

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance constitue un nouveau droit permettant aux parents d'interrompre leur activité professionnelle pendant une durée supplémentaire d'un ou de deux mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant.



Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

Ce congé est entré en vigueur le **1er juillet 2026**, après la publication des décrets d'application du 30 mai 2026.



Décrets n° 2026-419, n° 2026-425, n° 2026-427 et n° 2026-428 du 30 mai 2026

Quels salariés peuvent bénéficier du congé supplémentaire de naissance ?

Le congé supplémentaire de naissance bénéficie **aux salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières de maternité ou de paternité**.

Le congé est ouvert aux parents :

- des enfants nés à compter du **1er janvier 2026** ;
- des enfants adoptés à compter de cette même date ;
- des enfants nés avant le 1er janvier 2026 lorsque leur naissance était initialement prévue à compter de cette date.

Peuvent bénéficier du congé supplémentaire de naissance :

- la mère de l'enfant ;
- le père ;
- le conjoint, la conjointe, le partenaire lié par un PACS ou le concubin de la mère ayant bénéficié du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les parents adoptants.



A noter

Chaque bénéficiaire dispose d'un droit personnel au congé. Il ne peut ni être cédé ni être transféré à l'autre parent.



Quelle est la durée du congé ?

Chaque parent peut choisir de bénéficier :

- soit d'un congé d'**un mois** ;
- soit d'un congé de **deux mois**.

Lorsque le salarié opte pour un congé de deux mois, celui-ci peut être fractionné, mais uniquement en **deux périodes d'un mois chacune**.  *C. trav., art. L. 1225-46-2*

Chaque parent choisit librement la durée de son congé. Les deux parents peuvent ainsi :

- prendre leur congé simultanément ;
- le prendre de manière alternée ;
- choisir des durées différentes (un mois pour l'un, deux mois pour l'autre).



A noter

Le congé est calculé de **date à date**. Ainsi, un congé d'un mois débutant le 15 juillet prend fin le 14 août.

Comment le congé s'articule-t-il avec les autres congés familiaux ?

Le congé supplémentaire de naissance ne peut, en principe, être pris qu'après l'épuisement intégral des droits au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ainsi, par exemple, un père salarié ne pourra bénéficier du congé supplémentaire qu'après avoir pris l'intégralité de son congé de paternité.

Le congé supplémentaire intervient donc nécessairement **après l'un de ces congés**, sans qu'il soit toutefois obligatoire qu'il lui soit immédiatement accolé.



Par exception, cette condition n'est pas exigée lorsque le salarié n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption faute de remplir les conditions permettant son indemnisation.

Dans quel délai le congé supplémentaire de naissance doit-il être pris ?

Le congé supplémentaire de naissance doit débuter dans un délai de neuf mois à compter :

- de la naissance de l'enfant ;
- ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption.

Lorsque le salarié choisit de fractionner son congé en deux périodes d'un mois, **chacune des deux périodes doit débuter dans ce délai de neuf mois**.

L'Assurance maladie précise notamment que :

- Lorsque le congé est pris en une seule fois (deux mois consécutifs), le premier mois doit débuter au plus tard le dernier jour du neuvième mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Le congé peut alors se terminer jusqu'au dernier jour du onzième mois ;
- Lorsque le congé est fractionné en deux périodes d'un mois, la seconde période doit débuter au plus tard le dernier jour du neuvième mois. Le congé prend alors fin au plus tard le dernier jour du dixième mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.



A noter

Par exception, pour les enfants nés ou arrivés au foyer entre le **1er janvier et le 31 mai 2026**, ainsi que pour les enfants nés prématurément dont la naissance était prévue à compter du 1er janvier 2026, les périodes de congé peuvent débuter jusqu'au **31 mars 2027**.

Le délai de neuf mois est prolongé dans les mêmes proportions lorsque la durée des congés de maternité, de paternité ou d'adoption est elle-même augmentée. Il en est notamment ainsi en cas :

- de report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal ;
- de naissances multiples ;
- de naissance à partir du troisième enfant ;
- d'accouchement prématuré ;
- de congé pathologique ;
- d'hospitalisation de l'enfant ;
- ou lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit un allongement de ces congés.

Comment le salarié doit-il demander son congé ?

1. Quel délai de prévenance doit-il respecter ?

Le salarié doit informer son employeur de son intention de bénéficier du congé supplémentaire de naissance, de sa durée et, le cas échéant, de son fractionnement **au moins un mois avant le début du congé**.

Lorsqu'un salarié change d'employeur avant d'avoir utilisé l'intégralité de son congé, il doit informer son nouvel employeur de la date à laquelle il souhaite prendre la période restante, dans les mêmes conditions de délai.

Par exception, le délai de prévenance est réduit à **quinze jours** lorsque :

- le congé supplémentaire fait immédiatement suite au congé de paternité ou au congé d'adoption ;
- et que le salarié souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer.



