RGDU et salaire minimun conventionnel

Dans la loi du PLFSS2025 du 30-12-2025, l'article 20 indique que par dérogation, le coefficient doit être calculé avec le salaire minimum professionnel au lieu du SMIC lorsque ce dernier est supérieur.

Concrètement, les conventions dont le salaire minimum conventionnel serait inférieur au Smic, le RGDU devrait être calculé non pas avec le Smic, mais avec le salaire minimum conventionnel. Exemple, pour la convention 51, ce serait 1503€.

La FEHAP vient de communiquer sur ce sujet, vous pouvez télécharger son analyse sur son site

Toutefois, il n'y a pas de décret d'application. La prochaine réunion des éditeurs avec la DSS devrait nous apporter plus d'information mais pour le moment nous ne pouvons pas mettre à disposition un mode de calcul sans décret.

> Cette disposition ne serait pas applicable avant courant 2027.

Sources :

Article 20 loi 2025-1403

Article 20

Après le III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, il est inséré un III bis ainsi rédigé :
« III bis.-Par dérogation au III du présent article, le coefficient mentionné au même III est calculé en fonction du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise, au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail, dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable.
« Cette dérogation s'applique aux entreprises qui relèvent d'une branche pour laquelle le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification, au sens du même 4°, est inférieur au salaire minimum de croissance 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'a prévu, au cours de ladite année civile, des salaires supérieurs au salaire minimum de croissance applicable.
« Le présent III bis n'est pas applicable aux entreprises pour lesquelles le montant de la réduction est inférieur en cas de non-application de cette dérogation.
« Les conditions d'application du présent III bis, notamment dans le cas des entreprises relevant de plusieurs branches ou de plusieurs conventions collectives, sont déterminées par décret. »

III.-Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail, selon des modalités fixées par décret. Il est égal au produit des revenus d'activité de l'année mentionnés au I et d'un coefficient.

Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre les revenus d'activité de l'année tels qu'ils sont pris en comptepour la détermination de l'assiette des cotisations définie au quatrième alinéa du présent III, majorés le cas échéant du montant de la prime de partage de la valeur mentionné au I, et le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

La valeur maximale du coefficient est fixée par décret, dans la limite de la somme des taux des cotisations et contributions incluses dans le périmètre de la réduction, tels qu'ils sont définis au I du présent article. La valeur du coefficient décroît en fonction du rapport mentionné au deuxième alinéa du présent III et devient nulle lorsque la rémunération mentionnée au quatrième alinéa du présent III atteint le montant fixé par décret prévu au I.

La rémunération prise en compte pour la détermination du coefficient est celle définie à l'article L. 242-1, majorée le cas échéant du montant de la prime de partage de la valeur mentionnée au I du présent article. Toutefois, elle ne tient compte des déductions au titre de frais professionnels calculées forfaitairement en pourcentage de cette rémunération que dans des limites et conditions fixées par arrêté.

Un décret précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

III bis.-Par dérogation au III du présent article, le coefficient mentionné au même III est calculé en fonction du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise, au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail, dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable.

Cette dérogation s'applique aux entreprises qui relèvent d'une branche pour laquelle le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification, au sens du même 4°, est inférieur au salaire minimum de croissance 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'a prévu, au cours de ladite année civile, des salaires supérieurs au salaire minimum de croissance applicable.

Le présent III bis n'est pas applicable aux entreprises pour lesquelles le montant de la réduction est inférieur en cas de non-application de cette dérogation.

Les conditions d'application du présent III bis, notamment dans le cas des entreprises relevant de plusieurs branches ou de plusieurs conventions collectives, sont déterminées par décret.

Revision #4
Created 2026-01-26 15:09:19 UTC by Valéry HUMEZ
Updated 2026-06-26 07:36:00 UTC by Clément MONNIER