

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

8 juin 2026

Un nouveau congé de naissance est institué à compter du 1^{er} janvier 2026. Sa mise en œuvre effective n'interviendra toutefois **qu'à compter du 1^{er} juillet 2026**, alors soyez sûr de connaître les règles d'ici là !

BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, qui ont épuisé leur droit au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption peuvent bénéficier de ce congé supplémentaire. Cette condition n'est pas requise lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale au titre de ces congés.

Les 2 parents peuvent bénéficier de ce congé supplémentaire (simultanément ou en alternance).

Les travailleurs indépendants sont également éligibles au congé supplémentaire de naissance.

DUREE DU CONGÉ

Le salarié peut choisir de prendre un congé d'une durée **d'1 mois ou de 2 mois** (en une seule fois ou en 2 périodes d'1 mois chacun). Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pour les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 (ou nés avant le 1^{er} janvier mais dont la naissance était prévue à compter du 1^{er} janvier 2026), le délai de prise est prolongé au 31 mars 2027.

Le salarié doit vous informer 1 mois avant la date souhaitée, par lettre recommandée ou remise contre récépissé, ou 15 jours avant si le congé est pris immédiatement après un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Contenu de l'information :

- La date souhaitée du début du congé ;
- Sa durée ;
- Sa mise en œuvre (fractionné ou pas).

SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGÉ

Le salarié, sous réserve de cesser toute activité et de justifier de 6 mois d'affiliation, perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale égales :

- **à 70 % du salaire de référence pour le 1^{er} mois ;**
- **et à 60 % pour le 2nd mois.**

Aucune obligation de maintien de salaire par l'employeur n'est à ce jour prévu légalement. Il convient de vérifier néanmoins votre convention collective.

Pendant la durée du congé, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

RETOUR DU SALARIE

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Il bénéficie également d'un **entretien de parcours professionnel** s'il n'en a pas déjà bénéficié au retour du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Pour être certain de tout savoir sur ce nouveau congé que vos salariés n'hésiteront pas à solliciter, n'hésitez plus. Demandez conseil à votre gestionnaire paye ou à votre juriste !