



Un congé supplémentaire de naissance depuis le 1-7-2026

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 a créé, au bénéfice de chacun des deux parents salariés, un congé supplémentaire de naissance indemnisé par la sécurité sociale, dont la durée est de 1 mois ou de 2 mois. Chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre (Loi 2025-1403 du 30-12-2025 de LFSS pour 2026 art. 99, JO du 31 ; C. trav. art. L 1225-46-2 à L 1225-46-7 nouveaux). Les modalités de mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance pour les parents salariés ont été précisées par le décret 2026-419 du 30-5-2026. Le montant de l'indemnité journalière perçue par les salariés assurés du régime général durant ce congé est déterminé par le décret 2026-425 du 30-5-2026. Les modalités déclaratives des périodes du congé supplémentaire de naissance par l'employeur sont fixées par le décret 2026-426 du 30-5-2026.

Entrée en vigueur. Le nouveau congé supplémentaire de naissance bénéficie aux salariés, depuis le 1-7-2026, pour leurs enfants nés ou adoptés à compter du 1-1-2026, ainsi que pour leurs enfants nés avant le 1-1-2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date. En pratique, les salariés ont pu demander à bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance depuis le 1-6-2026, mais ce congé n'a débuté que le 1-7-2026 (Décret 2026-419).

Modalités de prise du congé supplémentaire de naissance

Un congé de 1 mois ou un congé de 2 mois fractionnables, au choix du salarié. Le salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption peut bénéficier, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance soit de 1 mois, soit de 2 mois, au choix du salarié. Le congé peut être fractionné en deux périodes de 1 mois chacune (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 1^{er} et 4 nouveaux). La durée de ce congé est calculée de date à date : par exemple, un congé supplémentaire de naissance de 1 mois débutant le 15-7-2026 a pour dernier jour le 14-8-2026 (www.ameli.fr).

À noter. La condition d'avoir épuisé son droit à congé ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier, durant

le congé concerné, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) correspondantes (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 2 nouveau).

Un congé de droit

Le congé supplémentaire de naissance est un droit. Si le salarié remplit toutes les conditions pour en bénéficier, l'employeur ne peut pas le refuser ou exiger son report ou son fractionnement.

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

La période de 1 mois ou de 2 mois consécutifs ou les deux périodes de 1 mois du congé supplémentaire de naissance doivent débuter 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 (Décret 2026-419 art. 1^{er}; C. trav. art. D 1225-11-3, al. 1^{er} nouveau).

Par dérogation, pour les salariés parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1-1-2026 (ou d'enfants nés avant le 1-1-2026 dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date) et avant le 30-6-2026, la ou les périodes du congé doivent débuter dans un délai de 9 mois suivant le 1-7-2026, soit entre le 1-7-2026 et le 31-3-2027 au plus tard (Décret 2026-419 art. 2, al. 1^{er}).

En pratique, si le congé supplémentaire de naissance de 2 mois est pris en une seule fois (2 mois consécutifs), le 1^{er} mois doit commencer au plus tard le dernier jour du 9^e mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Le congé se termine au plus tard le dernier jour du 11^e mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Si le congé est pris en deux fois, c'est le 2^e mois qui doit commencer au plus tard le dernier jour du 9^e mois. Le congé se termine au plus tard le dernier jour du 10^e mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant (www.ameli.fr).



Situations allongeant le délai de prise du congé.

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 (en raison d'un report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal, de naissances multiples, d'une naissance à partir du 3^e enfant, d'un accouchement prématuré, 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 supplémentaire de naissance de 9 mois est augmenté d'autant (Décret 2026-419 art. 1^{er} ; C. trav. art. D 1225-11-3, al. 2 nouveau).

Exemple. Une assurée attendant des jumeaux ou des triplés voit son congé maternité postnatal étendu de 12 semaines supplémentaires par rapport à une salariée qui attendrait un premier enfant. Dans ce cas, la durée de 9 mois pendant laquelle il lui est possible de débiter un congé supplémentaire de naissance est allongée de 12 semaines, soit un total de 12 mois (9 mois + 12 semaines) après la naissance des enfants pour commencer le congé. Si le congé n'est pas fractionné, le 1^{er} mois doit avoir commencé au plus tard le dernier jour du 12^e mois. En cas de fractionnement, le 2^e mois devra avoir commencé au plus tard le dernier jour du 12^e mois (www.ameli.fr).

Information de l'employeur 1 mois à l'avance. Pour prendre un congé supplémentaire de naissance, le salarié doit informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé, de son souhait de bénéficier du congé, en précisant la durée du congé (1 ou 2 mois), s'il souhaite bénéficier ou non d'un fractionnement du congé (en deux périodes de 1 mois) et la date de prise du congé ou des périodes du congé fractionné.

Par dérogation, 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 débiter 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 est réduit à 15 jours (Décret 2026-419 art. 1^{er} ; C. trav. art. D 1225-11-4 et D 1225-11-5 nouveaux).

