

# RH : ce qui change au 1er janvier 2026

06/01/2026



Nouveau congé de naissance, aides à l'apprentissage, évolution des règles pour la reconversion professionnelle, simplification administrative et lutte contre le travail dissimulé... Tour d'horizon des principales mesures RH qui entrent en vigueur au 1er janvier 2026.

## Parentalité

### Un nouveau congé de naissance, mais avec un décalage

Les parents dont les enfants naîtront ou seront adoptés à partir du 1er janvier 2026 pourront bénéficier d'un nouveau congé de naissance, prévu par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026. Mais ils devront patienter jusqu'au 1er juillet 2026 pour en profiter effectivement.

D'une durée d'un ou deux mois selon le choix du salarié, ce congé, qui vient s'ajouter

aux congés maternité et paternité existants, pourra être fractionné en deux périodes. L'indemnisation, qui doit être précisée par décret, devrait s'élever à 70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second, selon les indications données par le gouvernement lors des débats parlementaires.

### **Autorisation d'absence pour les procédures d'adoption**

Un décret du 31 décembre 2025 fixe à cinq le nombre maximal d'autorisations d'absence par procédure d'agrément que l'employeur devra accorder aux salariés engagés dans le cadre d'une procédure d'adoption. Cette mesure, issue de la loi du 30 juin 2025 (article L.1225-16 du code du travail) visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, doit faciliter les rendez-vous médicaux ou administratifs nécessaires.

## **Formation**

### **Aides aux employeurs d'apprentis : l'aide exceptionnelle est suspendue**

Dans l'attente d'une loi de finances, l'aide exceptionnelle à l'apprentissage est suspendue à compter du 1er janvier 2026. Seule l'aide pérenne perdure après le 31 décembre 2025. Elle est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une certification reconnue aux niveaux 3 et 4 de qualification (équivalent bac et infra bac), et sera maintenue dans ce cas de figure à 5 000 euros au titre de la seule première année du contrat (6 000 euros pour les apprentis en situation de handicap).

Selon un communiqué de presse du ministère du travail, les nouveaux paramètres de l'aide exceptionnelle seront fixés par un décret à compter de l'adoption de la loi de finances pour 2026. Ces nouveaux paramètres ne seront pas rétroactifs.

Les nouvelles modalités de l'aide exceptionnelle ne sont pas connues pour le moment. Le ministère du travail précise qu'elles seront déterminées en fonction des crédits votés.

### **Le reste à charge CPF est fixé à 103,20 euros pour 2026**

Le titulaire du CPF qui mobilise son compte participe, sauf exceptions, au financement de sa formation. Pour l'année 2026, le montant de cette participation obligatoire s'élève à la somme forfaitaire de 103,20 euros contre 102,23 euros auparavant. Cette revalorisation est fixée par un arrêté du 30 décembre 2025.

Pour rappel, le montant de ce reste à charge est revalorisé, au 1er janvier de chaque année, en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages.

### **Emploi des seniors : de nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 300 salariés**

La loi de la sécurité sociale pour 2026 acte, à partir du 1er janvier 2026, la création d'une sanction pour les entreprises ne respectant pas l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés, comme prévu par la loi seniors du 25 octobre 2025. Cette sanction prend la forme d'un malus sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage.

Un décret est attendu pour fixer le niveau de ce malus, calculé en "fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de de sa défaillance, sur la base de critères clairs".

## **Reconversion professionnelle**

### **Un nouveau motif de CDD**

Le code du travail s'enrichit d'un nouveau motif de contrat à durée déterminée, destiné à accompagner la reconversion professionnelle des salariés. Ce CDD "de reconversion", créé par la loi seniors du 24 octobre 2025, vise particulièrement les salariés âgés et doit favoriser leur maintien dans l'emploi ainsi que leur mobilité professionnelle. Il remplace les dispositifs Pro-A et Transitions collectives. Un décret doit en préciser les modalités d'application.

### **Obligation d'informer le salarié en PTP de la possibilité de revenir dans l'entreprise**

La même loi seniors impose désormais aux employeurs d'informer les salariés en projet de transition professionnelle (PTP) de la possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue de leur formation. Trois mois avant la fin de la formation, l'employeur devra interroger le salarié sur ses intentions : réintégration dans son emploi ou un poste similaire, ou démission. Le salarié disposera d'un mois pour répondre. En l'absence de réponse, il sera "réputé souhaiter réintégrer l'entreprise", disposition qui avait suscité l'opposition du patronat.

### **Reconduction du CSP pour une année supplémentaire**

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est prolongé d'un an. Ce dispositif d'accompagnement des salariés qui sont licenciés pour motif économiques dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en liquidation judiciaire reste donc en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026, selon l'arrêté du 24 décembre 2025, publié au Journal officiel du 28 décembre dernier.

## **Insertion par l'activité économique**

### **Clap de fin pour les "contrats passerelles"**

L'expérimentation des "contrats-passerelle", prévue à l'article 5 de la loi inclusion du 14 décembre 2020 et prolongée en 2024, a pris fin le 14 décembre dernier. Il n'est donc plus possible d'en conclure de nouveaux.

## **Généralisation de la plateforme SIAE Connect**

La plateforme SIAE Connect, destinée à dématérialiser le conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique (IAE), devient obligatoire. L'objectif : simplifier les démarches entre les structures d'insertion et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), tout en améliorant le pilotage de cette politique publique.

## **Accompagnement des travailleurs handicapés**

Concernant l'emploi des personnes handicapées, un nouveau cadre conventionnel réunit l'Etat, France Travail, Cap emploi, l'Agefiph et le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Il élargit les missions d'accompagnement dans l'emploi, renforce la gouvernance et instaure une évaluation de la qualité de service.

A noter : à compter du 1er janvier 2026, tout conseiller intervenant dans le cadre de l'emploi accompagné doit être titulaire d'un titre professionnel spécifique ou engager une formation certifiante permettant l'obtention de ce titre dans l'année suivant son embauche, selon l'arrêté du 1er décembre 2025.

## **Simplification administrative et lutte contre les fraudes**

### **Un nouveau portail pour les démarches en ligne des employeurs**

Le portail "Mes démarches travail" centralise désormais plusieurs services numériques auparavant dispersés (Demat@miante, SIPSI, ÉgaPro, TéléRC, etc.). Les maîtres d'ouvrage peuvent procéder sous une forme dématérialisée à la déclaration préalable d'un chantier de catégorie 1 ou 2 au sens de la coordination de sécurité et de protection de la santé tandis que les employeurs peuvent y formuler leurs demandes concernant une demande de rupture ou de transfert d'un salarié protégé.

### **Conseil de prud'hommes**

L'année 2026 marque une nouvelle étape dans la procédure judiciaire, avec la publication du décret du 26 décembre 2025. Le texte acte la mutualisation des greffes avec les tribunaux judiciaires et instaure un comité de gestion commun, dans le prolongement de la loi du 23 mars 2019 portant sur la programmation 2018-2022 et la réforme pour la justice (voir aussi la circulaire du 31 décembre 2025).

### **Nouvel outil dans la lutte contre le travail dissimulé**

En matière de lutte contre le travail dissimulé, une nouvelle procédure permet de recouvrer les dettes sociales auprès des donneurs d'ordres ou maîtres d'ouvrage lorsque leur cocontractant, sous-traitant ou subdéléguataire a eu recours au travail dissimulé, selon le décret du 26 décembre 2025.

## **Santé au travail**

## **Protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants**

Un décret du 26 décembre prend à compter du 1er janvier 2026 de nouvelles dispositions concernant la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants. Son application est échelonnée dans le temps (du 1er janvier 2026 au 1er janvier 2028).

## **Visite médicale de pré-reprise**

La LFSS pour 2026 aligne les conditions de la visite médicale de pré-reprise prévue par le code de sécurité sociale avec celle prévue par le code du travail : organisation possible d'une visite médicale de pré-reprise à la demande du médecin-conseil pour les arrêts de travail dépassant 30 jours (au lieu de trois mois actuellement prévus par le code de sécurité sociale).

## **Titres de séjour**

### **Un examen civique pour certaines démarches des étrangers**

Enfin, les ressortissants de pays tiers à l'Union européenne devront désormais réussir un examen civique pour obtenir une première carte de séjour pluriannuelle ou une carte de résident. Ce test, composé de 40 questions à choix multiples sur les principes républicains et les droits et devoirs des résidents, nécessite au minimum 32 bonnes réponses. Les bénéficiaires de la protection internationale et certains ressortissants couverts par des accords bilatéraux en sont exemptés.

Anne Bariet avec la rédaction sociale

---

**URL source:** <https://www.actuel-rh.fr/content/rh-ce-qui-change-au-1er-janvier-2026>