

Le Congé supplémentaire de naissance pour les salariés

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 a créé, au bénéfice de chacun des deux parents, un congé supplémentaire de naissance indemnisé par la sécurité sociale dont la durée est, au choix du parent, d'un mois ou de deux mois. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre.

Les modalités de mise en œuvre et déclaratives de ce congé ainsi que le montant de l'indemnité journalière perçue par les assurés du régime général durant ce congé ont été précisées par trois décrets du 30 mai 2026.

Entrée en vigueur

Le nouveau congé supplémentaire de naissance pourra bénéficier aux salariés, à compter du 1er juillet 2026, pour leurs enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'à leurs enfants nés avant le 1er janvier 2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date.

Les salariés peuvent demander, depuis le 1er juin 2026, à bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance, mais ce congé ne débutera que le 1er juillet 2026.

Un congé de 1 mois ou un congé de 2 mois fractionnables

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficiera, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance soit d'1 mois soit de 2 mois, au choix du salarié. Le congé pourra être fractionné en deux périodes d'un mois chacune.

À noter : la condition d'avoir épuisé son droit à congé ne s'appliquera pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités journalières correspondantes.

Prise du congé dans un délai de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer

La période de 2 mois ou les deux périodes d'1 mois du congé supplémentaire de naissance débuteront dans un délai de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Par dérogation, pour les salariés parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 et avant le 1er juin 2026 (date d'entrée en vigueur du décret 2026-419) ou d'enfants nés avant le 1er janvier 2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date, la ou les périodes du congé supplémentaire de naissance devront débuter dans un délai de 9 mois suivant le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Situations particulières

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des articles L 1225-17 à L 1225-22, à savoir en raison d'un report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal, de naissances multiples, d'un congé pathologique ou d'une hospitalisation de l'enfant, ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail, le délai de prise du congé de 9 mois est augmenté d'autant.

Information de l'employeur un mois à l'avance

Le salarié devra informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé, de son souhait de bénéficier ou non d'un fractionnement du congé supplémentaire de naissance, ainsi que de la durée de ce congé et de la date de prise de la ou des périodes de congé au moins un mois avant le début du congé.

Par dérogation, lorsque le congé supplémentaire de naissance suivra immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le salarié souhaitera débuter son congé supplémentaire de naissance au cours du mois suivant la naissance de son enfant ou de son arrivée au foyer, le délai de prévenance de l'employeur sera réduit à 15 jours.

À noter : en cas de changement d'employeur, lorsque le salarié n'aura pas épuisé ses droits à congé supplémentaire de naissance, il devra informer son nouvel employeur, dans un délai d'un mois, de la date de prise de la période de congé restante.

Une période de travail effectif

La durée du congé supplémentaire de naissance sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé.

Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail du salarié sera suspendu et le salarié ne pourra exercer aucune autre activité professionnelle.

Trimestres de retraite au titre du congé supplémentaire de naissance

Pour l'application de l'ouverture du droit à pension de retraite au régime général, un trimestre sera pris en compte comme période d'assurance pour chaque période, continue ou non, durant laquelle l'assuré a bénéficié de 58 jours d'IJSS au titre du congé supplémentaire de naissance.

Droits sur le CPF

La période d'absence du salarié ou du travailleur handicapé pour un congé supplémentaire de naissance sera intégralement prise en compte pour le calcul du montant de l'alimentation de son compte personnel de formation (CPF).

Protection contre la rupture du contrat de travail durant le congé

L'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant le congé supplémentaire de naissance, sauf s'il justifie d'une faute grave à son encontre ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant (C. trav. art. L 1225-4-5 nouveau). Cette disposition ne fera pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Garanties du salarié à l'issue du congé

À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié devra retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L 1225-46-6 nouveau). Le salarié qui reprendra son activité initiale à l'issue du congé supplémentaire de naissance aura droit à l'entretien professionnel, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

Possibilité d'une reprise d'activité anticipée

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié aura le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance. Il devra en avvertir son employeur, par LRAR ou remise contre récépissé, au moins 8 jours avant la date de reprise souhaitée en joignant à sa demande les justificatifs la motivant.

