



Congé supplémentaire de naissance

La loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2026 instaure, pour les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 (ainsi que les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter du 1er janvier 2026), un congé supplémentaire de naissance (CSN) venant s'ajouter aux dispositifs existants. Ce congé vise à mieux concilier vie professionnelle et familiale, ainsi qu'à permettre aux parents d'assurer eux-mêmes la garde du nourrisson et à encourager un partage plus équilibré des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes dès l'arrivée de l'enfant⁽¹⁾. A noter, des précisions relatives à l'ouverture de ce nouveau congé supplémentaire de naissance aux travailleurs indépendants sont également apportées.

A l'origine l'entrée en vigueur de ce dispositif était prévue au 1er juillet 2027 mais des amendements l'ont anticipé au 1er janvier 2026. Malgré l'alerte des services de la CNAM, rappelant l'impossibilité technique de mettre en œuvre la mesure à cette date et souhaitant reporter au 1er janvier 2027 son entrée en vigueur, la LFSS a bien retenu la date du 1er janvier 2026. Une application décalée du dispositif à compter du 1er juillet 2026 a été opérée afin de permettre aux services d'être en mesure de répondre aux demandes. Toutefois, il est à noter que les CPAM ne seront pas opérationnelles de manière stable au 1er juillet 2026 ; à ce stade, ce sont des outils provisoires qui permettront le traitement des demandes. Une vigilance renforcée sur les demandes intervenant lors du second trimestre 2026 est donc nécessaire.

En pratique, nous étions en attente de la publication des décrets d'application nécessaires à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions ; ces décrets viennent d'être publiés au JO du 31 mai 2026 :

- [Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#)
- [Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#)
- [Décret n° 2026-426 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance](#)

Liens utiles :

- [Congé supplémentaire de naissance en DSN](#)
- [Congé supplémentaire de naissance d'un salarié du secteur privé | Service Public](#)
- [Congé supplémentaire de naissance | ameli.fr | Assuré](#)
- [Congé supplémentaire de naissance : vos indemnités journalières | ameli.fr | Assuré](#)

⁽¹⁾ Exposé des motifs de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026

Les salariés

Bénéficiaires

Art L. 1225-46-2 nouveau Code du Travail

Peuvent bénéficier du congé supplémentaire de naissance :

- la mère salariée (cf. art L. 1225-17 CT),
- le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) (cf. art. L. 1225-35 CT) ,
- le père et/ou la mère salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption et ceux qui adoptent dans la légalité un enfant étranger (cf. art. L. 1225-37 et 1225-41 CT).

Le salarié ne bénéficie de ce congé supplémentaire **qu'à la condition d'avoir épuisé le droit à congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption**, selon les cas. Toutefois, cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités journalières afférentes.

*Le congé supplémentaire de naissance est **un congé facultatif**, que les bénéficiaires peuvent prendre **simultanément ou en alternance**.*

Durée

Art. L. 1225-46-2, L. 1225-46-5 et R. 1225-11-6 nouveaux CT

La durée du congé supplémentaire de naissance est au choix du salarié **d'un mois ou de deux mois**. Le congé qui est pris sur deux mois peut être **fractionné** en deux périodes, d'un mois chacune.

*Le site AMELI précise que le congé est calculé de **date à date**.*

A titre d'exemple : pour un congé d'un mois débutant le 15 juillet, le dernier jour du congé sera le 14 août. Le nombre de jours indemnisés peut donc être variable en fonction de la durée de chaque mois.

Par ailleurs, 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. Dans ce cas, le salarié doit informer l'employeur de son souhait de reprise anticipée, par **lettre recommandée avec avis de réception** ou contre récépissé et en joignant les justificatifs motivant cette reprise, **au moins huit jours avant la date souhaitée**.

Information de l'employeur

Art. L. 1225-46-2, D. 1225-11-4 et D. 1225-11-5 CT

Le salarié qui souhaite prendre son congé supplémentaire de naissance doit informer l'employeur de **la date de prise du congé**, de **sa durée** et de **son souhait ou non de fractionner** le congé.

Le **délai de prévenance** de l'employeur est **d'un mois** avant le début du congé dans le cas général et de 15 jours lorsque le congé est pris immédiatement à la suite du congé paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (a priori pas de réduction du délai pour une suite de congé maternité). Le délai d'information d'un mois s'applique également en cas de changement d'employeur à l'égard de la nouvelle entreprise pour la période de congé restante.

Cette information doit être adressée par le salarié à son employeur au moyen **d'une lettre recommandée avec avis de réception** ou remise contre récépissé.

