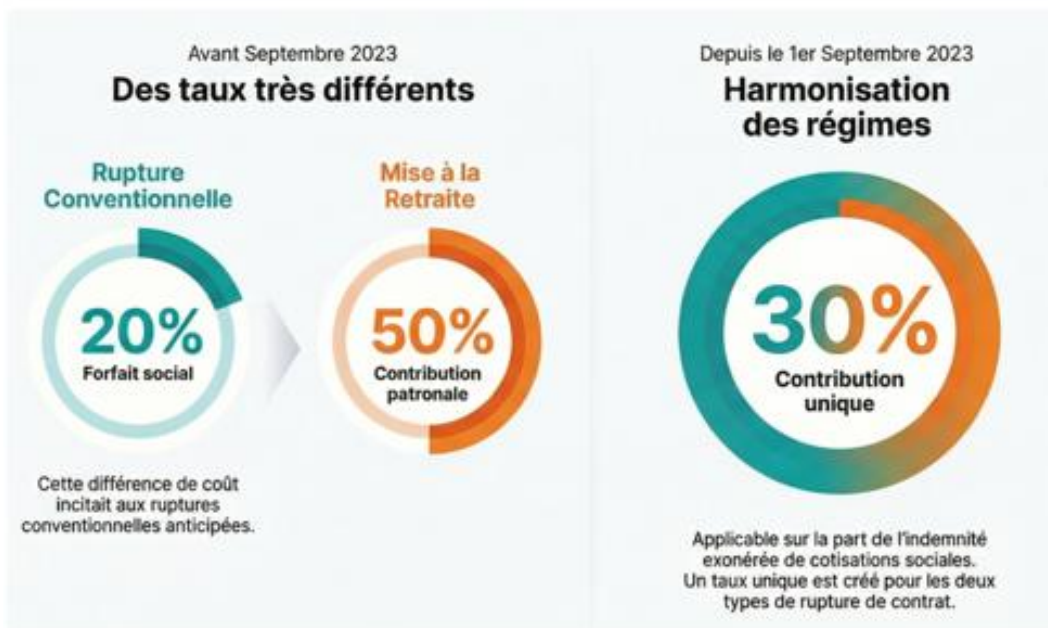
Contribution patronale sur les ruptures conventionnelles et mise à la retraite



Contribution patronale due sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite

- Depuis le 1er janvier 2026, elle est remplacée par un **forfait social de 40 %**.
- Ce forfait social de 40 % est dû sur la fraction d'indemnité de rupture conventionnelle individuelle ou de mise à la retraite exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

AVANT



APRES



Avantages en nature Barèmes 2026



Avantages en nature et frais professionnels

Avantage en Nature Nourriture

Type d'avantage	Montant 2026
Repas unique (par repas)	5,50 €
Repas journalier (2 repas par jour)	11,00 €
Avantage nourriture secteur HCR	4,25 €

La mise à disposition d'un logement à titre gratuit constitue un avantage en nature important.
L'employeur dispose de deux options d'évaluation :

- Valeur locative
- Barème forfaitaire

Avantage en Nature Logement – Barème 2026

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

Avantage en Nature Véhicule

L'évaluation peut se faire au **réel** : Total des dépenses réelles $\times$ (km privés / km totaux)

Ou de façon **forfaitaire**; Cela dépend alors de plusieurs paramètres : l'ancienneté du véhicule, la couverture du carburant, et depuis février 2025, des mesures incitatives pour les véhicules électriques

Pour les véhicules mis à disposition **avant le 1er février 2025** :

Taux forfaitaire : 9% du coût d'achat TTC (6% si ancienneté > 5 ans)

Avec carburant fourni : 12% du coût (9% si > 5 ans)

Pour les véhicules mis à disposition **à partir du 1er février 2025** :

Taux forfaitaire : 15% du coût d'achat TTC (10% si ancienneté > 5 ans)

Avec carburant fourni : 20% du coût (15% si > 5 ans)

Avantage en Nature Véhicule

Mesures incitatives pour véhicules électriques (jusqu'au 31/12/2027)

