



SYNTHESE

Loi de financement de la Sécurité sociale 2026

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026, Jo du 31

Janvier 2026

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a été définitivement adoptée le 16 décembre 2025. Le 30 décembre 2025, le Conseil constitutionnel a censuré partiellement la loi. Elle a été publiée au *Journal officiel* le 31 décembre 2025.

Nous vous présentons, dans ce dossier de synthèse, les principales mesures sociales et liées à la paie, ainsi que les mesures finalement abandonnées.

Sommaire.

Congés, absences et maladie	4
Création d'un congé supplémentaire de naissance (art. 99)	4
Arrêts de travail : limitation des durées de prescription (art. 81)	5
Incapacité temporaire de travail : limitation de la période d'indemnisation (art. 81)	
.....	5
Arrêts de travail : interdiction de toute activité pendant leur durée	6
(art. 83)	6
Maladies professionnelles : une procédure de reconnaissance simplifiée	7
(art. 95)	7
Congés, absences et maladie : les mesures abandonnées	8
Rendre facultative la visite de reprise consécutive à un congé de maternité	8
Supprimer les règles dérogatoires pour les ALD « non exonérantes »	8
Interdire le renouvellement d'un arrêt de travail en téléconsultation	8
Cotisations	9
Indemnités de ruptures conventionnelles et de mise à la retraite : la contribution	
patronale devrait passer de 30 % à 40 % (art. 15)	9
Augmentation des cotisations patronales pour les branches dont les minima sont	
inférieurs au SMIC (art. 20)	9
Heures supplémentaires : extension de la déduction forfaitaire de cotisations	
patronales à toutes les entreprises (art. 21)	10
Mise en place un malus sur les cotisations sociales pour les entreprises	
insuffisamment engagées sur l'emploi des seniors (art. 11)	10
Travail dissimulé : les taux de majoration de cotisations sociales vont augmenter	
(art. 44)	11
Cotisations : les mesures abandonnées	12
ASC, chèques vacances, titres restaurants : création d'une contribution patronale	
de 8 %	12
Apprentis : suppression totale de l'exonération de cotisations sociales	12
Retraite	13
Refonte du dispositif cumul emploi-retraite (art. 102)	13
Prise en compte de trimestres supplémentaires pour la retraite anticipée (art. 104)	
.....	14
Suspension de la réforme de la retraite (art. 105)	14

Congés, absences et maladie

Création d'un congé supplémentaire de naissance (art. 99)

Un congé supplémentaire de naissance, non obligatoire et entraînant la suspension du contrat de travail, sera accordé à tout salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

D'une durée de 1 ou 2 mois, au choix du salarié, ce congé sera accordé à chacun des deux parents, qui pourront le prendre simultanément ou en alternance, permettant ainsi d'ajouter jusqu'à 4 mois de garde parentale. En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié aura le droit de reprendre son activité avant le terme prévu.

Important.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve également le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.

A l'instar de ce qui est prévu pendant la grossesse et les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité, les salariés en congé supplémentaire de naissance bénéficient d'une protection contre la rupture du contrat de travail. Un licenciement ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Notez-le.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé supplémentaire de naissance a droit de bénéficier d'un entretien de parcours professionnel, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

A l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est possible de fractionner ce congé en deux périodes d'un mois chacune. Un décret devra toutefois intervenir pour définir et préciser les modalités de ce fractionnement.

Attention.

Toute activité professionnelle est interdite pendant la durée du congé.

Les modalités relatives au délai pendant lequel ce congé peut être pris ainsi que celles relatives au délai de prévenance de l'employeur seront ultérieurement arrêtées. Étant précisé, toutefois, qu'il sera compris entre 15 jours et 1 mois mais pourra être réduit lorsqu'il est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance sera accessible **à compter du 1er juillet 2026, pour les parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026**, ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Bon à savoir.

Bien que la loi prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026, le Gouvernement a précisé qu'un délai de déploiement est nécessaire pour mettre en œuvre cette réforme dans les bonnes conditions (1^{er} juillet 2026).

L'exécutif a indiqué qu'à titre exceptionnel, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 31 mai 2026 disposeront d'un délai prolongé jusqu'à la fin de l'année 2026 pour prendre ce congé (contre 9 mois après la naissance en droit commun).