En cas de changement d'employeur

Lorsque le salarié change d'employeur et qu'il n'a pas épuisé ses droits à congé supplémentaire de naissance, il doit informer son nouvel employeur, dans un délai de 1 mois, de la date de prise de la période de congé restante (C. trav. art. D 1225-11-4, al. 2).

Droits du salarié durant le congé. La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé (C. trav. art. L 1225-46-3, al. 1^{er} et 2 nouveau).

La période d'absence pour un congé supplémentaire de naissance est intégralement prise en compte pour le calcul du montant de l'alimentation de son compte personnel de formation (CPF) (LFSS pour 2026 art. 99, VI-3^o ; C. trav. art. L 6323-12 et L 6323-35 modifiés).

Pour l'application de l'ouverture du droit à pension de retraite au régime général, un trimestre est 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 (Décret 2026-425 art. 1^{er}, 10^o ; CSS art. L 351-3 modifié et R 351-12, 2^o-c nouveau).

Statut du salarié durant le congé. Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail du salarié est suspendu, et le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle (C. trav. art. L 1225-46-2, al. 3 et L 1225-46-4 nouveaux).

Protection contre la rupture du contrat de travail durant le congé. L'employeur ne peut 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). Le congé ne fait toutefois pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée (C. trav. art. L 1225-6 modifié).

Garanties du salarié de retour de congé. À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié doit 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 reprend son activité initiale à l'issue de ce congé a droit à l'entretien professionnel (C. trav. art. L 6315-1), si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L 1225-46-7 nouveau et art. L 6315-1, I modifié).

Possibilité d'une reprise d'activité anticipée. En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance (C. trav. art. L 1225-46-5). Il doit en avertir 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 (Décret 2026-425 art. 3, 1° ; C. trav. art. R 1225-11-6 nouveau).

Un congé indemnisé par la sécurité sociale

Conditions du droit à une IJSS. Durant le congé supplémentaire de naissance, le salarié perçoit une indemnité journalière de la sécurité sociale (IJSS) à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation. Il doit fournir à la Cpm une attestation de cessation de son activité professionnelle (Décret 2026-426 art. 1^{er}, 2° ; CSS art. L 331-8-1, al. 1^{er} et D 331-4 modifié). Il doit également justifier à la date du début de ce congé :

- soit avoir cotisé sur une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire pendant les 6 mois civils précédents, soit avoir accompli au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents (CSS art. R 313-3, 1°-a et b) ;
- et de 6 mois d'affiliation à la sécurité sociale (Décret 2026-425 art. 1^{er}, 5° et 7° ; CSS art. R 313-1, 6° modifié et R 313-4-1 nouveau).

À noter. L'IJSS est servie par le régime d'assurance maladie maternité auquel était affilié l'assuré le jour du début du congé supplémentaire de naissance (Décret 2026-425 art. 1^{er}, 3° ; CSS art. R 172-12-3, 6° nouveau).

Montant de l'IJSS. L'IJSS de congé supplémentaire de naissance est calculée comme l'IJSS de maternité, mais son montant est moins élevé car elle est affectée d'un coefficient de 0,7 le premier mois et de 0,6 le second mois (Décret 2026-425 art. 1^{er}, 9° ; CSS art. R 331-5-1 nouveau). Le congé supplémentaire de naissance est donc indemnisé le 1^{er} mois, à hauteur de 70 % du salaire net antérieur plafonné (qui s'élève pour les salariés mensualisés à 1/91,25^e du montant des salaires des 3 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours, soit 4 005 € depuis le 1-1-2026, abattus de 21 % au titre des cotisations et contributions sociales salariales), et, le second mois, à hauteur de 60 % du salaire net antérieur plafonné.

Règles de non-cumul. L'IJSS de congé supplémentaire de naissance ne peut pas être cumulée notamment avec :

- les IJSS pour maladie, maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et 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 (CSS art. L 331-8-2 nouveau) ;
- le complément de libre choix du mode de garde lorsqu'il est versé au titre du même enfant (CSS art. L 531-9, al. 1^{er} modifié) ;
- les allocations versées aux femmes enceintes ou ayant accouché dispensées de travail parce qu'elles occupent un poste à risque (CSS art. L 333-3 modifié) ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein (CSS art. L 532-2, II-1° modifié) ;
- l'allocation journalière de présence parentale (CSS art. L 544-9, 1° modifié) ;
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (CSS art. L 168-7, 1° modifié) ;
- l'allocation journalière du proche aidant (CSS art. L 168-10, 1° modifié).

Deux nouvelles démarches pour l'employeur

L'employeur doit :

- 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) (Décret 2026-425 art. 1^{er}, 1° et 2° et décret 2026-426 art. 1^{er}, 1° ; CSS art. R 133-13, 1°, R 133-14, II et V-3°, k modifiés et D 133-13-4, I-1° modifié) ; l'arrêt de travail pour ce motif doit faire l'objet d'un signalement dans les 5 jours suivant le début de l'évènement, comme pour tout autre arrêt de travail ;
- transmettre à la Cnam un formulaire de demande de congé supplémentaire de naissance (CSN) (<https://net-entreprises.custhelp.com>, fiche n° 3374).