Type de mesure	Montant ou conditions
Abattement sur Av en nature	70% (au lieu de 50%)
Plafond de l'abattement	4 582 € par an
Borne de recharge (≤ 5 ans)	Exonération jusqu'à 1 043,50 €
Borne de recharge (> 5 ans)	Exonération jusqu'à 1 565,20 €
Frais d'électricité	Exclus de l'avantage en nature

Exemple :

Un véhicule électrique acheté 35 000 € TTC, mis à disposition après février 2025 :

Avantage brut = $35\,000\text{ €} \times 15\% = 5\,250\text{ €}$

Abattement (70%) = $5\,250\text{ €} \times 70\% = 3\,675\text{ €}$

Avantage net = $5\,250\text{ €} - 3\,675\text{ €} = 1\,575\text{ €/an}$

Avantages en nature et frais professionnels

Frais professionnels

Frais de Repas

Situation	Montant 2026
Salarié travaillant dans les locaux	7,50 €
Déplacement professionnel (hors restaurant)	10,40 €
Déplacement professionnel (restaurant)	21,40 €

Traitement social :

Allocation versée au-dessous du plafond : Exonérée de cotisations sociales et CSG/CRDS

Allocation versée au-dessus du plafond : L'excédent est soumis aux cotisations

Traitement fiscal :

L'allocation excédentaire est imposée

Frais professionnels

Grand déplacement

Le grand déplacement se caractérise par l'impossibilité, pour le salarié, de regagner son domicile chaque jour.

	Repas	Logement et petit déjeuner - Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Logement et petit déjeuner – autres départements
Pour les 3 premiers mois	21,40 €	76,60 €	56,80 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	18,20 €	65,10 €	48,30 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	15,00 €	53,60 €	39,80 €

Frais professionnels

Titres restaurants

Conditions d'Exonération

- Part employeur : Entre 50% et 60% de la valeur faciale
- Part salarié : Entre 40% et 50%
- Plafond de la part employeur : **7,32 € par titre en 2026**

Salariés Bénéficiaires

Les titres-restaurant sont accessibles à :

- Tous les salariés, y compris télétravailleur (conditions d'accès identiques au personnel présent dans les locaux)

Traitement Fiscal du Titre-Restaurant

La part patronale exonérée de cotisations sociales n'est pas imposée à l'impôt sur le revenu du salarié. Il s'agit d'un avantage exonéré en totalité du PAS.

Frais professionnels

Frais Kilométriques – Barèmes Véhicules Personnels

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour des trajets professionnels peuvent bénéficier d'allocations kilométriques forfaitaires exonérées de cotisations sociales.

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1\,065$	$d \times 0,37$
4cv	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1\,330$	$d \times 0,407$
5 cv	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1\,395$	$d \times 0,427$
6 cv	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1\,457$	$d \times 0,447$
7 cv et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$

d = distance parcourue en km

Majoration de 20% en cas d'utilisation d'un véhicule électrique

Frais professionnels

Allocation Forfaitaire Télétravail à Domicile

La mise à disposition d'une allocation forfaitaire pour frais de télétravail est exonérée de cotisations sociales et CSG/CRDS dans les limites suivantes :

Allocation personnelle (**sans accord collectif**) :

2,70 € par jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois (626,40 € par an)

Alternative mensuelle : 11 € si 1 jour/semaine, 22 € si 2 jours/semaine, etc.

Allocation conventionnelle (**si accord collectif, professionnel, interprofessionnel ou de groupe**) :

3,30 € par jour de télétravail, dans la limite de 72,60 € par mois (871,20 € par an)

Alternative mensuelle : 13,20 € si 1 jour/semaine, 26,40 € si 2 jours/semaine, etc.

Autres mesures



Depuis le 1er janvier 2026, environ 30 000 entreprises de 250 salariés et plus bénéficient désormais de la déduction forfaitaire de cotisations patronales, une mesure jusqu'alors réservée aux structures de moins de 250 salariés.

Le mécanisme permet aux employeurs de déduire un montant forfaitaire de leurs cotisations patronales pour chaque heure supplémentaire effectuée par leurs salariés. Depuis le 1er janvier 2026, les taux de déduction s'établissent comme suit :

- **1,50 € par heure supplémentaire** pour les entreprises de **moins de 20 salariés**
- **0,50 € par heure supplémentaire** pour les entreprises de **20 salariés et plus** (y compris désormais les structures de plus de 250 salariés)

Cas particulier des salariés en forfait jours

Pour les salariés soumis à un **forfait annuel en jours**, la déduction est fixée à **3,50 € par jour de repos** auquel le salarié renonce, conformément aux dispositions de l'article D.241-24.

À compter de **mai 2026**, l'**Urssaf** et la **MSA** (Mutualité Sociale Agricole) disposeront d'un nouveau pouvoir : **émettre une DSN de substitution** pour corriger d'office les anomalies déclaratives non régularisées par les employeurs. Cette mesure, issue de la **loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020** et précisée par le **décret n°2023-1384 du 29 décembre 2023**, vise à garantir les droits sociaux des salariés, en particulier leurs **droits à la retraite**.

Malgré les relances régulières de l'Urssaf, de nombreuses entreprises ne corrigent pas les erreurs détectées dans leurs DSN. Ces anomalies, lorsqu'elles portent sur des données sensibles comme **l'assiette plafonnée soumise à cotisations vieillesse**, peuvent compromettre le calcul des futures pensions de retraite des salariés.

La DSN de substitution correspondra à une correction d'office réalisée par l'URSSAF

Conge supplémentaire de naissance

Source juridique Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, adoptée définitivement le 16 décembre 2025

Date d'entrée en vigueur: 1er juillet 2026

(initialement prévu au 1er janvier 2026). Les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 31 mai 2026 pourront en bénéficier avec un délai supplémentaire exceptionnel s'étendant jusqu'à la fin de l'année 2026

Modalités d'application

Durée et fractionnement :

- Congé de 1 ou 2 mois maximum par parent, pouvant être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois non consécutives

Indemnisation :

- 70% du salaire net le premier mois et 60% le second mois, versé par la Caisse primaire d'Assurance maladie
-

Éligibilité :

- Enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026,

• **Précision importante** Un décret d'application est encore nécessaire pour définir les modalités précises de délais et d'indemnisation.

DSN de substitution à partir de mai 2026

La DSN de substitution : Comprendre le principe



Un pouvoir de correction pour l'Urssaf

Permet de modifier d'office les erreurs non régularisées par l'employeur.



Objectif : Sécuriser les droits des salariés

Garantit en priorité le calcul correct des futures pensions de retraite.



Focus 2026 : L'assiette des cotisations retraite

Seules les erreurs sur l'assiette plafonnée vieillesse seront corrigées la première année.

Le Calendrier de la Substitution en 4 Étapes



1. Rappel Annuel (Mars N+1)

L'Urssaf envoie la liste des anomalies de l'année N non corrigées.



2. Délai pour Agir

L'employeur dispose d'environ 2 mois pour corriger ou s'opposer de manière motivée.



3. Émission de la Substitution

Sans action, l'Urssaf émet la DSN corrigée en votre nom.



4. Conséquences Financières

Entraîne une mise en demeure avec majorations ou un remboursement des cotisations.

3 Actions Clés pour Éviter la Substitution



1. Suivez vos anomalies en temps réel

Consultez les Comptes Métier (CRM) mensuels et le service "Suivi DSN".



2. Corrigez au fil de l'eau

Utilisez une DSN "Annule et remplace" ou un bloc de régularisation le mois suivant.



3. Réagissez au rappel annuel

Priorisez les corrections demandées ou formulez une opposition motivée dans les délais impartis.

QUESTIONS REPONSES ?

Évaluez vos connaissances :

[Lien vers le quiz GRATUIT](#)





CONTACT



contact@rf2m-consulting.com



[Nous suivre sur LinkedIn](#)



01 73 32 60 72



www.rf2m-consulting.com

Nos prochaines formations, Inscrivez-vous:

Formation DS_n de substitution

Formation paie (3jours) les 12,13 et 17 février 2026