Arrêts de travail : limitation des durées de prescription (art. 81)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit de limiter la durée initiale des arrêts de travail.

Ainsi, pour les arrêts délivrés par les médecins, sages-femmes et chirurgiens-dentistes, la durée des arrêts prescrits ne pourra excéder un plafond déterminé par décret en Conseil d'État. Ce dernier ne pourra :

- être inférieur à 1 mois pour un premier arrêt ;
- et à 2 mois pour une prolongation.

Il est prévu que par exception, les prescripteurs pourront déroger à ce plafond s'ils mentionnent sur la prescription les raisons médicales qui justifient un arrêt plus long, en tenant compte, le cas échéant, des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Le texte introduit également l'obligation d'indiquer les motifs de l'arrêt sur l'avis d'arrêt de travail.

Ces mesures doivent entrer en vigueur **le 1er septembre 2026**.

Incapacité temporaire de travail : limitation de la période d'indemnisation (art. 81)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit de limiter la période d'indemnisation de l'incapacité temporaire des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) pour un même sinistre.

Le versement des indemnités sera plafonné à une durée fixée par décret, de date à date.

Notez-le.

Le Gouvernement envisage une durée de 4 ans pour un même sinistre, après quoi la victime basculerait vers le régime d'incapacité permanente.

Dans le cas d'une interruption suivie d'une reprise du travail, cette période court à nouveau dès le jour où la reprise du travail a atteint une durée minimale fixée par décret.

Notez enfin que cette durée plafond ne s'appliquera pas au versement de l'indemnité servie en cas de délivrance par le médecin traitant d'un certificat autorisant un travail aménagé ou à temps partiel.

Ces nouvelles mesures s'appliqueront aux victimes dont le sinistre est intervenu **à compter du 1er janvier 2027.**

Arrêts de travail : interdiction de toute activité pendant leur durée (art. 83)

Partiellement contraire à la Constitution

Les indemnités journalières de sécurité sociales (IJSS) sont versées à l'assuré dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoyait de modifier ce contenu pour préciser que les IJSS sont versées au salarié dans l'incapacité « *de continuer ou de reprendre une activité professionnelle salariée ou non salariée quelconque* ».

Attention.

Pour le Conseil constitutionnel, la mesure, jugée imprécise et insuffisamment circonstanciée, est contraire à la Constitution. Elle est donc censurée.

En outre, actuellement, au cours de toute interruption de travail dépassant 3 mois, le médecin conseil en liaison avec le médecin traitant peut solliciter le médecin du travail, dans des conditions définies par décret, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager les démarches de formation. L'assuré est assisté durant cette phase par une personne de son choix.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 **ramène ce délai de 3 mois à 30 jours.**

Maladies professionnelles : une procédure de reconnaissance simplifiée (art. 95)



Pour répondre à l'engorgement des C2RMP, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 réforme le dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles.

Elle renvoie à un décret en Conseil d'État la définition des modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies professionnelles inscrites aux tableaux, en tenant compte des données acquises de la science.

L'objectif est de remplacer certaines exigences techniques devenues obsolètes ou inadaptées et de mieux s'appuyer sur les recommandations scientifiques actuelles.

Notez-le.

Ce décret devra intervenir après avis des organisations syndicales de salariés et d'employeurs au niveau national sur cette question.

Cette mesure doit entrer en vigueur à une date fixée par décret, et **au plus tard le 30 septembre 2026**.

En outre, le texte confie à un collège de deux médecins-conseils l'examen des dossiers dits « simples », ne remplissant pas toutes les conditions d'un tableau de maladie professionnelle. Sera ainsi réservée aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP) l'étude des seuls cas complexes.

De ce fait, si seule la condition tenant au délai de prise en charge n'est pas remplie, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle :

- après avis d'au moins deux médecins-conseils, recueilli dans des conditions fixées par décret ;
- lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

L'avis des médecins-conseils s'imposera alors à la caisse.

Les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles pourront ainsi recentrer leur intervention sur les cas les plus complexes, c'est-à-dire lorsque les conditions liées à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies.

Ces mesures doivent entrer en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard **le 1er janvier 2027**.

Rendre facultative la visite de reprise consécutive à un congé de maternité

Pour rappel, suite à son congé de maternité, la salariée doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical de reprise dans un délai de 8 jours calendaires suivant la date de reprise effective du travail.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoyait initialement de supprimer l'obligation de réaliser une visite médicale de reprise à l'issue d'un congé de maternité.