Un congé indemnisé

Durant le congé supplémentaire de naissance, le salarié percevra une indemnité journalière de la sécurité sociale (IJSS) à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation. Il devra fournir à la Cnam une attestation de cessation de son activité professionnelle.

Par ailleurs, pour avoir droit à l'IJSS en cas de congé supplémentaire de naissance, l'assuré devra également justifier, à la date du début de ce congé :

- soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les 6 mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire au premier jour de la période de référence, soit avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents
- et de 6 mois d'affiliation

À noter : l'IJSS sera servie par le régime d'assurance maladie maternité auquel était affilié l'assuré le jour du début du congé supplémentaire de naissance.

Montant de l'IJSS

L'IJSS est déterminée selon les mêmes modalités de calcul que celles prévues pour les IJSS maternité-paternité, affectée d'un coefficient de 0,7 le premier mois et de 0,6, le cas échéant, le second mois. Ainsi, le congé supplémentaire de naissance sera indemnisé le premier mois à hauteur de 70 % du

salaire antérieur plafonné (salaires des 3 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours, soit 4 005 € depuis le 1er janvier 2026, abattus de 21 % au titre des cotisations et contributions sociales salariales) et le deuxième à hauteur de 60 % du salaire antérieur plafonné.

Stagiaires de la formation professionnelle et travailleurs en Esat

Les stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'État ou la région et relevant du régime général de sécurité sociale peuvent avoir droit au versement d'indemnités journalières en cas de congé supplémentaire de naissance dans les conditions suivantes : en cas de congé supplémentaire de naissance débutant pendant la durée du stage et s'achevant avant la fin de celui-ci, l'État ou la région devra garantir aux stagiaires une indemnité journalière égale à 70 % de leur rémunération journalière de stage le premier mois et à 60 % de leur rémunération journalière de stage le second mois.

Le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en établissement ou en service d'accompagnement par le travail (Esat) bénéficie du congé supplémentaire de naissance, dans les conditions et selon les modalités définies par les articles L 1225-46-2 à L 1225-46-5 du Code du travail.

Pour les parents stagiaires de la formation professionnelle ou travailleurs en Esat d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 et avant le 1er juillet 2026 (date d'entrée en vigueur du décret 2026-425) ou d'enfants nés avant le 1er janvier 2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date, la ou les périodes du congé débuteront dans un délai de 9 mois suivant le 1er juillet 2026, délai le cas échéant augmenté en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du Code du travail.

Règles de non-cumul

L'indemnité journalière ne pourra pas être cumulée notamment avec :

- L'indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) de maladie ;
- Les IJSS de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé de deuil en cas de décès d'un enfant ;
- Les IJSS d'accident du travail et de maladies professionnelles ;
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité ;
- Le complément de libre choix du mode de garde lorsqu'il est versé au titre du même enfant ;
- Les allocations versées aux femmes enceintes ou ayant accouché dispensées de travail parce qu'elles occupent un poste à risque ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein ;
- L'allocation journalière de présence parentale ;
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- L'allocation journalière du proche aidant.

Deux nouvelles obligations pour l'employeur

Le congé supplémentaire de naissance entraînera deux nouvelles obligations pour l'employeur, qui devra :

- Déclarer en DSN au cours du mois considéré le début et la fin de l'arrêt de travail pour cause de congé supplémentaire de naissance (avec un motif d'arrêt de travail dédié dans la DSN)
- Transmettre à la Cnam un formulaire de demande de congé supplémentaire de naissance (CSN) (<https://net-entreprises.custhelp.com>, fiche n° 3374).

À noter : ce droit à congé supplémentaire de naissance bénéficie, sous réserve d'en respecter les conditions, aux travailleurs indépendants.