ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Conditions d'application du nouveau congé de naissance

Question écrite n° 17917

Texte de la question

M. Pierrick Courbon appelle l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur les conditions d'application du nouveau congé de naissance. Si cette mesure bienvenue vise à favoriser la présence des parents auprès de leur enfant, plusieurs points mériteraient d'être examinés afin de garantir son effectivité. La suspension du contrat de travail pendant le congé peut notamment susciter des interrogations sur le maintien du poste, des responsabilités et, le cas échéant, des avantages liés à l'emploi lors du retour du salarié. La question de la couverture complémentaire santé appelle également une attention particulière, notamment lorsque la suspension de la mutuelle intervient au moment où les besoins de santé du foyer peuvent être plus importants. Des difficultés peuvent aussi se poser pour les salariés disposant d'un véhicule de fonction lorsque celui-ci doit être restitué pendant la période de congé, en particulier lorsque ce véhicule constitue le principal moyen de transport du foyer. Enfin, l'absence d'acquisition de congés payés durant cette période peut réduire les possibilités d'organisation des parents au cours de l'année suivant la naissance, notamment en cas de contraintes liées aux modes de garde. Il lui demande si le Gouvernement envisage de prendre en compte ces différents enjeux dans l'évaluation et, le cas échéant, dans une future évolution du dispositif, afin de garantir que le recours au congé de naissance puisse répondre pleinement à l'objectif poursuivi.

Texte de la réponse

Le Gouvernement est attentif à la volonté de meilleure articulation des temps personnels et familiaux avec l’activité professionnelle.

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le Congé supplémentaire de naissance (CSN) vise à la fois à mieux répondre aux besoins des enfants et des familles et à renforcer l’égalité entre les femmes et les hommes. Plus court dans sa durée et mieux indemnisé que le congé parental d’éducation, ce congé constitue un nouveau levier pour les familles.

Ce congé est ouvert à toute personne qui a eu droit à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, sous réserve d’avoir épuisé ce droit à congé. Le dispositif prévoit néanmoins une dérogation pour les salariés qui n’auraient pas pu bénéficier, en tout ou partie, de ces congés, en l’absence de droit aux indemnités journalières de sécurité sociale correspondantes.

Concrètement, le CSN permet à chaque parent de prendre, en plus de son congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption, jusqu’à deux mois de congé supplémentaire indemnisé à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Ce congé peut être pris sous la forme d’un mois, de deux mois ou de deux périodes d’un mois, de manière simultanée par chaque parent ou en alternance avec l'autre parent. Il permet ainsi d'ajouter jusqu'à quatre mois de garde parentale auprès de l'enfant pour un couple, sous réserve d’éventuels allongements complémentaires à la faveur du dialogue social.

Le congé supplémentaire de naissance constitue une période de suspension du contrat de travail permettant au salarié de s'absenter temporairement de l'entreprise afin d'accompagner l'arrivée d'un enfant. Cette suspension, si elle interrompt l'exécution de la prestation de travail, ne remet pas en cause l'ensemble des droits attachés au contrat. Ainsi certains droits attachés à la relation de travail sont garantis pendant toute la durée du congé.
D'abord, le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail : l'employeur ne peut pas le licencier, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé supplémentaire de naissance.
La durée du CSN est également assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. Le salarié n'aura dès lors pas à restituer la voiture de fonction, tandis que l'employeur reste tenu de verser la contribution à la couverture complémentaire santé habituelle durant la période de suspension.
À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a également droit à un entretien de parcours professionnel, lorsque celui-ci n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

Données clés

Auteur : M. Pierrick Courbon
Circonscription : Loire (1re circonscription) - Socialistes et apparentés
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 17917
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail et solidarités
Ministère attributaire : Travail et solidarités

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 1er septembre 2026, page 7806
Réponse publiée au JO le : 29 septembre 2026, page 9226
Erratum de la réponse publiée au JO le : 20 octobre 2026, page 9902