

● **WEBINAIRE**

Les Rendez-vous du

droit du travail

N°11



LUNDI | 22.06

14h - 15h

- 1. Le **congé supplémentaire de naissance** :
point au 22 juin 2026
- 2. Le **CPF** : précision sur le reste à charge :
décret du 30 mars 2026
- 3. Le **plafonnement de la durée des arrêts
de travail**
- 4. Information sur l'existence d'un
**référentiel CNIL sur la durée de
conservation des données à caractère
personnel**
- 5. Quelques jurisprudences



1

Le congé supplémentaire de naissance





Qui peut en bénéficier ?

- Tout salarié qui a bénéficié d'un **congé de maternité**, de **paternité et d'accueil de l'enfant** ou du **congé d'adoption** et qui a épuisé ce droit.

Sauf s'il n'a pas rempli les conditions d'ouverture du droit aux prestations et sous conditions notamment de durée d'immatriculation.



Le congé supplémentaire de naissance



● Durée

- **1 mois**
- **2 mois** (pour chaque bénéficiaire)
Il peut être fractionné en 2 périodes d'un mois chacune





● Information à l'employeur

- **1 mois** avant le début du congé
- **15 jours** si pris immédiatement après le congé d'adoption ou congé paternité ou accueil de l'enfant



Le congé supplémentaire de naissance



- **Délai de prise du congé supplémentaire de naissance**
 - **9 mois** à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant en principe
 - Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer avant le 30 juin 2026, le congé supplémentaire de naissance pourra être pris dans un délai maximum de 9 mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027
 - Exceptions avec report possible





- **Fin du congé supplémentaire de naissance**
 - Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
 - Droit à un entretien de parcours professionnel





● Les prestations

Il sera indemnisé par l'organisme d'assurance maladie :

- le premier mois à 70 % du salaire net antérieur
- le deuxième mois à 60 % du salaire net antérieur

➔ Dans la limite du plafond de la Sécurité sociale





2 Le CPF : précision sur le reste à charge - décret du 30 mars 2026



Le CPF : précision sur le reste à charge

Décret 2026-234 du 30 mars 2026



- Les personnes mobilisant leur CPF à compter du 2 avril 2026 devront s'acquitter d'une participation forfaitaire de 150 euros au lieu de 102,23 euros
- ➔ Ce montant peut être pris en charge par l'employeur ou l'OPCO
- ➔ Il sera revalorisé au **1^{er} janvier 2027** pour tenir compte de l'inflation (décret n° 2024-394 du 29 avril 2024)



Le CPF : précision sur le reste à charge

Décret 2026-234 du 30 mars 2026



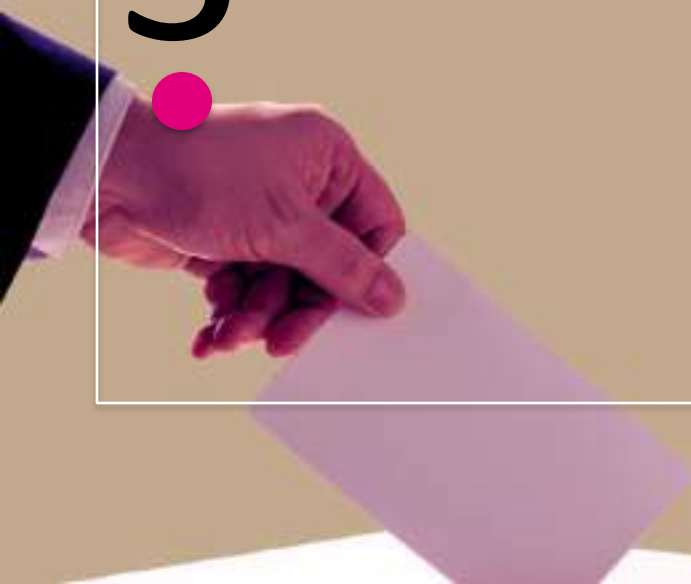
- Les demandeurs d'emploi seront exonérés du **montant de 150 euros**
- Les salariés n'ont pas à verser cette participation :
 - lorsqu'ils mobilisent tout ou partie des points de leur compte professionnel de prévention (C2P)
 - s'ils ont droit à un abondement AT-MP (prise en charge due à une incapacité permanente pour les personnes victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle)
 - décret n° 2024-394 du 29 avril 2024





3

Le plafonnement de la durée des arrêts de travail



Le plafonnement de la durée des arrêts de travail au 1^{er} septembre 2026



À compter du **1er septembre 2026**, la durée des arrêts de travail devrait être plafonnée à **31 jours** pour une première prescription et **62 jours** en cas de renouvellement (maladie).



