

Vers un congé supplémentaire de naissance



© 2026 Les Echos Publishing

Plusieurs congés bénéficient aux salariés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : le congé de maternité (pour la mère de l'enfant), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (pour le père de l'enfant, mais aussi le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs de la mère) et le congé d'adoption (pour les parents adoptants). Des congés durant lesquels, en principe, les salariés perçoivent des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Et pour permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, les pouvoirs publics ont créé un congé supplémentaire de naissance.

Un ou deux mois de congé

Le congé supplémentaire de naissance s'adresse aux salariés qui :

- ont bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- n'ont pas pu bénéficier, en tout ou partie, d'un tel congé car ils ne remplissaient pas les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Ce nouveau congé, d'une durée d'un ou deux mois (au choix du salarié), donne lieu, en principe, au versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale. Des indemnités dont le montant correspond à une fraction de la rémunération perçue

par les salariés avant leur interruption de travail.

Des conditions à préciser

Les modalités de mise en œuvre de ce congé, précisées dans l'étude d'impact du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, doivent encore être fixées par décret, à savoir :

- les conditions de fractionnement du congé (deux périodes d'un mois chacune) ;
- le délai imparti au salarié pour prendre ce congé (jusqu'au 9^e mois de l'enfant) ;
- le délai de prévenance de l'employeur (entre 15 jours et un mois, ce délai pouvant être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption) ;
- le montant des indemnités journalières versées au salarié (70 % du salaire net antérieur le 1^{er} mois, puis 60 % de ce salaire le 2^e mois).

À noter : durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, ce dernier devant donc cesser toute activité professionnelle. Et la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié liés à son ancienneté.

Une mise en place différée

Le congé supplémentaire de naissance s'applique pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, ainsi que pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2026 si leur naissance devait intervenir à compter de cette date.

Toutefois, le gouvernement a annoncé que, pour des raisons pratiques de mise en œuvre, ce congé ne pourra bénéficier aux

salariés qu'à compter du 1^{er} juillet 2026. Sachant qu'un délai supplémentaire sera accordé aux salariés pour prendre ce congé, pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2026.

En complément : les travailleurs indépendants bénéficient, eux aussi, du congé supplémentaire de naissance selon des modalités qui doivent encore être fixées par décret. Un congé durant lequel ils peuvent prétendre à des indemnités journalières de la Sécurité sociale (ou à une allocation supplémentaire de remplacement, pour les non-salariés agricoles).

[Art. 99, loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, JO du 31](#)

[Communiqué de presse du 29 décembre 2025, ministère de la Santé](#)

© 2026 Les Echos Publishing