

# LE POINT SUR...

## La réduction générale dégressive unifiée (RGDU) 2026

Le décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025, a profondément réformé les allègements généraux de cotisations. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, la réduction générale des cotisations patronales sera prolongée jusqu'à 3 SMIC. Ce dispositif, baptisé réduction générale dégressive unifiée (RGDU), met fin à la réduction Fillon et aux taux réduits maladie / allocations familiales.

### 1. Contexte et portée de la réforme

- L'objectif : simplifier et unifier les dispositifs → fin de la réduction Fillon et des taux réduits maladie/allocations familiales.
- Le nouveau dispositif : **RGDU** applicable jusqu'à **3 SMIC**.
- Le public concerné : tous les employeurs, toutes les branches, avec des adaptations pour certains régimes (aide à domicile, LODEOM, agricoles...).

### 2. La formule de calcul du RGDU 2026

L'article D. 241-7 II du code de la Sécurité sociale (créé / modifié par le décret n° 2025-887) fixe le coefficient ainsi :

- $C = T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^P)$
- **Tmin** : 0,0200 (2 % d'exonération minimale)
- **Tdelta** : 0,3773 (FNAL 0,10 %) ou 0,3813 (FNAL 0,50 %), en tenant compte de la suppression des taux réduits AM/AF
- **P** : 1,75 en 2026
- **RAB** = rémunération annuelle brute au sens du L. 242-1.

En 2026, la réduction **n'est pas linéaire** : la courbe est **paramétrée par l'exposant P=1,75**, ce qui **adoucie la pente** près du SMIC et **accélère l'extinction** à l'approche de **3 SMIC**.

### 3. Des exemples chiffrés (RGDU 2026)

SMIC annuel = 21 203 € (le coefficient, lui, ne dépend que du ratio RAB/SMIC).

Rémunération	FNAL 0,10 %	FNAL 0,50 %
<b>1,0 × SMIC</b>	<b>0,3973</b> (39,73 %)	<b>0,4013</b> (40,13 %)
<b>1,5 × SMIC</b>	<b>0,132172</b> (13,217 %)	<b>0,133361</b> (13,336 %)
<b>2,0 × SMIC</b>	<b>0,053349</b> (5,3349 %)	<b>0,053702</b> (5,3702 %)
<b>2,5 × SMIC</b>	<b>0,026709</b> (2,6709 %)	<b>0,026781</b> (2,6781 %)
<b>3,0 × SMIC</b>	<b>0,020000</b> (2,00 %)	<b>0,020000</b> (2,00 %)

À **3 SMIC pile**, le plancher 2 % s'applique, **au-delà** de 3 SMIC, la réduction devient **0**.

### 4. Le comparatif réduction Fillon 2025 vs RGDU 2026

Critères	Réduction Fillon 2025	RGDU 2026
Seuil d'éligibilité	jusqu'à 1,6 SMIC	jusqu'à 3 SMIC
Paramètre T	≈ 32 % (incluant AT/MP, chômage, retraites complémentaires)	21,3 % ou 21,7 %
Complexité	Deux régimes distincts	Un dispositif unique

## 5. Rappel de la réduction Fillon 2025 et méthodes de calcul

- **Seuil** : 1,6 SMIC.
- **Assiette** : incluait AT/MP, chômage, retraites complémentaires.
- Deux méthodes tolérées (*BOSS, avril 2025*) :
  - Méthode par périodes (avant/après mai),
  - Méthode annualisée (T moyen pondéré).

## 6. La détermination du SMIC de référence

- **Temps partiel** : proratisé selon les heures contractuelles.
- **HS/complémentaires** : ajoutées au SMIC de référence (au taux normal).
- **Entrée/sortie en cours de mois** : prorata rémunération perçue / théorique.
- **Absences non rémunérées** : même proratisation.

## 7. Les neutralisations et inclusions prévues par la réglementation

### 1) Les heures supplémentaires et complémentaires

Neutralisation des **majorations de rémunération** (25 %, 50 %) → exclues de l'assiette.

La part « base » des heures supplémentaires est incluse dans l'assiette.