Possibilité d'aller au-delà de cette durée, à condition que les professionnels de santé le justifient



4

Existence d'un référentiel CNIL sur la durée de conservation des données à caractère personnel



Référentiel CNIL sur la durée de conversation des données à caractère personnel



- Un outil opérationnel, à destination des acteurs qui traitent les données personnelles des salariés ou des candidats au recrutement
- Une distinction est faite entre les durées obligatoires et les durées recommandées par la CNIL, mais sans caractère obligatoire



Référentiel CNIL sur la durée de conversation des données à caractère personnel



● Existence de 10 parties :

- Recrutement gestion des arrêts
- Gestion administrative du personnel
- Gestion des rémunérations
- Sécurisation des personnes et des biens
- Gestion des véhicules professionnels
- Écoute et enregistrements des conversations téléphoniques sur le lieu de travail
- Gestion des relations collectives de travail
- Gestion Accident Travail
- Gestion du contentieux et précontentieux
- Gestion des alertes professionnelles



Référentiel CNIL sur la durée de conversation des données à caractère personnel



- 5 colonnes
 - Finalités
 - Détails
 - Durée de conversation en base active
 - Durée de conservation en base intermédiaire
 - Fondements juridiques
 - Date de mise à jour



Recrutement

Finalités	Détails	Durées de conservation en base active	Durées de conservation en archivage intermédiaire	Fondements juridiques Textes de référence	Date de mise à jour
Gestion des candidats, procédure de recrutement, réponses aux candidats, etc.	Données présentes dans le dossier de candidature d'un candidat retenu jusqu'à la signature du contrat de travail	Le temps de la procédure de recrutement jusqu'au résultat de la candidature	N/A <i>(Dans l'hypothèse où le candidat est retenu pour le poste, aucune conservation en archivage intermédiaire n'est nécessaire. Les données traitées seront réutilisées à des fins de gestion du personnel (voir les durées associées))</i>	Guide recrutement (recommandation)	29/01/2026
	Données présentes dans le dossier de candidature d'un candidat non retenu		A des fins probatoires, pour les éventuelles actions en discrimination : 5 ans à compter de la date à laquelle le poste a été pourvu (tant pour les intermédiaires que les employeurs)	Article L.1134-5 du code du travail (obligation)	29/01/2026
Constitution de CV-thèque (type « vivier de candidats »)	Pour les seuls candidats dont le profil intéresse l'employeur et sauf opposition de leur part ou pour ceux qui y ont consenti : données figurant dans la base de données mise en œuvre dans le cadre d'une CV-thèque par des intermédiaires (ex : cabinets de recrutement) ou des employeurs	Jusqu'à 2 ans à compter du dernier contact avec le candidat non retenu	À des fins probatoires, pour les éventuelles actions en discrimination : 5 ans à compter de la date à laquelle le poste a été pourvu (tant pour les intermédiaires que les employeurs)	Guide recrutement (recommandation)	29/01/2026

4

Actualités jurisprudentielles





- ➔ Droit à la déconnexion
- ➔ Inaptitude
- ➔ Rupture conventionnelle et mandat extérieur
- ➔ Harcèlement sexuel « environnemental »
ou « d'ambiance »



Cour de cassation, Chambre sociale, 25 mars 2026, no 24-21.098



- Cas d'un salarié qui s'est connecté spontanément pendant son arrêt maladie
- ➔ Il estimait ainsi que l'employeur avait manqué à son obligation de lui garantir un droit à la déconnexion pendant son arrêt de travail.

La Cour de cassation a considéré que la réception de courriels pendant la suspension du contrat ne caractérisait pas un manquement de l'employeur.

De plus, aucun élément ne venait démontrer une obligation du salarié de traiter immédiatement les courriels reçus qui constituaient pour la plupart des notifications automatiques.



Cour de cassation, cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mars 2026, 24-21.030



- **L'inaptitude** peut être constatée à l'issue de tout **examen médical**, y compris sur initiative du médecin du travail, que le salarié soit en arrêt maladie ou pas



Cour de cassation, cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mars 2026, 24-21.030



- Le salarié titulaire d'un **mandat de conseiller du salarié**, extérieur à l'entreprise, ne peut se prévaloir de la protection liée à ce mandat au cours d'une procédure de rupture conventionnelle que si :
 - au plus tard lors de l'entretien préalable, il en a informé l'employeur
 - s'il apporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance



Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 479 du 28 mai 2026, Pourvoi n° 24-22.754



- **Des propos à connotation sexuelle ou sexiste** adressés à plusieurs salariés, **ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés**, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux.

La salariée a été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant (peu importe qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements)



● Nos offres

**L'Institut 4.10 accompagne
vos projets sur mesure**

●
Contactez-nous !