

LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026. Le 30 mai 2026, cinq décrets sont venus préciser les modalités d'application, notamment au regard des congés existants.

Longtemps attendue par les salariés, la loi de financement de la sécurité sociale a été votée le 16 décembre 2025 et publiée au Journal officiel le 31 décembre 2025.

En quoi consiste ce congé en pratique ?

Le congé supplémentaire de naissance est distinct du congé parental puisqu'il est régi par ses propres règles définies dans le code du travail et le code de la sécurité sociale. C'est un **congé supplémentaire** qui ne prolonge pas automatiquement le congé maternité, paternité ou d'adoption.

Ce congé supplémentaire de naissance est applicable **à compter du 1^{er} juillet 2026**. Il peut aussi être applicable aux enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2026 à condition que la ou les périodes de congé débutent dans un délai de 9 mois après le 1^{er} juillet 2026.

Le congé dispose d'une durée d'indemnisation de 2 mois maximum par parents avec une possibilité de fractionner en deux périodes d'un mois. Le délai de demande débute dans les 9 mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le salarié est tenu de prévenir son employeur avec précision **au moins un mois avant le début du congé ou 15 jours avant si le congé suit immédiatement le congé parental** afin de permettre d'organiser son absence, anticiper son remplacement et adapter la charge de travail.

L'information adressée à l'employeur doit être faite par **lettre recommandée avec avis de réception**, une simple discussion ou un SMS échangé ne suffit pas.

La CPAM verse une **indemnité journalière** du congé qui est calculée avec un coefficient de 70% du salaire net pour le 1^{er} mois et de 60% pour le second dans la limite des conditions d'ouverture des droits.

Durant le congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail du salarié est **suspendu**. De retour dans l'entreprise, le salarié retrouve son poste et sa rémunération. Une reprise anticipée peut être prévue par le salarié mais ce dernier doit avertir son employeur au moins 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

Ce congé supplémentaire de naissance est un **droit**. C'est un dispositif qui permet de mieux concilier la vie professionnelle et familiale des salariés.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL OBLIGATION DE FORMATION

• Fortes chaleurs et obligations de l'employeur :

Avant le décret de 2025, l'employeur devait bien évidemment déjà protéger la santé et la sécurité des salariés, mais le code du travail ne prévoyait aucune règle spécifique concernant les fortes chaleurs. Depuis le décret du 27 mai 2025 (n°2025-482) les obligations de l'employeur durant les fortes chaleurs sont calquées sur les couleurs météorologiques (risque jaune, orange ou rouge). L'employeur doit prendre plusieurs mesures de préventions adapter aux situations de travail. Il est tenu d'évaluer les risques liés aux épisodes de chaleur intense et de mettre en place des mesures de prévention adaptées. Il doit également prévoir un dispositif d'alerte et de secours en cas de malaise. En cas de non-respect de ces obligations, l'inspecteur du travail peut le mettre en demeure de se conformer à la réglementation sous 8 jours.

• Manquement à l'obligation de formation et préjudice :

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 17 juin 2026 (n°25-10.517) évoque le manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié. La Cour juge qu'un salarié qui entend faire sanctionner son employeur pour non-respect de l'obligation de formation devra démontrer l'existence d'un préjudice. Il devra par exemple démontrer que son évolution de carrière a été freinée parce qu'il n'a pu développer ou mettre à jour ses compétences. Selon le droit commun, la charge de la preuve pèse sur le demandeur. Cet arrêt s'inscrit ainsi dans la lignée du revirement de jurisprudence opéré en 2016 et ayant conduit à l'abandon, sauf exceptions spécifiquement définies par les juges, de la notion de "préjudice nécessaire".