Il ne semble pas possible pour l'employeur de refuser la prise de ce congé supplémentaire, à moins que le salarié ne remplisse pas les conditions pour en bénéficier.

Modalités déclaratives

Art. R. 133-13 I 1° et R. 133-14 II et V Code de la Sécurité Sociale

La demande du salarié reçue par l'employeur doit être transmise à l'assurance maladie via le **compte entreprise**. Les modalités déclaratives de l'employeur vont évoluer en **trois phases (provisoires)** :

- **Entre le 1er juillet et le 30 septembre 2026** : la demande est transmise via **un formulaire de demande** à compléter et à déposer sur le compte entreprise.
- **A partir du 1er octobre 2026** : **un signalement DSN** devra être effectué en complément du **formulaire de demande qui sera allégé** des informations déjà disponibles par le signalement en DSN.
- **A partir de septembre 2027** : le **signalement DSN** sera suffisant, la DSN comportant les dates du CSN, **le formulaire pourra disparaître**.

Les modalités de déclarations sont également détaillées dans cette **fiche de net-entreprises** du 11/05/26 (fiche n°3374 créée le 07/05/26) : [Congé supplémentaire de naissance en DSN](#)

Délai de prise du congé

Art. L. 1225-46-2 et D. 1225-11-3 CT

La ou les deux périodes du congé supplémentaire de naissance, doit/doivent débuter dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée, soit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du Code du travail, soit en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, le délai de prise du congé supplémentaire de naissance est augmenté d'autant.

Sur l'appréciation de la période de 9 mois, le site AMELI donne certaines précisions :

- si le congé supplémentaire de naissance est pris en une seule fois :

- avec une durée de 2 mois consécutifs : le 1er mois doit commencer au plus tard le dernier jour du 9ème mois après l'arrivée de l'enfant. Le congé se terminera au plus tard le dernier jour du 11ème mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption ;

- avec une durée d'un seul mois : le mois doit commencer au plus tard le dernier jour du 9ème mois après l'arrivée de l'enfant. Le congé se terminera au plus tard le dernier jour du 10ème mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption ;

- si le congé de deux mois est pris en 2 fois (fractionné) : c'est le 2ème mois qui doit commencer au plus tard le dernier jour du 9ème mois. Le congé se terminera au plus tard le dernier jour du 10ème mois suivant l'arrivée de l'enfant ;

- dans le cas où les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont allongés (en cas de naissances multiples par exemple) ou en cas d'allongement du congé prévu par les conventions collectives pour les salariés : le délai de 9 mois pour poser le congé supplémentaire de naissance est allongé d'autant.

Exemple : en cas de naissances multiples, le congé maternité post-natal d'une assurée est étendu de 12 semaines supplémentaires soit 3 mois (par rapport à une naissance classique) allongeant le délai de 9 mois à un total de 12 mois (9 mois + 3 mois). Si le congé supplémentaire de naissance n'est pas fractionné, le 1er mois devra avoir commencé au plus tard le dernier jour du 12ème mois. En cas de fractionnement, le 2ème mois devra avoir commencé au plus tard le dernier jour du 12ème mois.

Dispositions spécifiques :

Pour les enfants nés ou arrivés au foyer à compter du 1er janvier 2026 et avant le 1er juin 2026 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2026-419 du 30 mai 2026), y compris ceux nés prématurément mais dont la naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026, le congé devra débuter dans un délai de neuf mois courant **à compter du 1er juillet 2026**, soit jusqu'au 31 mars 2027. Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée, soit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du Code du travail, soit en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, le délai de prise du congé supplémentaire de naissance sera allongé d'autant.

Indemnisation du salarié

Versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Art. L. 331-8-1, al. 1 nouveau, L. 313-1, I et II et R. 313-1 CSS

Lorsque l'assuré bénéficie du congé supplémentaire de naissance, des IJSS lui sont versées pendant la durée de ce congé **à condition** :

- de **cesser tout travail** salarié durant la période de congé supplémentaire de naissance donnant lieu à indemnisation ;
- et sous réserve de conditions de **durée minimale d'affiliation** et **d'activité minimale** (appréciées à la date du début du congé).

Dans le détail, les salariés **doivent justifier de 6 mois d'affiliation** à la Sécurité sociale et **justifier** :

- soit d'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils précédant la date de début du congé supplémentaire de naissance ;
- soit d'avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant la date du début du congé supplémentaire de naissance.

Cette indemnité sera en principe versée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et sera financée par la branche famille de la sécurité sociale.

Montant de l'indemnité

Art. L. 331-8-1, al. 2 nouveau CSS

Le montant de cette indemnité, fixé par décret, correspond à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite du plafond de la sécurité sociale (4 005€ au 1er janvier 2026) et ramenés à une valeur journalière.

