

Les congés liés à la naissance d'un enfant



© 2026 Les Echos Publishing

Le congé de maternité

Pour qui ?

Le congé de maternité bénéficie aux salariées qui donnent naissance à un enfant et qui cessent leur activité avant et après leur accouchement.

Quelle durée ?

Sauf disposition plus favorable de la convention collective applicable à l'entreprise, la durée maximale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Cette durée maximale est toutefois portée à :

- 26 semaines, lorsque le foyer de la salariée compte déjà au moins 2 enfants ou qu'elle a déjà donné naissance à 2 enfants ;
- 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

Attention : les salariées ne peuvent pas renoncer intégralement au congé de maternité. En effet, elles doivent

cesser de travailler durant au moins 8 semaines, dont au moins 6 semaines après la naissance de leur enfant.

Comment ?

Les salariées doivent informer leur employeur, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre récépissé, de leur état de grossesse et des dates de début et de fin de leur congé de maternité. Une demande qui doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit leur grossesse.

Quelle indemnisation ?

Pendant leur congé de maternité, les salariées perçoivent des indemnités journalières de l'assurance maladie. Attention toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur de maintenir la rémunération de ces salariées.

Le congé de naissance

Pour qui ?

Le père de l'enfant, quant à lui, a droit à un congé de naissance. Un congé qui, le cas échéant, bénéficie aussi au conjoint ou à la conjointe de la mère (époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e)).

Attention : les salariés n'ont pas la possibilité de renoncer au congé de naissance.

Quelle durée ?

La durée du congé de naissance est de 3 jours ouvrables (hors dimanches et jours fériés), sauf disposition plus favorable de la convention collective applicable à l'entreprise. Ce congé devant débiter, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Comment ?

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit remettre à son employeur une copie de l'acte de naissance de son enfant (ou de l'enfant de sa conjointe).

Quelle indemnisation ?

Durant le congé de naissance, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Pour qui ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant concerne :

- le père de l'enfant ;
- et, le cas échéant, le conjoint ou la conjointe de la mère (époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e)).

Quelle durée ?

La durée maximale du congé de paternité et d'accueil de

l'enfant s'élève à :

- 25 jours calendaires (incluant les dimanches et les jours fériés) ;
- 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Attention : les salariés doivent bénéficier d'au moins 4 jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant consécutifs. Cette partie obligatoire du congé devant être posée immédiatement après le congé de naissance. S'agissant des jours de congé restants (la partie facultative du congé), ils peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, en une ou deux périodes (d'au moins 5 jours chacune).

Comment ?

Pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié doit informer son employeur :

- de la date présumée de la naissance de l'enfant au moins un mois avant cet événement ;
- des dates auxquelles il souhaite bénéficier de son congé (pour la partie facultative) au moins un mois à l'avance.

Quelle indemnisation ?

Pendant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les salariées perçoivent des indemnités journalières de l'Assurance maladie. Attention toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur de maintenir la rémunération de ces salariées.

Le congé supplémentaire de

naissance

Pour qui ?

Ce nouveau congé concerne les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2026 (ou nés avant le 1^{er} janvier 2026 si leur naissance devait intervenir à compter de cette date). Et il est accordé à chaque parent de l'enfant (de manière simultanée ou en alternance) ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou à la conjointe de la mère (époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e)). Sachant que pour bénéficier de ce congé, les salariés doivent, en principe, avoir épuisé leur droit au congé de maternité ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Précision : les salariés ne sont pas contraints de demander à bénéficier de ce congé.

Quelle durée ?

Le congé supplémentaire de naissance a une durée d'un ou de 2 mois (consécutifs ou fractionnés en deux périodes d'un mois chacune), au choix du salarié. Il doit débuter dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Exception : pour les enfants nés jusqu'au 31 mai dernier, ce délai de 9 mois commence le 1^{er} juillet 2026. Les salariés concernés ont donc jusqu'au 31 mars 2027 pour débuter leur congé.

Comment ?

Les salariés qui souhaitent bénéficier du congé supplémentaire de naissance doivent en informer leur employeur, par LRAR ou lettre remise en main propre contre récépissé :

- au moins un mois à l'avance ;
- ou au moins 15 jours avant le début du congé, lorsqu'il est pris immédiatement après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et qu'il débute au cours du mois qui suit la naissance de l'enfant.

Quelle indemnisation ?

Durant leur congé supplémentaire de naissance, les salariés se voient verser des indemnités journalières par l'Assurance maladie. La convention collective applicable à l'entreprise peut toutefois prévoir un maintien de rémunération de la part de l'employeur.

Les formalités de l'employeur

Pour permettre à leurs salariés en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé supplémentaire de naissance de percevoir des indemnités journalières, les employeurs doivent signaler ce congé à l'Assurance maladie via la déclaration sociale nominative (DSN). Et ce, en principe, dans les 5 jours ouvrés qui suivent le début du congé. Sachant que pour le congé supplémentaire de naissance, ce signalement doit être accompagné d'un formulaire spécifique de demande de congé.

Important : dans l'attente du paramétrage des outils permettant d'accomplir cette démarche, les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale doivent, jusqu'à fin septembre 2026, effectuer la demande de congé supplémentaire de naissance au moyen du formulaire disponible sur le site net-entreprises.fr (sans signalement au sein de la DSN).

Et pour les travailleurs indépendants ?

Qui ?

Les congés liés à la naissance concernent les artisans, les commerçants, les professionnels libéraux et les exploitants agricoles.

Quels congés ?

Les travailleurs indépendants ont droit aux mêmes congés que ceux accordés aux salariés, exception faite du congé de naissance (de 3 jours, en principe). La durée de ces congés étant les mêmes pour les travailleurs indépendants et pour les salariés.

À quelles conditions ?

Pour avoir droit aux congés liés à la naissance d'un enfant, les travailleurs indépendants doivent justifier d'au moins 6 mois d'affiliation à l'Assurance maladie et cesser leur activité professionnelle. En outre, pour pouvoir prétendre au congé supplémentaire de naissance, ils doivent avoir bénéficié, en totalité ou en partie, d'un congé de maternité ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Quelle indemnisation ?

Montant 2026 des prestations versées aux travailleurs indépendants à l'occasion d'un congé lié à la naissance d'un enfant*

Congé de maternité	Indemnité journalière : 65,84 € + Allocation forfaitaire de repos maternel : 4 005 €
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Indemnité journalière : 65,84 €
Congé supplémentaire de naissance	Au cours du 1 ^{er} mois du congé : Indemnité journalière : 46,09 € Au cours du 2 nd mois du congé : Indemnité journalière : 39,50 €
* En l'absence de l'attribution de l'allocation de remplacement, pour les non-salariés agricoles.	