

Evolutions réglementaires au 1^{er} janvier 2026

Liste des évolutions réglementaires au 1^{er} janvier 2026 impactant les entreprises :

Emploi et temps de travail	3
Heures supplémentaires : élargissement de la déduction forfaitaire patronale.....	3
Création d'un congé supplémentaire de naissance.....	3
Hausse de la contribution patronale sur les indemnités de rupture	4
Coût du travail	4
Augmentation du SMIC.....	4
Refonte de la réduction générale des cotisations patronales	5
Aides aux employeurs d'apprentis.....	5
Malus sur les cotisations vieillesse en l'absence de négociation seniors	6
Plafonnement des exonérations de cotisations patronales pour certaines embauches ciblées.....	6
Environnement et santé publique	7
Interdiction de mise sur le marché de certains produits contenant des PFAS	7
Renforcement du contrôle sanitaire de l'eau potable - PFAS.....	7
Entrée en phase définitive du mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF / CBAM).....	8
Bâtiment et énergie	8
Obligation de Diagnostic de performance énergétique collectif pour les petites copropriétés	8
Nouvelle méthode de calcul du DPE (coefficient électricité).....	9
Intégration réglementaire du nouveau coefficient électrique dans les évaluations énergétiques	9

Aides et financements publics.....	10
Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE)	10
Mise en ligne du registre national des aides de minimis	10
 Obligations déclaratives	 11
Télédéclaration obligatoire des dons manuels et des dons de sommes d'argent.....	11

Heures supplémentaires : élargissement de la déduction forfaitaire patronale	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés.</p> <p>Les montants restent fixés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés, - 0,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés.
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les entreprises peuvent désormais réduire le coût des heures supplémentaires, ce qui peut influencer l'organisation du temps de travail et l'arbitrage entre embauche et recours aux heures supplémentaires.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.
Création d'un congé supplémentaire de naissance	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Un congé supplémentaire de naissance (jusqu'à 2 mois par parent) est instauré pour les naissances et adoptions à compter du 1^{er} janvier 2026, y compris lorsque l'enfant est né avant cette date mais avec une naissance initialement prévue après. Ce congé correspond à une nouvelle période d'interruption d'activité, juridiquement protégée et indemnisée.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les employeurs doivent intégrer une nouvelle période d'absence protégée, entraînant une désorganisation accrue des équipes, des coûts indirects supplémentaires (remplacements, surcharge de travail) et une complexification de la gestion des ressources humaines.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

Hausse de la contribution patronale sur les indemnités de rupture	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>La contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite est relevée de 30 à 40 %, sur la part exonérée de cotisations de Sécurité sociale.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>L'augmentation du taux de contribution majore significativement le coût des ruptures conventionnelles et des mises à la retraite, ce qui peut conduire les entreprises à réexaminer leurs stratégies de gestion des départs.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

COUT DU TRAVAIL

Augmentation du SMIC	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Le montant du SMIC est revalorisé, sans coup de pouce, de 1,18 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le SMIC horaire est porté à 12,02 € bruts - soit un SMIC mensuel brut de 1 823,03 € bruts sur une base 35 heures hebdomadaires <p>Pour Mayotte, ces montants sont respectivement de 9,33 € bruts / heure, soit 1 415,05 € bruts mensuels.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>La hausse du SMIC entraîne mécaniquement une hausse de la masse salariale pour les entreprises.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret du 17 décembre 2025.

Refonte de la réduction générale des cotisations patronales	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations patronales sont modifiées afin de tenir compte de la suppression des taux réduits des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>La modification des modalités de calcul peut entraîner une variation du niveau d'allègement de charges, selon la structure des rémunérations. Les entreprises doivent mettre à jour leurs outils de paie et leurs prévisions de coûts salariaux afin d'anticiper l'effet financier de la réforme.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret du 4 septembre 2025.
Aides aux employeurs d'apprentis	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>En raison de l'absence d'adoption de la loi de finances pour 2026, l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis est celle prévue dans le code du travail.</p> <p>Le montant de l'aide s'élève à 5 000 euros au titre de la 1^e année du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une certification équivalent Bac et infra Bac. Les niveaux supérieurs (post-bac) ne sont en revanche pas couverts par l'aide.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Avec la diminution des aides pour l'embauche de salariés certaines entreprises pourront être amenées à réduire ou différer leurs projets de recrutement, alors que l'apprentissage demeure un levier essentiel d'insertion professionnelle et de réponse aux besoins de compétences.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Code du travail et communiqué de presse du Ministère du Travail et des Solidarités.

