



LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE



+ Un nouveau congé...

Il s'ajoute aux dispositifs existantes :



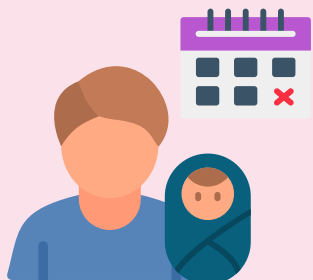
Congé naissance

+



Congé maternité

+



**Congé paternité et
d'accueil de l'enfant**

+



**Congé paternité et
d'accueil de l'enfant**

+



**Congé parental
d'éducation**

+



**Congé supplémentaire
de naissance**

Quels événements ?

Les parents salariés d'un enfant :

- nés à partir du 1er janvier 2026
- nés prématurément dont la naissance était prévue à compter de cette date
- adoptés arrivés au sein du foyer entre le 1er janvier 2026

Utilisable dès
le 1er juillet 2026

Bon à savoir



✔ Naissance ou adoption entre le 1er janvier et le 30 juin 2026

→ Utilisation du congé possible **jusqu'au 31 mars 2027**

✔ Naissance ou adoption à compter du 1er juillet 2026

→ Utilisation du congé dans les **9 mois suivant l'événement**



Quelle durée ?

Chaque parent peut choisir :



Si 2 mois alors ils peuvent être pris :



- En une seule fois
- Fractionnés en deux périodes d'un mois

Les deux salariés parents pourront prendre ce congé supplémentaire de naissance :

- soit en simultané,
- soit en alternance.

Comment faire la demande ?

Le salarié doit prévenir son employeur :



1 mois avant
le début du congé



réduit à 15 jours avant
en cas d'enchaînement
avec un congé



La demande écrite doit préciser :

- la durée du congé
- si fractionnement ou non
- les dates retenues

Comment est-il indemnisé ?

Indemnisation assurée par la Sécurité sociale.

1 mois

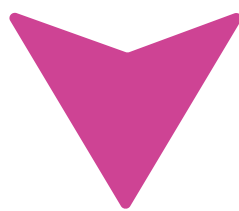
70%

de l'indemnité
journalière

2e mois

60%

de l'indemnité
journalière



Le salaire pris en compte est plafonné
au plafond mensuel de la Sécurité
sociale (4005€)



**L'employeur doit produire une déclaration
via la DSN et envoyer une attestation de
salaire**

Côté employeur :



Pas de maintien légal de salaire

Aucune obligation légale de l'employeur de compléter les indemnités.



Pas d'acquisition de congés payés

A ce jour, le congé supplémentaire de naissance n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés.



Protection contre le licenciement :

Le salarié bénéficie d'une protection spécifique pendant son congé.

Le licenciement reste possible : en cas de faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé.

i

Ce dispositif est susceptible d'évoluer notamment à travers des négociations de branches professionnelles qui pourront prévoir des règles plus favorables aux salariés.

