

Information – Congé supplémentaire de naissance : ce qu'il faut retenir

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance (souvent appelé « congé de naissance ») est entré **en application le 1er juillet 2026**, après la publication de deux décrets en date du 30 mai 2026. Voici l'essentiel.

De quoi s'agit-il ? C'est un nouveau congé indemnisé, qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sans les remplacer. Il ne se substitue pas non plus au congé parental.

Qui peut en bénéficier ? Chacun des parents peut en bénéficier, pour une durée d'un ou deux mois. Les deux parents peuvent le prendre en même temps ou l'un après l'autre. Le dispositif est ouvert aux deux parents. Il concerne aussi bien les naissances que les adoptions.

Quand le prendre ?

- **Après les autres congés.** Le parent doit avoir utilisé l'intégralité de son congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
- **Dans un délai de 9 mois.** Le congé doit débuter dans les 9 mois suivant la naissance, ou l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. Ce délai est allongé si les congés légaux le sont eux-mêmes (naissances multiples, troisième enfant, hospitalisation de l'enfant, etc.).
- **Fractionnement possible.** Lorsqu'il est pris pour deux mois, le congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

Régime transitoire. Le droit au congé de naissance s'applique aux enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2026. Pour ceux nés avant le 1er juillet 2026, le délai de neuf mois court à compter du 1er juillet 2026, soit un début de congé au plus tard le 31 mars 2027.

Comment le demander ? Le salarié doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avec un préavis d'un mois avant la date de début souhaitée.

Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et lorsque le salarié souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Congé supplémentaire de naissance : ce qu'il faut retenir

Jurisprudence

Visites de reprise : attention aux durées plus courtes prévues par la convention collective...

Le conseil

Suivre le temps de travail de ses salariés : une obligation à ne pas négliger

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

La demande doit préciser la durée du congé (1 ou 2 mois) et son éventuel fractionnement, ainsi que les dates de début.

Peut-on refuser ? Non. L'employeur ne peut ni refuser le congé ni en exiger le report.

Quelle rémunération ? Pendant le congé, le salarié est exclusivement indemnisé par la sécurité sociale au moyen d'indemnités journalières : 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second, sous réserve de remplir les conditions d'indemnisation. Sauf disposition conventionnelle contraire ou engagement plus favorable de l'employeur, aucun maintien de salaire n'est dû.

Quatre points d'attention pour les employeurs :

1. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. À l'occasion de ce congé, le salarié :

- conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé ;
- ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

2. Au retour de congé, le salarié :

- retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- a droit à l'entretien de parcours professionnel, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

3. Durant le congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail du salarié bénéficiaire est suspendu. À cet égard, ce nouveau dispositif ne figure pas parmi les situations dans lesquelles le maintien des garanties de protection sociale complémentaire est imposé. En conséquence, la couverture « frais de santé » comme les garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) ont vocation à être suspendues pendant le congé supplémentaire de naissance.

L'employeur a toutefois la faculté de maintenir ces garanties, à condition de réviser l'acte fondateur du régime, d'en mesurer le coût (cotisations patronales et précompte des cotisations salariales) et de s'entendre avec l'assureur, ou de proposer un maintien financé uniquement par le salarié.

Dans tous les cas, il est essentiel d'informer clairement les salariés, avant leur départ, de la suspension de leurs garanties et de leurs options.

4. Pendant toute la durée du congé supplémentaire de naissance, le salarié bénéficie d'une protection contre licenciement, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être licencié sauf en cas de faute grave. Tout le licenciement en dehors d'une faute grave serait considéré comme nul.

Jurisprudence

Visites de reprise : attention aux durées plus courtes prévues par la convention collective...

Cour de cassation, chambre sociale, 6 mai 2026, N°24-13599

Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise, au bénéfice du salarié, auprès du médecin du travail après :

- un congé maternité ;
- un arrêt maladie non professionnelle, ayant entraîné au moins 60 jours d'arrêt ;
- un accident du travail, ayant entraîné au moins 30 jours d'arrêt ;
- une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

Certaines conventions collectives n'ont pas été mises à jour par les négociateurs de la branche, alors même que les délais prévus par le code du travail ont évolué (suite notamment aux réformes de 2012 et de 2022).

Ainsi, et notamment concernant les arrêts maladie non professionnels, certaines conventions collectives ont maintenu une visite de reprise à partir de 21 jours ou 30 jours d'arrêt.

La Cour de cassation vient de préciser que ces durées plus courtes prévues par la convention collective s'imposent à l'employeur (en vertu du principe de faveur : ces dispositions sont plus favorables aux salariés que la loi...).

Plusieurs conventions collectives prévoient des délais plus courts que la loi, notamment : Propreté (concernée par l'arrêt) Boulangerie-Pâtisserie Industrielle & Œufs, Alimentation V Branches, Pharmacie d'officine, Commerce de gros...

Pourquoi c'est crucial ? Tant que la visite de reprise n'a pas été menée :

- le contrat de travail demeure « suspendu » (les éventuelles sanctions disciplinaires notifiées depuis la fin de l'arrêt peuvent être annulées)
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la protection contre le licenciement demeure active... et l'employeur court donc un risque de nullité de la mesure.

