

Le Congé Supplémentaire de Naissance

Le Nouveau Congé Supplémentaire de Naissance (CSN) est entré officiellement en vigueur le 1^{er} juillet 2026. Ce dispositif, issu de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, est un droit qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption actuels, sans les remplacer.

Qui peut en bénéficier ?

Ce congé est ouvert à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté chez ORANO.

Pour y prétendre, il faut :

- Être en activité au moment de la demande,
- Avoir préalablement épuisé ses droits aux congés légaux (maternité, paternité et accueil de l'enfant,
- Remplir les mêmes conditions d'activité ou de cotisation que pour le congé maternité auprès de la Sécurité sociale (ex : avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédents).

Bon à savoir : les deux parents peuvent en bénéficier de manière totalement indépendante. Vous pouvez choisir de le prendre simultanément ou en alternance, selon l'organisation de votre foyer.

Quelle est la durée et dans quels délais le prendre ?

Chaque parent peut choisir de prendre 1 mois ou 2 mois de congé.

- **Délai maximal :** le congé doit être pris (et se terminer) dans les 9 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.
- **Période transitoire :** si votre enfant est né ou a été adopté entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, vous pouvez bénéficier du CSN à compter du 1^{er} juillet 2026, avec une date limite de prise fixée au 31 mars 2027.

Formule	Description
1 mois consécutif	Le parent prend 1 mois de congé en une seule fois.
2 mois consécutifs	Le parent prend 2 mois de congé d'affilée.
2 périodes d'1 mois (non consécutives)	Le congé est pris en deux fois, dans le respect du délai de 9 mois. Si le salarié reprend le travail entre les deux périodes, le salaire de référence pour l'indemnisation de la seconde période est celui du mois précédant cette seconde période.

Quels sont les délais de prévenance vis-à-vis d'ORANO ?

Le CSN est un droit. L'accord de la Direction n'est pas requis, mais vous devez respecter **un délai de prévenance** :

- Règle générale : vous devez informer votre Responsable RH par écrit (mail avec accusé de réception ou courrier remis contre décharge) **au moins 1 mois avant la date de début souhaitée**. Votre demande doit préciser la date de début, la durée choisie (1 ou 2 mois) et le fractionnement éventuel.

- **Délai réduit à 15 jours** : ce délai est ramené à 15 jours uniquement si votre CSN débute immédiatement après votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption, et qu'il vous est impossible de respecter le délai d'un mois.

Quels effets sur le contrat de travail ?

Le CSN est une suspension du contrat de travail. Pendant cette période vous n'acquerez ni congé payé ni RTT, cette suspension est sans impact sur votre acquisition d'ancienneté.

En cas de prise sous la forme de deux mois consécutifs vous devez effectuer une demande de maintien de garantie de prévoyance et/ou frais de santé auprès de Vivinter dans votre espace assuré **pour le second mois**.

Comment est-on indemnisé ?

Pendant le CSN, il n'y a **pas de maintien de salaire par ORANO, ni de subrogation**. Vous serez indemnisé(e) directement par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) via le versement d'indemnités journalières, calculées selon votre salaire de référence et plafonnées :

Période	Taux d'indemnisation	Exemples indicatifs (nets)
1^{er} mois de CSN	70 % du salaire net (plafonné)	Salarié à 2 000 € brut → IJ nette ≈ 33,93 €/j → ≈ 1018 €/mois (30 j) Salarié à 3000 € brut → IJ nette ≈ 50,89 €/j → ≈ 1527 €/mois (30 j) Salarié au-dessus du PMSS (4 005 € brut) → IJ nette = 67,94 €/j → ≈ 2 038 € (30 j)
2^{ème} mois de CSN	60 % du salaire net (plafonné)	Salarié à 2 000 € brut → IJ nette ≈ 29,08 €/j → ≈ 872 €/mois (30 j) Salarié à 3 000 € brut → IJ nette ≈ 43,62 €/j → ≈ 1 309 €/mois (30 j) Salarié au-dessus du PMSS (4 005 € brut) → IJ nette = 58,23 €/j → ≈ 1 747 € (30j)

Vos démarches :

1. Vous devez informer votre Responsable RH par écrit en respectant le délai de prévenance (1mois).
2. Le service RH rédige un courrier accusant réception de votre demande.
3. Le service paie établit votre attestation de salaire et la transmet à la CPAM.
4. De votre côté, vous devez transmettre à la CPAM l'acte de naissance, votre RIB et une déclaration sur l'honneur de cessation d'activité.
5. La CPAM vous verse directement vos indemnités.