Cette mesure a finalement été abandonnée.

Supprimer les règles dérogatoires pour les ALD « non exonérantes »

Les assurés atteints d'affections de longue durée (ALD) dites « non exonérantes », comme la dépression légère ou les troubles musculosquelettiques, bénéficient actuellement :

- d'un compteur de 1 095 jours d'indemnités journalières sur 3 ans (contre 360 jours sur 3 ans pour le droit commun) ;
- du droit à la levée du délai de carence à compter du 2e arrêt de travail lié à la pathologie ayant déclenché le compteur ALD « non exonérante ».

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoyait, dans sa version initiale, de supprimer ces conditions dérogatoires d'indemnisation pour appliquer les règles de droit commun en matière d'indemnités journalières.

La proposition de supprimer les règles de prise en charge dérogatoires dont bénéficient les assurés atteints d'affections de longue durée (ALD) dites « non exonérantes » n'a finalement pas été retenue.

Interdire le renouvellement d'un arrêt de travail en téléconsultation

Le Sénat avait adopté un amendement prévoyant qu'un acte de télémedecine ne pouvait avoir pour objet le renouvellement d'un arrêt de travail.

Cette mesure a été rejetée par l'Assemblée nationale.

Indemnités de ruptures conventionnelles et de mise à la retraite : la contribution patronale passe de 30 % à 40 % (art. 15)

Est instituée, au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, une contribution patronale sur les indemnités versées à l'occasion de :

- la mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ;
- la rupture conventionnelle individuelle.

Le taux de cette contribution est actuellement fixé à 30 %.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit l'augmentation de 10 points du taux de la contribution patronale spécifique applicable aux indemnités de ruptures conventionnelles et de mise à la retraite.

Ce taux passe ainsi de 30 % à 40 %.

Bon à savoir.

Dans sa rédaction initiale, le projet de loi prévoyait de supprimer la contribution patronale de 30 % sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, et de la remplacer par l'application du forfait social au taux de 40 % sur ces indemnités.

Le taux est rehaussé **pour les ruptures intervenant à compter du 1^{er} janvier 2026.**

Augmentation des cotisations patronales pour les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC (art. 20)

Pour les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC, les modalités de calcul de la réduction générale dégressive unique se fera à partir de ces minima lorsque ces valeurs sont inférieures au SMIC.

Pour les entreprises concernées, **le taux d'exonération applicable à chaque rémunération sera calculé sur le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et non sur le SMIC.** En pratique, cela se traduira pour un niveau de rémunération déterminé, par un montant d'exonération moindre que celle qui résulterait de l'application du droit commun.

Notez-le.

En calculant les allégements généraux sur les minima de branche lorsque ceux-ci sont inférieurs au SMIC, l'objectif est d'inciter les branches concernées à revaloriser leurs minima.

En pratique, cette dérogation aux règles normales de calcul de la réduction générale s'appliquera aux entreprises :

- qui relèvent d'une branche pour laquelle le salaire minimum national était inférieur au SMIC en vigueur durant toute l'année civile précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé ;
- et pour lesquelles aucun accord d'entreprise ni aucune décision unilatérale de l'employeur n'ont prévu, au cours de l'année civile précédente, des salaires supérieurs au SMIC applicable.

Un décret précisera les conditions d'application des modalités particulières de calcul de la réduction générale, notamment dans le cas des entreprises relevant de plusieurs branches ou de plusieurs conventions collectives.

A noter enfin que cette mesure ne s'appliquera pas aux entreprises pour lesquelles le montant de la réduction est inférieur en cas de non-application de cette dérogation.

Heures supplémentaires : extension de la déduction forfaitaire de cotisations patronales à toutes les entreprises (art. 21)

Jusqu'alors, seules les entreprises de moins de 250 salariés bénéficiaient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale sur la rémunération des heures supplémentaires.

Le montant de cette déduction est égal à :

- 0,50 euros par heure supplémentaire rémunérée, dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 1,50 euros par heure supplémentaire rémunérée, dans les entreprises de moins de 20 salariés.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 étend aux entreprises de 250 salariés et plus le mécanisme de déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, tel qu'il était prévu pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

Toute entreprise de 20 salariés ou plus se voit alors appliquer une déduction d'un montant égal à 0,50 euros par heure supplémentaire rémunérée.