Le montant est **dégressif** entre le premier et le second mois de ce congé. En effet, l'indemnisation est à hauteur de :

- **70% du salaire** net antérieur pour le **premier mois**,
- **60% du salaire** net antérieur pour le **second mois**.

Cette logique de dégressivité est présentée comme visant à inciter fortement à la prise du premier mois, tout en limitant le recours effectif au second mois pour certains ménages.

La loi ne prévoit aucune obligation de maintien du salaire par l'employeur, ni même la subrogation.

Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal de l'indemnité est **aligné sur celui de la maladie**, soit des prélèvements de 6,20% au titre de la CSG et 0,50% au titre de la CRDS (art. L.136-8 CSS).

En tant que revenu de remplacement, cette indemnité est soumise à **l'impôt sur le revenu** en application de l'article 80 quinquies du CGI.

Règles de non-cumul

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne pourra pas être cumulée notamment avec:

- Les indemnités journalières d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les indemnités journalières maladie ;
- Les indemnités journalières de maternité, paternité et d'accueil d'enfant ou d'adoption, du congé de deuil en cas de décès d'un enfant ;
- L'allocation journalière de proche aidant (AJPA) (art. L. 168-10 modifié CSS) ;
- Le complément de libre choix du mode de garde au titre du même enfant (CMG) (art. L. 531-9 modifié CSS) ;
- L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (art. L. 544-9 CSS) ;
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (art. L. 168-7 modifié CSS) ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). A noter, cette prestation pourra être mobilisée après le congé supplémentaire de naissance, permettant une continuité dans l'accompagnement financier (art. L.532-2 modifié CSS);
- Les allocations versées aux femmes enceintes ou ayant accouché dispensées de travail parce qu'elles occupent un poste à risque (art. L. 333-3 modifié CSS).

Suspension du contrat de travail et protection du salarié

Pendant la durée du congé, **le contrat de travail est suspendu**.

(art. L. 1225-46-2 nouveau CT)

Le salarié ne peut **pas exercer une autre activité professionnelle** pendant la durée du congé.

(art. L. 1225-46-4 nouveau CT)

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie **d'une protection contre la rupture de son contrat de travail**. En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

(art. L. 1225-4-5 nouveau CT)

Toutefois ces dernières dispositions ne font pas obstacle à l'échéance du terme du CDD.

(art. L. 1225-6 modifié CT)

Droits acquis pendant le congé

La durée du congé supplémentaire de naissance :

- est assimilée à une période de cotisation pour **l'ouverture du droit et le calcul de la retraite** du régime général si la période de congé a donné lieu au versement d'indemnités journalières (*art. L. 351-3 modifié CSS*) ; un **trimestre est décompté** pour chaque période d'indemnisation de 58 jours au titre du CSN (*art. R. 351-12 2°c CSS*) ; Pas d'acquisition de points au titre de la retraite complémentaire ;
- est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation des salariés (*art. L. 6323-12 et L. 6323-35 modifiés CT*) ;
- est assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (*art. L. 1225-46-3 nouveau CT*) ;
- ne fait pas perdre le bénéfice de tous les avantages acquis antérieurement (*art. L. 1225-46-3 nouveau CT*).

*À titre d'exemple, les congés payés acquis avant le congé et non pris devraient pouvoir être reportés par le salarié. En revanche, l'article L. 3141-5 du Code du travail n'ayant pas été modifié, la période du congé supplémentaire de naissance n'est **pas considérée comme du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.***

Terme du congé

Art. L. 1225-46-6 et L. 1225-46-7 CT

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

Il aura droit à l'entretien de parcours professionnel, dans l'hypothèse où il n'aurait pas été réalisé à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

Les travailleurs indépendants

Art. D.623-4-1 et D.623-4-2 nouveaux CSS

Les travailleurs indépendants bénéficieront également d'une indemnité supplémentaire de naissance qui s'ajoutera aux prestations maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption à condition notamment d'avoir épuisé la période minimale de ces congés.

Les conditions sont peu ou prou identiques à celles applicables aux salariés.

Comme pour les salariés, l'indemnité journalière forfaitaire est dégressive entre le premier et le second mois de ce congé (70% pour le premier mois puis 60% pour le second).

Le régime social et fiscal de l'indemnité forfaitaire sera le même que celui appliqué actuellement aux indemnités journalières au titre de la maladie, à savoir :

- 0,5% au titre de la CRDS,
- 6,2% au titre de la CSG,
- Impôt sur le revenu.

Les travailleurs indépendants devront effectuer leur demande via un téléservice dédié sur « demarche.numerique.gouv.fr ».