A noter

Ce délai réduit de quinze jours ne s'applique qu'aux demandes adressées à compter du **15 juin 2026**.  *D. n°2026-419 précité, art. 3*

2. Sous quelle forme la demande doit-elle être effectuée ?

Le salarié informe son employeur :

- par lettre recommandée avec avis de réception, lettre papier ou électronique ;
- ou par remise en main propre contre récépissé.  *C. trav., art. D. 1225-11-5*

La demande doit préciser :

- la date de début du congé ;
- la durée choisie (un ou deux mois) ;
- en cas de fractionnement, les dates de début de chacune des deux périodes d'un mois.



C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1



A noter

En cas de fractionnement, la date de début de la seconde période peut faire l'objet d'un second courrier, adressé dans le respect d'un nouveau délai de prévenance d'un mois.

L'employeur peut-il refuser le congé ou modifier les dates demandées ?

Non.

Le congé supplémentaire de naissance constitue **un droit pour le salarié** qui remplit les conditions légales et respecte les modalités de demande prévues par les textes. L'employeur ne peut donc :

- ni refuser le bénéfice du congé ;
- ni imposer son report ;
- ni modifier les dates choisies par le salarié.

Quels sont les droits du salarié pendant le congé ?

1. Le contrat de travail est-il suspendu pendant le congé ?

Oui.

Le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail pendant toute sa durée.

2. Le salarié perçoit-il sa rémunération habituelle pendant le congé ?

Non.

Pendant le congé supplémentaire de naissance, le contrat de travail étant suspendu, l'employeur n'est pas tenu de verser la rémunération du salarié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

En revanche, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits, le salarié perçoit des **indemnités journalières versées par la Sécurité sociale**.

3. Le salarié bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Oui.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant toute la durée du congé supplémentaire de naissance. Le salarié bénéficie ainsi d'une protection contre le licenciement pendant toute la période de prise effective du congé.

Cette protection s'ajoute à celle dont bénéficie déjà le salarié pendant les **dix semaines suivant la naissance de l'enfant**.

L'employeur peut néanmoins rompre le contrat lorsqu'il justifie :

- d'une faute grave du salarié ;
- ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié peut-il mettre fin au congé de manière anticipée ?

Oui, mais uniquement en cas :

- de décès de l'enfant ;
- ou de diminution importante des ressources du foyer.  C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de reprendre son activité **au moins huit jours avant la date souhaitée de reprise**.

Cette demande doit être effectuée :

- par lettre recommandée avec avis de réception ;
- ou par remise en main propre contre récépissé.

Elle doit être accompagnée des justificatifs établissant la réalité de la situation invoquée.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.  C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Quels sont les droits du salarié à l'issue du congé ?

À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire bénéficiant d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le salarié reprend son activité, il bénéficie également d'un **entretien de parcours professionnel**, si celui-ci n'a pas déjà été organisé à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption.  C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Comment le congé supplémentaire de naissance est-il indemnisé ?

Pendant le congé supplémentaire de naissance, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Pour en bénéficier, il doit :

cesser toute activité salariée pendant la période indemnisée ;

justifier d'au moins **six mois d'affiliation** à la Sécurité sociale à la date de début du congé.

 C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Le salarié doit également remplir l'une des conditions suivantes :

→ avoir cotisé, au cours des six mois civils précédant le congé, sur une rémunération au moins égale à celle correspondant à **1 015 fois le Smic** ;

→ ou avoir effectué au moins **150 heures de travail salarié ou assimilé** au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant le début du congé.  C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Comment les indemnités journalières sont-elles calculées ?

L'indemnité journalière correspond :

→ à **70 %** du revenu journalier de référence pendant le premier mois du congé ;

→ puis à **60 %** pendant le second mois lorsque le salarié choisit un congé de deux mois.

 C. trav., art. D. 1225-11-4, al. 1

Comment les indemnités journalières sont-elles calculées ?

1. Comment déclarer le congé supplémentaire de naissance en DSN ?

Le congé supplémentaire de naissance est déclaré selon les mêmes modalités que les autres arrêts de travail.

L'employeur doit effectuer un signalement d'arrêt en renseignant, dans le bloc « Motif de l'arrêt – S21.G00.60.001 », la valeur :

« **20 – Congé supplémentaire de naissance** ».

Ce signalement doit être transmis **dans les cinq jours** suivant le début du congé, comme pour les autres arrêts de travail, sauf en cas de subrogation. Les informations déclarées doivent ensuite être reprises dans la DSN mensuelle, à l'exception des données relatives à la subrogation.

2. Quelles sont les particularités en cas de fractionnement du congé ?

Lorsque le salarié fractionne son congé en deux périodes d'un mois, l'employeur doit effectuer **un signalement distinct pour chacune des deux périodes**.

Le **dernier jour travaillé (DJT)** doit être renseigné à la veille de chacune des périodes de congé.

Lorsque le congé supplémentaire de naissance succède immédiatement au congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le dernier jour travaillé correspond au dernier jour précédant le départ en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie.