Cette mesure **entre en vigueur le 1er janvier 2026** pour les revenus d'activité versés au titre des périodes d'emploi courant à compter de cette date.

Mise en place un malus sur les cotisations sociales pour les entreprises insuffisamment engagées sur l'emploi des seniors (art. 11)

Pour rappel, la loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social du 24 octobre 2025 a instauré, dans les entreprises de 300 salariés et plus, une négociation obligatoire sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge (Code du travail, art. L. 2242-2-1).

Ces négociations doivent intervenir tous les 4 ans a minima.

Notez-le.

À défaut d'un accord de méthode précisant la périodicité et les thèmes abordés, des négociations doivent être engagées tous les 3 ans.

Ces négociations doivent porter obligatoirement sur :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Les partenaires sociaux de la branche ont également la possibilité d'adopter un plan d'action type, notamment pour les entreprises ayant échoué à conclure un accord collectif. Son application est, pour rappel, suspendue à l'élaboration d'un document unilatéral, ainsi qu'à l'information consultation du CSE et l'information des salariés.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit que les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation de négocier sont soumises à **un malus sur les cotisations dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage**.

Ce malus interviendra :

- en l'absence de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés ;
- ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Le texte précise que le malus sera déterminé par voie réglementaire, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs.

Travail dissimulé : les taux de majoration de cotisations sociales vont augmenter (art. 44)

Jusqu'alors, en cas de constat d'infraction de travail dissimulé, le montant des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement est majoré de 25 %. En cas de circonstances aggravantes, comme l'emploi de mineurs soumis à obligation scolaire, ce taux est majoré à 40 % (CSS, art. L. 243-7-7).

Ainsi, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 modifie l'article L. 243-7-7 du Code de la Sécurité sociale afin :

- de porter à 35 % le taux de majoration des cotisations sociales en cas de travail dissimulé ;

- d'augmenter à 50 % ce même taux en cas de travail dissimulé avec circonstance aggravante (par exemple lorsqu'il concerne une personne mineure).

Ces majorations peuvent être augmentées en cas de récidive dans les cinq ans suivant la première condamnation, ou minorées si la personne redressée règle intégralement les sommes dues dans un délai de trente jours ou présente dans ce même délai un plan d'échelonnement des paiements.

Ces augmentations doivent s'appliquer aux procédures engagées **à compter du 1er juin 2026**.

Cotisations : les mesures abandonnées

ASC, chèques vacances, titres restaurants : création d'une contribution patronale de 8 %

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoyait la création d'une nouvelle contribution patronale de 8 % applicable notamment :

- aux titres restaurant pour les dépenses alimentaires ;
- aux chèques vacances pour les activités de loisirs ;
- aux chèques cadeaux ou autres avantages sociaux et culturels financés par les CSE (billets de théâtre, de musées ou de concert).

Cette mesure n'a finalement pas été retenue.

Apprentis : suppression totale de l'exonération de cotisations sociales

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 proposait de supprimer totalement l'exonération de cotisations sociales en faveur des apprentis.

En effet, le Gouvernement remettait en question la pertinence économique de cette exonération, qui, selon lui, consiste à « *soustraire une grande partie de la rémunération des apprentis à des prélèvements salariaux dont tous les autres salariés s'acquittent dès le premier euro et ce, alors que les droits des apprentis, plus généreux que ceux des salariés, doivent par ailleurs être financés* ».

Toutefois, cette proposition n'a pas été retenue par les députés.

Refonte du dispositif cumul emploi-retraite (art. 102)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit une révision en profondeur du régime du cumul emploi-retraite, qui permet à un retraité de reprendre une activité professionnelle et d'en cumuler les revenus avec sa pension de retraite.

Ce dispositif est ouvert sous certaines conditions :

- le salarié doit avoir liquidé toutes les pensions de retraite, de base et complémentaires, françaises et étrangères, auxquelles il pouvait prétendre ;
- il doit remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Si ces conditions sont respectées, le retraité pourra cumuler intégralement la rémunération liée à la reprise d'activité avec sa pension de retraite : on parle de cumul emploi-retraite total.

Dans le cas contraire, la reprise d'une activité reste possible mais le cumul des revenus d'activité et de retraite de base sera plafonné, à hauteur de 160 % du SMIC ou du dernier salaire perçu s'il est plus élevé. De plus, si l'activité est reprise chez le dernier employeur, un délai minimum de 6 mois après la liquidation de la pension est requis. On parle ici de cumul emploi-retraite partiel.

Notez-le.

Depuis le 1er septembre 2023, le cumul emploi-retraite total permet d'acquérir de nouveaux droits à la retraite sur ses revenus d'activité, et de ne plus cotiser « à perte ».

La loi instaure une nouvelle organisation, avec 3 régimes distincts applicables selon l'âge du retraité :

- **avant l'âge légal de départ à la retraite** : le cumul des revenus d'activité avec la pension de retraite serait interdit. Tout revenu d'activité perçu réduirait le montant de la pension de retraite à due concurrence, dès le premier euro ;
- **entre l'âge légal de départ à la retraite et 67 ans** : le cumul serait autorisé dans la limite d'un plafond fixé par décret. Les revenus dépassant ce plafond seraient déduits du montant de la pension de retraite à hauteur de 50 % ;
- **à partir de 67 ans (taux plein automatique)** : les revenus d'activité pourront être intégralement cumulés avec la pension de retraite, et permettront de créer de nouveaux droits à la retraite. La pension complémentaire versée lors de la cessation définitive d'activité ne serait plus plafonnée à 5 % du PASS, et pourrait tenir compte des périodes d'activité chez le dernier employeur, sans délai de carence.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux assurés qui entrent en jouissance de leur première pension de retraite de base **à compter du 1er janvier 2027**. Elles ne

s'appliqueront pas aux personnes ayant déjà perçu une autre pension de base avant cette date, sauf pour certaines pensions relevant de régimes spéciaux.

Prise en compte de trimestres supplémentaires pour la retraite anticipée (art. 104)

Les salariés ayant débuté leur activité jeunes et qui justifient d'une durée d'assurance suffisante, peuvent bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue.

Notez-le.

Pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, il faut atteindre l'une des 4 bornes d'âge comprises entre 16 et 21 ans, ainsi qu'une durée d'assurance minimale.

Certaines périodes d'assurance sont réputées avoir donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'assuré. On parle alors de « périodes réputées cotisées ».

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit la prise en compte de **trimestres de majoration de durée d'assurance liés aux enfants** (maternité, adoption, éducation, congé parental d'éducation) pour accéder à la retraite anticipée « carrières longues ».

Ces trimestres seront considérés comme des « périodes réputées cotisées ».

Le nombre de trimestres pris en compte serait fixé par décret. La limite de deux trimestres a déjà été évoquée par le Gouvernement.

La mesure s'appliquera aux pensions prenant effet **à compter du 1er septembre 2026**.

Suspension de la réforme de la retraite (art. 105)

Pour rappel, la réforme des retraites de 2023 a allongé l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal a été fixé de manière croissante à raison de trois mois par génération.

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la réforme des retraites imposait d'atteindre les 172 trimestres (43 ans) dès 2027 au lieu de 2035. Cela s'appliquait dès la génération née en 1965.

Notez-le.

Les personnes partant à la retraite à 67 ans bénéficient toujours automatiquement d'une retraite à taux plein (sans décote) même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.

Lors de sa déclaration de politique générale, le 14 octobre dernier, le Premier ministre avait annoncé la suspension de la réforme des retraites en attendant qu'il y ait un nouveau débat devant le Parlement.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 **suspend le report de l'âge légal de départ à la retraite et relève la durée d'assurance requise** pour le bénéfice d'une retraite au taux plein.

Le texte décale ainsi d'une génération le rythme du calendrier de report de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans.

Concrètement, les assurés des générations 1964 à 1968 pourraient partir trois mois plus tôt qu'actuellement.

Il abaisse également d'un à deux trimestres la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension de retraite au taux plein pour les générations 1964 et 1965.

Cette suspension s'appliquera aux pensions prenant effet **à compter du 1er septembre 2026**, afin que les assurés bénéficiant d'un départ anticipé, au titre du dispositif pour longues carrières, inaptitude et invalidité, puissent bénéficier de l'abaissement de la durée d'assurance requise prévue pour leur génération, à compter de cette date.