Malus sur les cotisations vieillesse en l'absence de négociation seniors	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Un malus de cotisations patronales vieillesse et veuvage est instauré pour les entreprises privées d'au moins 300 salariés qui ne concluent pas de négociation collective en faveur de l'emploi et du maintien des seniors (55 ans et plus). Le montant et les critères précis seront fixés par décret.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les grandes entreprises sont incitées à engager des négociations collectives seniors, sous peine de cotisations sociales supplémentaires. Cela renforce les enjeux de gestion des âges et de dialogue social.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.
Plafonnement des exonérations de cotisations patronales pour certaines embauches ciblées	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Les exonérations de cotisations patronales applicables aux entreprises recrutant des salariés exerçant des métiers en tension ou en pénurie (hors certains travailleurs indépendants libéraux), et aux entreprises créées ou reprises dans des zones en difficulté économique sont désormais plafonnées à 25 % pour les embauches ciblées.</p> <p>Ce plafonnement ne s'applique toutefois pas aux exploitants agricoles, pour lesquels le régime antérieur sans plafonnement est maintenu.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les employeurs concernés voient le niveau d'allègement de charges sociales réduit, ce qui augmente le coût du travail pour les recrutements réalisés dans les zones ou métiers ciblés.</p> <p>À l'inverse, le maintien du régime antérieur pour les exploitants agricoles permet de préserver un avantage comparatif en matière de coût de l'emploi, en conservant un niveau d'exonération plus élevé que celui applicable aux autres secteurs.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 - Textes réglementaires d'application relatifs aux exonérations zonées et aux dispositifs d'aide à l'embauche.

Interdiction de mise sur le marché de certains produits contenant des PFAS	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>La fabrication, l'importation, l'exportation et la mise sur le marché de certains produits contenant des substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) sont interdites. Sont notamment concernés les produits cosmétiques, les farts de ski, les vêtements et chaussures, ainsi que leurs agents imperméabilisants, hors exceptions strictement définies (équipements de protection, usages industriels spécifiques).</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les fabricants, importateurs, distributeurs et metteurs sur le marché doivent vérifier la composition chimique de leurs produits, reformuler ou retirer du marché les produits non conformes, adapter leurs chaînes d'approvisionnement et procédures de conformité. Il s'agit d'une interdiction de fond, assortie de sanctions administratives et pénales en cas de non-respect.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Articles L. 524-1 à L. 524-6 du Code de l'environnement (issus de la loi n° 2025-188 du 27 février 2025).
Renforcement du contrôle sanitaire de l'eau potable - PFAS	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Le contrôle sanitaire de l'eau destinée à la consommation humaine intègre l'analyse obligatoire d'un groupe de 20 PFAS. Ces substances doivent désormais être systématiquement recherchées dans le cadre de la surveillance réglementaire.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les exploitants de services d'eau, mais aussi certaines industries utilisant ou rejetant des PFAS, doivent renforcer les protocoles de surveillance, adapter les traitements de l'eau si des dépassements sont constatés, assumer des coûts supplémentaires de contrôle et de mise en conformité.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Articles L. 1321-1 et suivants du Code de la santé publique, avec renvoi réglementaire dans le Code de l'environnement (décrets d'application).
	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p>

Entrée en phase définitive du mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF / CBAM)	<p>Le MACF entre dans sa phase définitive. Les opérateurs économiques identifiés par un numéro EORI, responsables de la mise en libre pratique de certains produits dans l'UE, sont soumis à de nouvelles obligations déclaratives et financières.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les entreprises importatrices concernées doivent intégrer le coût carbone dans leurs chaînes d'approvisionnement, se conformer à des procédures douanières renforcées et adapter leurs stratégies d'importation et de sourcing.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Règlement (UE) 2023/956 établissant le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (phase définitive au 1^{er} janvier 2026).

BATIMENT ET ENERGIE

Obligation de Diagnostic de performance énergétique (DPE) collectif pour les petites copropriétés	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Les copropriétés de 50 lots ou moins doivent désormais réaliser un DPE collectif à l'échelle de l'immeuble, et non plus uniquement logement par logement.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les syndicats professionnels doivent intégrer cette obligation dans la gestion courante des copropriétés. Les bureaux d'études et diagnostiqueurs bénéficient d'un nouveau volume d'activité réglementaire.</p> <p>Enfin, pour les entreprises propriétaires de locaux en copropriété, cela peut influencer la valorisation des actifs et les stratégies de rénovation.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Articles L. 126-31 à L. 126-33 du CCH (issus de la loi « Climat et Résilience »). - Articles R. 126-15 et suivants du CCH (décrets d'application).

Nouvelle méthode de calcul du DPE (coefficient électricité)	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Le coefficient de conversion de l'électricité (énergie finale → énergie primaire) est modifié : il passe de 2,3 à 1,9 pour tous les DPE et audits énergétiques réalisés à partir de cette date.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>L'évolution permettra d'améliorer le DPE de certains logements chauffés à l'électricité. Aucun logement ne verra son étiquette baisser. Tous les diagnostics de performance ou audits énergétiques édités avec le nouveau coefficient l'intégreront automatiquement.</p> <p>Ceux réalisés précédemment resteront valables et pourront être mis à jour gratuitement, sans nouvelle visite du diagnostiqueur.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Article L. 173-1 du CCH (renvoi à la méthode de calcul). - Arrêté du 13 août 2025 relatif au DPE.
Nouvelle méthode de calcul du DPE (coefficient électricité)	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Le nouveau coefficient de conversion de l'électricité est pleinement intégré dans les outils réglementaires relevant du droit de l'énergie (DPE, audits, planification énergétique).</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>Les acteurs de l'immobilier, de l'énergie et de la rénovation doivent mettre à jour leurs outils de calcul et de conseil. Les décisions liées aux choix de systèmes de chauffage et aux investissements bas-carbone peuvent évoluer en faveur de l'électricité.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Articles L. 100-1 et L. 211-1 du Code de l'énergie - Textes réglementaires d'application relatifs au DPE.

Réforme du dispositif de l'Aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACRE)	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>Le dispositif ACRE est recentré sur les demandeurs d'emploi et les publics les plus vulnérables. Par ailleurs, l'exonération de cotisations sociales applicable aux revenus inférieurs à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) n'est plus totale à compter de janvier 2026.</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>La réforme entraîne un accès plus restreint au dispositif pour les créateurs et repreneurs d'entreprise et une hausse du coût social pour les bénéficiaires restant éligibles, du fait de la fin de l'exonération intégrale.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026
Mise en ligne du registre national des aides de minimis	<p><u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u></p> <p>La plateforme nationale des aides d'Etat devient le registre national des aides de minimis, centralisant les informations sur les aides accordées aux entreprises</p>
	<p><u>Quel impact pour les entreprises ?</u></p> <p>La centralisation des aides perçues accroît la transparence et la traçabilité des soutiens publics, tout en facilitant le contrôle du respect des plafonds de minimis et en réduisant les risques de dépassement involontaire.</p>
	<p><u>Articles / textes concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret portant création de la plateforme nationale des aides d'État (registre de minimis)

OBLIGATIONS DECLARATIVES

Téledéclaration obligatoire des dons manuels et des dons de sommes d'argent	<u>Ce qui change au 1^{er} janvier 2026 :</u> La déclaration des dons manuels et des dons de sommes d'argent doit uniquement être effectuée par voie électronique, via le service « Déclarer un don ou une cession de droits sociaux » du site impots.gouv.fr . Les déclarations papier ne peuvent être utilisées qu'exceptionnellement (personnes sans accès Internet ou cas très limités).
	<u>Quel impact pour les entreprises ?</u> Si une entreprise reçoit des dons manuels ou des sommes d'argent imposables (par exemple, dons de parts ou d'actions dans le cadre de transmission d'entreprise), elle doit effectuer la déclaration via le téléservice en ligne, même si le montant est exonéré en vertu des abattements du Code Général des Impôts. Cela change la procédure de dépôt et simplifie le suivi fiscal. Pour les sociétés, cela ne crée pas de nouvelle imposition, mais implique une obligation procédurale numérique (mise à jour des processus internes de gestion des donations).
	<u>Articles / textes concernés :</u> <ul style="list-style-type: none">- Article 635 A CGI - concerne les dons manuels (biens meubles, titres, etc.).- Article 790 G CGI - concerne les dons familiaux de sommes d'argent exonérés sous conditions Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026