Les heures supplémentaires **s'ajoutent au SMIC de référence** (au taux normal).

### 2) Les indemnités de rupture

Les indemnités de licenciement, retraite, rupture conventionnelle, fin de contrat (CDD/intérim) **sont exclues de l'assiette**, sauf la fraction soumise à cotisations sociales.

### 3) La prime de Partage de la Valeur (PPV) :

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2025**, les PPV doivent être **incluses dans l'assiette de la réduction générale** (quelle que soit leur affectation : versement ou plan d'épargne).

Exception : tolérance transitoire pour les salariés partis avant le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Les autres primes exonérées (participation, intéressement, prime PEPA avant 2025) restent exclues si elles ne supportent pas de cotisations.

## 4) Les revenus non affectés par l'absence

En cas de suspension de contrat avec maintien partiel du salaire, les éléments **non impactés par l'absence** (prime logement, prime annuelle forfaitaire...) peuvent être neutralisés pour proratiser correctement le SMIC de référence.

## 5) Sont inclus obligatoirement :

- Le salaire de base.
- Les indemnités de congés payés.
- Les primes liées aux conditions de travail (nuit, ancienneté, panier).
- Les avantages en nature,
- PPV, ...

## 8. Focus sur les congés payés

- **Avant sept. 2025** : CP inclus dans l'assiette, mais pas en temps de travail → allègement réduit.
- **Après Cass. soc. 10 sept. 2025** : les congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Pour la réduction générale, conformément à l'article D. 241-7 IV, lorsque la rémunération du mois est intégralement maintenue pendant les CP, le SMIC de référence du mois n'est pas minoré.

En pratique : les CP restent inclus dans l'assiette et n'entraînent pas de perte d'allègement.

## 9. Focus sur les heures supplémentaires

- **Neutralisation** : seules les majorations sont exclues.
- **Inclusion** : heures supplémentaires ajoutées au SMIC de référence (au taux normal).
- Effet combiné → assiette réduite + SMIC augmenté = réduction optimisée.
- Exemple : salarié 39h → neutralisation de la majoration, ajout de 4h/sem au SMIC → la réduction reste à son maximum (~40 %).

## 10. Les impacts et conséquences

### *Pour les employeurs*

- Extension de l'allègement jusqu'à 3 SMIC → baisse du coût du travail sur les salaires intermédiaires.
- **Aide à domicile :**
  - **Avant :** régime très favorable, exonération souvent calculée de manière forfaitaire ou quasi-intégrale, avec peu de contraintes.
  - **Après décret 2025-887 :**
    - o Obligation d'une **régularisation annuelle** (vérification ex post du nombre d'heures réellement effectuées auprès de publics éligibles),
    - o Exonération **proratisée** si certains mois sans heures réelles (alors qu'avant, elle pouvait être maintenue),
    - o **Seuil plafonné :** exonération totale seulement si le salaire annuel  $\leq$  **SMIC + 20 %**, au-delà réduction dégressive → avantage réduit pour les salariés un peu mieux rémunérés.

Conséquence : plus **de complexité administrative** et **allègement moins généreux** qu'avant.

### • **LODEOM (outre-mer) :**

- **Avant :** exonérations spécifiques importantes pour compenser le surcoût d'activité en outre-mer (jusqu'à 4,5 SMIC pour certaines catégories, avec des exonérations renforcées).
- **Après la réforme :**
  - o Alignement sur la logique du RGDU (plafond 3 SMIC, formule unique),
  - o Perte des exonérations au-delà de 3 SMIC,
  - o Réduction moins favorable que les anciens barèmes spécifiques → surtout pour les **emplois qualifiés ou cadres supérieurs** en outre-mer.

Conséquence : certaines entreprises d'outre-mer voient leur **allègement chuter** sur les rémunérations élevées, ce qui peut nuire à leur compétitivité.

### • **Autres régimes (agricole, exonérations ciblées) :**

- Même logique : adaptation forcée à la RGDU, avec un cadre moins favorable que leurs anciens dispositifs dérogatoires,
- Exemple : exonérations agricoles qui perdaient certains avantages en taux ou en durée.