Par ailleurs, en cas de visite de reprise tardive, un salarié peut agir en demandant des dommages et intérêts (au titre du manquement à l'obligation de sécurité).

Par conséquent, n'oubliez pas de vérifier ce que dit votre convention collective (ou vos éventuels accords collectifs) concernant les cas et les délais d'organisation des visites de reprise.

Pour des raisons de preuve, sollicitez toujours les visites médicales auprès du médecin du travail par écrit.

LE CONSEIL

Suivre le temps de travail de ses salariés : une obligation à ne pas négliger

L'employeur doit décompter la durée du travail de chacun des salariés. Il s'agit d'un sujet de contentieux majeur.

1. Pourquoi décompter ?

EN PREMIER LIEU, la charge de la preuve en matière de respect des durées maximales de travail et des temps de repos repose également intégralement sur l'employeur. Avoir un décompte des heures accomplies par ses salariés permet de s'assurer que ces limites et temps de repos sont bien respectés.

EN SECOND LIEU, en matière d'heures supplémentaires, la charge de la preuve est partagée, le salarié doit présenter des éléments de faits suffisamment précis quant aux heures qu'il prétend avoir accompli puis l'employeur y répond utilement en produisant des éléments de nature à justifier les horaires réellement réalisés par le salarié.

Cependant, en pratique, la jurisprudence est de plus en plus clémentine avec les salariés et de moins en moins tolérante avec les employeurs qui ne décomptent pas :

- Côté salarié, les juges se montrent très souples sur les preuves recevables : tableaux, agendas, captures d'écran, mails, SMS, attestations suffisent, même sommaires, même reconstitués après la rupture du contrat pour les besoins de la procédure. La Cour de cassation vient encore de l'illustrer en jugeant qu'un simple tableau mentionnant les heures de début et de fin de chaque demi-journée était suffisamment précis, alors même que le salarié y avait intégré son temps de trajet (*Cass. soc., 2 septembre 2026, n° 25-16.106*) ;
- Côté employeur, se contenter de critiquer les éléments de salarié ne suffit pas. Il faut produire des éléments démontrant les horaires réellement accomplis par le salarié, soit, en réalité, un décompte.

✦ Dans cette continuité, la Cour de cassation a reconnu la possibilité pour un salarié de demander au juge, par mesure d'instruction, d'ordonner à l'employeur de produire des documents qu'il détient, en l'espèce toute sa messagerie électronique, dès lors que cette mesure est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi (*Cass. Soc. 24 juin 2026, n°25-10.937*).

2. Comment décompter ?

Le décompte doit être effectué **chaque jour** soit par l'enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail, soit par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.

⚠ mentionner la seule amplitude journalière de travail ne suffit pas : les coupures et pauses effectives doivent apparaître.

Aucun support n'est imposé pour ce faire (registre, listing, fiche individuelle, badgeage ...). L'employeur peut même demander aux salariés de renseigner eux-mêmes leur temps de travail. Cela ne l'exonère néanmoins pas de son obligation : un contrôle du bon remplissage reste tout de même obligatoire car l'employeur ne pas s'exonérer de sa responsabilité en cas de mauvais remplissage du salarié. Dans tous les cas, le document doit être contresigné du salarié.

En cas de système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. Dans un arrêt récent (*Cass. Soc. 17 juin 2026, n°24-24.533*), la Cour de cassation a jugé que le dispositif d'enregistrement automatique mis en place dans une entreprise pratiquant les horaires variables était valide dès lors :

- que chaque salarié pouvait suivre quotidiennement et hebdomadairement ses heures d'entrée et de sortie ;

- que les heures d'arrivée et de sortie étaient enregistrées de manière journalière et automatique, sans effacement des heures réalisées au-delà d'un certain seuil avec une vue journalières des heures de début et de fin de travail ;
- qu'un accès à l'activité hebdomadaire, à un récapitulatif mensuel et à un historique depuis la mise en place des horaires variables est possible.

🚩 Le CSE doit être informé préalablement à la mise en place et des modifications d'un tel dispositif et consulté sur les moyens et techniques de contrôle des salariés.

📅 Si le Code du travail ne prévoit une durée de conservation de ces décomptes d'un an, nous vous recommandons toutefois de les conserver au moins trois ans en raison du délai de prescription triennal applicable en la matière.

3. Quels sont les risques en l'absence de décompte ?

- Sanctions pénales : amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés - en cas de contrôle de l'Inspection du travail, la non-présentation des documents de décompte peut être sanctionné par une amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe (non applicable aux entreprises pratiquant l'horaire collectif) ;
- Contentieux prud'homal : demandes au titre de rappels d'heures supplémentaires et au titre de l'infraction de travail dissimulé, éventuels dommages et intérêts ;
- Sanctions administratives : amende administrative, dont le montant maximal est de 4.000,00 €, applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement (non applicable aux entreprises pratiquant l'horaire collectif).

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/10/2026 : les délais prévus par les conventions et accords collectifs pour les entretiens de parcours professionnels (anciens entretiens professionnels) qui n'ont pas été mis à jour sont caducs

15/10/2026 : diminution des durées d'indemnisation de certains longs arrêts de travail par la sécurité sociale

Nos prochains événements

26 novembre 2026 – Matinée de l'actualité | [Informations/s'inscrire \(cliquez ici\)](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !