

# PARLONS CONGE NAISSANCE !

L'INSTANT *Consult*

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance va permettre à la mère, au père et au conjoint de la mère d'ajouter **une période de 1 ou 2 mois de congé** indemnisé à ses droits à congé de maternité, de paternité d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

## → SALARIES CONCERNES

- ☞ parents d'enfants nés à compter du 1er janvier 2026
- ☞ parents adoptants dont l'enfant est arrivé au foyer à compter du 1er janvier 2026
- ☞ naissances prématurées intervenues fin 2025 lorsque la naissance était initialement prévue en 2026

Ce congé concerne le salarié qui a épuisé son congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption (ou qui n'a pu en bénéficier faute d'indemnisation).

## → DELAI DE PRISE DU CONGE

Le congé supplémentaire de naissance devra être pris **dans un délai de 9 mois** à compter de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption.

**Le délai est prolongé lorsque les congés légaux sont eux-mêmes allongés** notamment en cas de naissance multiple, d'arrivée d'un 3e enfant ou +, d'arrêt pathologique, d'hospitalisation de l'enfant ou d'allongement prévu par accord collectif.

**Régime transitoire** : pour les enfants nés ou adoptés entre le 01/01 et le 30/06/26 : le délai de 9 mois commencera à courir **à compter du 01/07/26**.

## → DELAI DE PREVENANCE

Le salarié devra informer son employeur par LRAR ou lettre remise en main propre (date de début souhaitée, durée, fractionnement éventuel, en respectant un délai de prévenance :

- 🕒 de 1 mois avant le départ en congé
- 🕒 réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire est pris immédiatement à la suite du congé paternité, accueil de l'enfant ou adoption

## → PRISE DU CONGE

Au choix du salarié, le congé peut être pris pour une durée de :

- ☞ **1 mois**
- ☞ **2 mois consécutifs**
- ☞ **2 périodes de 1 mois non consécutives**

Le congé peut être pris simultanément ou non avec l'autre parent.

## → INDEMNISATION

Ce congé est indemnisé par la Sécurité sociale sous forme d'indemnités journalières (IJSS) dans la limite du plafond :

- ☞ **70% pour le 1er mois**
- ☞ **60% pour le 2ème**

Aucun texte du Code du travail n'impose à l'employeur de compléter ces indemnités pour garantir un maintien intégral du salaire.

## → EFFET SUR LE CONTRAT

Le contrat de travail est **suspendu** :

- Période assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté
- Le salarié n'acquiert pas de congés payés (en l'état actuel des textes)