3. Que faire en cas d'impossibilité d'effectuer le signalement en DSN ?

Lorsque le signalement DSN ne peut être réalisé (notamment en cas de rejet), l'employeur transmet les informations au moyen d'une **attestation de salaire papier**  *Cerfa n° 11135*04*, selon les mêmes modalités que pour les congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption.

L'absence de signalement empêche la transmission des informations à la Cnam ou à la MSA et fait obstacle au versement des indemnités journalières.

Le détail des indemnités journalières versées est ensuite accessible sur le compte employeur via le **bordereau de paiement des indemnités journalières (BPIJ)**, les codes prestation « **NME** » et « **EME** » permettant d'identifier respectivement les versements correspondant au premier et au second mois du congé.



A noter

Net-entreprises met à disposition un guide pratique détaillant les démarches à accomplir par les employeurs relevant du régime général ou du régime agricole.

4. L'employeur doit-il transmettre un formulaire spécifique ?

Oui.

En complément des déclarations effectuées en DSN, l'employeur doit transmettre un formulaire permettant à l'Assurance maladie de recueillir les informations nécessaires à l'ouverture des droits et au versement des indemnités journalières.

Quelles sont les formalités applicables pendant la phase transitoire ?

Une période transitoire est prévue du **1er juillet au 30 septembre 2026**.

Pendant cette période, l'employeur doit compléter un **formulaire de transmission des périodes de congé de naissance** comprenant notamment des informations relatives :

- à l'entreprise ;
- au salarié et à l'enfant ;
- aux périodes de congé demandées ;
- à la situation permettant d'apprécier l'ouverture des droits ;
- à la subrogation lorsque l'employeur maintient le salaire.

Lorsque le congé est fractionné, **un formulaire doit être transmis pour chacune des périodes de congé**.

Le formulaire est déposé, au format PDF, sur le compte entreprise du site **net-entreprises.fr**, dans la rubrique « **Suivre les dossiers d'indemnités journalières** ».

Les employeurs pratiquant la subrogation doivent également transmettre leur relevé d'identité bancaire (RIB).

Quelles seront les formalités à compter du 1er octobre 2026 ?

À compter du **1er octobre 2026**, l'employeur pourra transmettre simultanément :

- le signalement d'arrêt en DSN ;
- le formulaire de transmission des périodes de congé.

Le formulaire sera allégé des informations déjà transmises via la DSN, notamment celles relatives à l'ouverture des droits et à la subrogation. Les modalités de dépôt demeureront identiques à celles applicables pendant la période transitoire



A noter

Le formulaire à utiliser pendant la phase transitoire est disponible sur le site **net-entreprises.fr**.

Une question ?

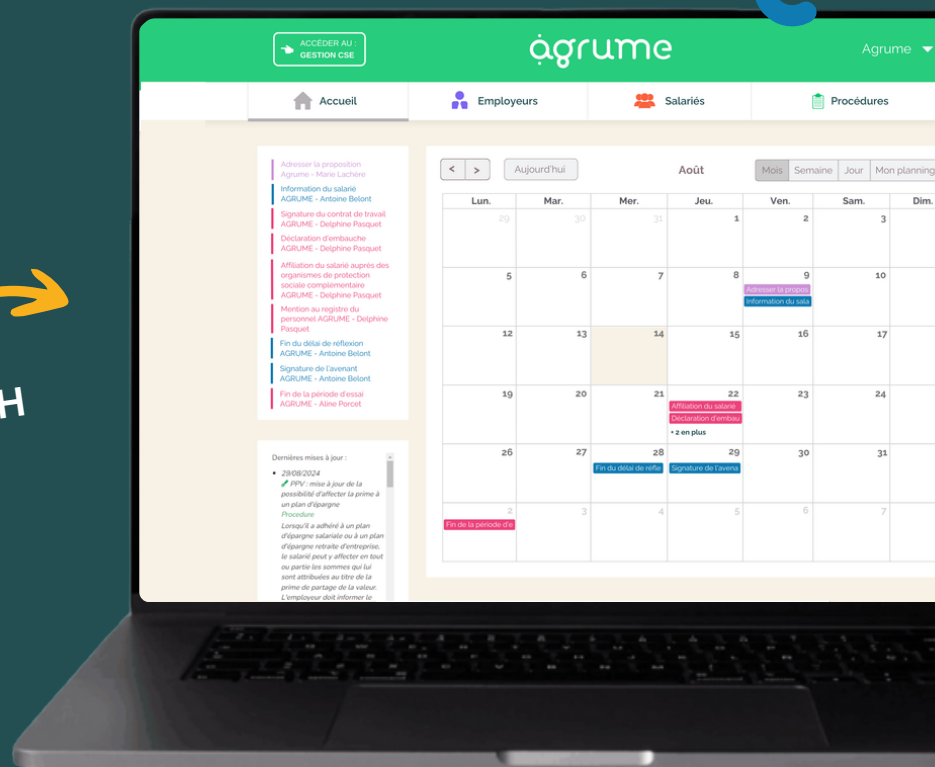
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume