



Le saviez-vous ?

1- Congé supplémentaire de naissance : les modalités de prise et d'indemnisation désormais précisées

Deux décrets du 30 mai 2026 précisent les modalités de mise en œuvre du nouveau congé supplémentaire de naissance créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. Ce dispositif, qui entrera en vigueur le 1er juillet 2026, a pour objectif d'offrir aux parents un temps supplémentaire auprès de leur enfant en complément des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce congé est ouvert aux parents d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux parents d'un enfant né avant cette date lorsque la naissance était initialement prévue à compter du 1er janvier 2026. D'une durée d'un ou deux mois au choix du salarié, il peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes distinctes d'un mois chacune.

Les textes précisent les modalités de demande du congé. Le salarié devra informer son employeur au moins un mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, en précisant la durée du congé, sa date de début ainsi que, le cas échéant, son fractionnement. Un délai réduit à quinze jours est, toutefois, prévu lorsque le congé supplémentaire de naissance succède immédiatement à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et débute dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé devra être pris dans un délai de neuf mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption. Ce délai pourra être prolongé lorsque la durée des congés de maternité, de paternité ou d'adoption a été elle-même augmentée, notamment en cas de naissances multiples, d'accouchement prématuré, d'hospitalisation de l'enfant ou en application de dispositions conventionnelles plus favorables.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 31 mai 2026, afin de permettre aux parents concernés de bénéficier effectivement de ce nouveau droit à compter de son entrée en vigueur le 1er juillet 2026.

Les décrets précisent également les conditions dans lesquelles le salarié pourra interrompre son congé avant son terme. Une reprise anticipée de l'activité sera notamment possible en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, sous réserve d'en informer l'employeur au moins huit jours à l'avance et de produire les justificatifs nécessaires.

Sur le plan de l'indemnisation, le congé supplémentaire de naissance ouvrira droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale pour les salariés remplissant les conditions d'affiliation et d'activité applicables aux congés de maternité, de paternité et d'adoption. Le calcul de ces indemnités s'appuiera sur les règles applicables aux indemnités maternité, tout en étant affecté d'un coefficient dégressif spécifique : le montant sera réduit à 70 % au titre du premier mois de congé, puis à 60 % au titre du second mois lorsqu'il est pris.

Les textes rappellent, par ailleurs, qu'aucune obligation légale de maintien de salaire ne pèse sur l'employeur pendant cette période, sous réserve de dispositions conventionnelles ou d'entreprise plus favorables.

Enfin, le législateur a souhaité assurer la prise en compte de ce congé dans les droits à retraite. Les périodes indemnisées au titre du congé supplémentaire de naissance seront ainsi assimilées à des périodes d'assurance vieillesse, un trimestre étant validé pour chaque période de 58 jours d'indemnisation, continus ou non.

Avec la publication de ces décrets, les modalités pratiques de ce nouveau congé sont désormais pleinement définies. Ce dispositif s'inscrit dans la volonté des pouvoirs publics de renforcer l'accompagnement des premiers mois de l'enfant, de favoriser un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'encourager une implication accrue des deux parents dans l'accueil et l'éducation du jeune enfant.

2- Taxe d'apprentissage : mise à jour de la liste des organismes habilités à percevoir le solde

Un arrêté du 3 mai 2026 actualise la liste nationale des organismes habilités à percevoir une fraction du solde de la taxe d'apprentissage au titre de leurs actions de promotion de la formation technologique et professionnelle initiale des métiers. Cette nouvelle liste comprend désormais 76 organismes, contre 81 auparavant.

Plusieurs structures disparaissent de la liste, tandis que de nouveaux organismes y font leur entrée. Les organismes concernés sont habilités pour une durée de trois ans, sous réserve de justifier d'un niveau d'activité suffisant pour conserver leur inscription.

Il est rappelé que les versements effectués par les entreprises à ces organismes ne peuvent excéder 30 % du montant du solde de la taxe d'apprentissage dû.

Cette mise à jour intervient alors que la campagne 2026 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage via la plateforme SOLTÉA a débuté le 26 mai pour les employeurs.

3- Vers une suppression progressive des ECAP ?

À l'occasion du Comité interministériel du handicap (CIH) du 6 mars 2025, le Gouvernement a annoncé son intention de procéder à l'extinction progressive du dispositif des Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP), avec une perspective de suppression à l'horizon 2029.

Cette orientation s'inscrit dans une politique visant à favoriser une approche plus inclusive de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les pouvoirs publics considèrent, en effet, que la liste des ECAP repose sur une logique devenue obsolète, fondée sur l'identification de métiers réputés difficilement accessibles aux personnes en situation de handicap, plutôt que sur une appréciation individualisée des capacités des salariés et des possibilités d'aménagement des postes de travail.

À ce jour, aucune modification réglementaire n'a encore supprimé le dispositif. Les ECAP demeurent donc pleinement applicables et continuent à être pris en compte dans le calcul de la contribution due au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). L'annonce gouvernementale constitue, toutefois, un signal fort quant à la volonté des pouvoirs publics de faire évoluer ce dispositif dans les prochaines années.

La suppression des ECAP aurait pour conséquence de mettre fin à la prise en compte des contraintes particulières attachées à certains emplois dans le calcul de la contribution OETH. Pour de nombreuses entreprises, cette évolution pourrait se traduire par une augmentation significative du montant de leur contribution.

Face à cette perspective, les organisations professionnelles interprofessionnelles CPME, MEDEF et U2P ont fait part de leurs préoccupations aux pouvoirs publics et se sont opposées à la suppression du dispositif en l'absence de mécanisme alternatif permettant de tenir compte des spécificités de certains métiers