

Madame, Monsieur, en ce début d'année 2026, Paie et Social vous présente ses meilleurs vœux.

Comme vous le savez, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 est entrée en vigueur le 31 décembre 2025 et a notamment créé un congé supplémentaire de naissance.

La loi de finances pour 2026 est, quant à elle, toujours en discussion et le Ministère du travail s'est positionné sur les aides à l'apprentissage en cette période d'incertitude.

Enfin, pour rester dans l'esprit des fêtes, nous souhaitons attirer votre attention sur les avantages du chèque-culture. Bonne lecture !

Le congé supplémentaire de naissance

A compter du 1^{er} juillet 2026, et pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, le salarié pourra bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité ou d'adoption. A prendre *a priori* (c'est-à-dire sous réserve de confirmation par un décret à paraître), jusqu'au 9^{ème} mois de l'enfant, la durée du congé est, au choix du parent, d'un mois ou de deux mois, à prendre simultanément ou en alternance avec l'autre. Pendant la durée du congé, une indemnité journalière sera versée par la CPAM à l'assuré, *a priori* 70% du salaire net antérieur le premier mois et 60% le deuxième, ces éléments financiers devant être confirmés par un décret à paraître.

Les aides à l'apprentissage

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau Bac+5 maximum a pris fin au 31 décembre 2025. Depuis le 1^{er} janvier 2026, seule demeure applicable l'aide unique d'un montant de 5.000€ maximum pour les entreprises de moins 250 salariés recrutant un apprenti préparant un titre ou un diplôme jusqu'au niveau Bac. Le Ministère du Travail a précisé dans un communiqué du 29 décembre 2025 qu'un décret serait pris dès l'adoption de la loi de finances pour 2026 afin de prévoir les nouveaux paramètres de l'aide en fonction des crédits votés. Attention toutefois, il est dès à présent précisé que ces nouveaux paramètres ne seront pas rétroactifs.

Focus sur les chèques-culture

Les chèques-culture offerts à votre personnel (directement si vous n'avez pas de CSE ou via la CSE, dans le cadre des activités sociales et culturelles) peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations dès lors que ceux-ci sont exclusivement échangeables contre des biens ou prestations à caractère culturel. Il n'y a pas de plafond à respecter, la limite étant bien entendu celle de l'abus et/ou la transformation en véritable complément de rémunération. Si vous envisagez de mettre en place ce dispositif nous vous recommandons de l'encadrer en en définissant les conditions d'attribution par écrit et en les portant à la connaissance de tous les salariés.

Votre interlocutrice privilégiée reste à votre écoute pour tout complément d'information.