Pas de maintien de salaire légal. L'employeur n'a pas l'obligation de verser au salarié une indemnité complémentaire aux IJSS durant son congé supplémentaire de naissance, car le Code du travail ne prévoit pas de maintien de salaire légal. Mais la convention collective ou un accord collectif applicable à l'entreprise pourraient prévoir à l'avenir un complément de salaire conventionnel.

Cas des travailleurs indépendants

Le droit au congé supplémentaire de naissance bénéficie également aux travailleurs indépendants non agricoles relevant de la sécurité sociale pour les indépendants (SSI) pour leur assurance

maladie-maternité (CSS art. L 623-2) et aux non-salariés agricoles affiliés aux régimes obligatoires de la MSA (C. rur. art. L 732-12-1-1). Le congé donne lieu au versement, pour les premiers, d'une indemnité journalière forfaitaire, et pour les seconds, d'une allocation de remplacement ou, à défaut, d'une indemnité journalière forfaitaire.

Sous réserve de spécificités propres aux indépendants exposées ci-après, le droit au congé supplémentaire de naissance est octroyé selon des modalités similaires à celles des salariés concernant le délai de prise du congé, sa durée et la possibilité de fractionnement, l'indemnisation dégressive, le non-cumul avec certaines prestations sociales et sa prise en compte pour le calcul de la retraite.

Conditions d'ouverture du droit. Pour bénéficier de l'indemnité supplémentaire de naissance, le travailleur indépendant relevant de la SSI doit :

- justifier d'une affiliation minimale de 6 mois, cette condition s'appréciant à la date de début du congé lié à la perception de l'indemnité (CSS art. D 623-8) ;
- avoir pris et épuisé le droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption (CSS art. L 623-2) ;
- cesser ou continuer de cesser d'exercer son activité à l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. À cette fin, l'assuré doit établir le caractère effectif de sa cessation d'activité par une déclaration (CSS art. D 623-6).

Outre l'affiliation au régime obligatoire de sécurité sociale de la MSA de 6 mois, l'épuisement des droits au congé de maternité, de paternité ou d'adoption et la cessation d'activité, le non-salarié agricole doit aussi :

- justifier de participer de manière constante, à plein temps ou à temps partiel, aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole au titre de laquelle il est affilié ;
- le cas échéant, être effectivement remplacé dans les travaux qu'il effectue sur l'exploitation ou dans l'entreprise (C. rur. art. L 732-12-1-1 et D 732-29-6).

Démarches. Les travailleurs indépendants doivent présenter leur demande de congé supplémentaire de naissance auprès de la caisse primaire d'assurance maladie – SSI ou MSA selon l'activité – dont ils dépendent (CSS art. D 623-5 ; C. rur. art. D 732-29-6 et D 732-29-11).

Les deux catégories d'assurés peuvent transmettre leur demande en utilisant un téléservice dédié sur demarche.numérique.gouv.fr, accessible depuis le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr) pour les indépendants non agricoles, et le site de la MSA pour les non-salariés agricoles. Les non-salariés agricoles doivent faire leur demande 20 jours au moins, sauf force majeure, avant la date prévue d'interruption d'activité (C. rur. art. D 732-29-11).

Dans le formulaire transmis à sa caisse, l'assuré doit renseigner un certain nombre d'informations relatives notamment à l'identité de l'enfant et à sa date de naissance et à la période de prise de congé et fournir une attestation de suspension temporaire de l'activité professionnelle pendant la durée du congé.

Montant de l'indemnité. À la différence des salariés, l'IJ servie aux indépendants non agricoles n'est pas calculée en fonction du revenu professionnel de l'assuré. L'indemnisation est forfaitaire et fixée par référence au plafond annuel de la sécurité sociale (48 060 € en 2026). Comme pour le congé de maternité, le montant de l'IJ est égal à 1/730^e de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement, toutefois affecté d'un coefficient égal à 0,7 au titre du premier mois, et le cas échéant, à 0,6 au titre du second mois (CSS art. D 623-4-1). Pour 2026, l'IJ supplémentaire de naissance est donc égale à 46,09 € bruts par jour au titre du premier mois ($65,84 \text{ €} \times 0,7$), et à 39,50 € bruts par jour au titre du second mois ($65,84 \text{ €} \times 0,6$).

Pour les non-salariés agricoles, le montant de l'allocation de remplacement est, sans changement par rapport au congé de maternité principal, calculé en fonction de la durée hebdomadaire de l'activité exercée à temps partiel sur l'exploitation, rapportée à la durée hebdomadaire légale du travail (C. rur. art. D732-29-10 et R 732-23). Quant au calcul de l'IJ forfaitaire, il est équivalent à celui de l'IJ pour les indépendants non agricoles exposé ci-dessus (C. rur. art. D 732-29-13).

Décrets 2026-419, 2026-425 et 2026-426 du 30-5-2026, JO du 31 ; <https://www.ameli.fr> - Congé supplémentaire de naissance, 1-7-2026

