



Note technique

Lettre circulaire relative au congé supplémentaire de naissance

30/06/2026



SOMMAIRE

I. Date d'application du congé supplémentaire de naissance.....	3
II. Bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance	3
III. Durée du congé supplémentaire de naissance	4
IV. Ouverture du congé supplémentaire de naissance aux deux parents.....	4
V. Formalisme lié à la demande de prise du congé supplémentaire de naissance ..	4
VI. Délai de prise du congé supplémentaire de naissance	5
VII. Statut du salarié pendant le congé supplémentaire de naissance	6
VIII. Indemnisation du congé de naissance supplémentaire.....	7
IX. Règles de cumul avec les autres prestations	7
X. Fin du congé supplémentaire de naissance	8

Une Lettre circulaire, élaborée conjointement avec la CNAM, a été publiée le 14 avril 2026 afin de présenter les principales caractéristiques du congé supplémentaire de naissance (CSN) institué par [la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026](#) (publiée au JO du 31 décembre 2025).

Les décrets nécessaires à la mise en œuvre du CSN ont depuis été publiés au Journal officiel. Cette Lettre circulaire a pour objet d'intégrer les précisions réglementaires apportées et à compléter la présentation du dispositif.

Pour rappel, ce nouveau dispositif permettra à chacun des deux parents de bénéficier d'une période d'un ou deux mois de congé, venant s'ajouter à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

I. Date d'application du congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance sera ouvert, à compter du **1er juillet 2026**, à l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

II. Bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance

Le CSN peut notamment bénéficier aux assurés du régime des travailleurs salariés, qui sont mère, père et conjoint partenaire de PACS ou concubin de la mère d'un enfant né, ainsi que les assurés de ce régime qui adoptent un enfant.

Le [décret n° 2026-425](#) du 30 mai 2026 étend aux travailleurs handicapés admis en établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat) et aux stagiaires de la formation professionnelle le droit à un congé supplémentaire de naissance.

Le salarié peut, à sa demande, bénéficier du nouveau CSN, dès lors qu'il a **bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption, et qu'il a épuisé ce droit** ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 1](#)).

Autrement dit, le salarié doit avoir utilisé son congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et être arrivé au terme de son congé. Ce n'est qu'ensuite, qu'il pourra bénéficier d'un CSN.

Toutefois, cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé ce droit faute de remplir les conditions d'ouverture de droit ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 2](#)).

Dans l'Institution, dans la mesure où le congé maternité supplémentaire de l'article 46 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale doit être impérativement accolé au congé légal de maternité visé à l'article 45, le CSN ne doit pas être demandé à l'issue du congé maternité de l'article 45 au risque de priver la salariée du bénéfice des dispositions de l'article 46.



Il faut donc que la salariée, si elle souhaite bénéficier du congé supplémentaire de l'article 46 et du CSN, attende la fin du congé de l'article 46.

Il en va de même pour le congé pour adoption (article 46 bis) et le congé paternité (article 46 ter) qui doivent être pris avant de pouvoir bénéficier du CSN.

III. Durée du congé supplémentaire de naissance

La durée du congé supplémentaire est :

- soit de **1 mois** ;
- soit de **2 mois**.

Le choix de la durée est laissé au salarié.

Le CSN peut être **fractionné** en 2 périodes, d'un mois chacune. ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 4](#)).

IV. Ouverture du congé supplémentaire de naissance aux deux parents

Chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre, ce qui peut permettre d'ajouter jusqu'à 4 mois de présence parentale pour un enfant, à la suite des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption.

V. Formalisme lié à la demande de prise du congé supplémentaire de naissance

Conformément aux articles [L. 1225-46-2](#) et [D. 1225-11-4](#) du Code du travail, le salarié qui souhaite prendre son CSN doit informer l'employeur de la **durée** du congé, de son éventuel **fractionnement** et de la **date** de prise de celui-ci, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Le salarié doit informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à :

- **1 mois** avant le début du congé ;
- **15 jours** avant le début du congé s'il suit immédiatement le congé de paternité ou d'adoption, et que le salarié souhaite le débiter dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Ce délai réduit à 15 jours ne s'applique qu'à compter du 15 juin 2026, contrairement aux autres dispositions concernant la prise du congé qui s'appliquent dès le 1er juin 2026.



En cas de changement d'employeur, le salarié qui n'aura pas épuisé ses droits au congé supplémentaire de naissance devra informer son nouvel employeur de la date de prise de la période de congé restante dans le même délai et selon les mêmes modalités.

Afin de permettre l'entrée en vigueur de la prestation dans le délai imposé par le cadre légal et réglementaire, et dans l'attente des évolutions programmées des systèmes d'informations de la branche maladie, des démarches spécifiques devront être réalisées par les employeurs pendant l'année 2026.

En effet, la demande d'ouverture des droits sera adressée par l'employeur auprès de la caisse d'assurance maladie de rattachement du salarié, sous la forme d'un formulaire spécifique mis à disposition dans le « compte entreprise », précisant la date du dernier jour travaillé et accompagnée de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant. Dès octobre 2026, le signalement DSN sera possible. Le formulaire de demande à compléter et à déposer sur le compte entreprise sera maintenu en complément du signalement DSN, mais allégé des informations contenues en DSN (suppression des 4e et 5e parties du formulaire).

NB : une campagne d'information et un accompagnement seront déployés, par la branche maladie, auprès des employeurs, pour préparer l'entrée en vigueur du nouveau congé, préciser et accompagner les démarches administratives à réaliser.

Pour les accompagner dans leurs démarches, les employeurs peuvent s'appuyer sur les informations disponibles sur ameli Entreprise et sur net-entreprises, incluant un flyer, une FAQ et les démarches guidées « pas à pas » pour la complétude du formulaire et son dépôt sur le compte entreprise. Un accompagnement est également offert par les caisses d'assurance maladie, à travers la réponse apportée par les plateformes téléphoniques employeurs (3679) et le suivi opéré par les chargés de la relation entreprises.

L'employeur ne peut pas refuser la demande de prise de ce congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions requises : ne pas avoir épuisé, selon le cas de figure, son droit à congé de maternité, de paternité, d'adoption.

VI. Délai de prise du congé supplémentaire de naissance

Le [décret n°2026-419](#) précise que pour les enfants nés ou arrivés au foyer à compter du 1er juillet 2026, la ou les périodes de congé supplémentaire de naissance (en cas de fractionnement) doivent impérativement débuter dans les **9 mois** suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer ([C. trav., art. D. 1225-11-3, al.1](#)).

Par exception, pour les enfants nés ou arrivés au foyer à compter du 1er janvier 2026 et avant le 30 juin 2026, y compris ceux nés prématurément mais dont la naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026, le congé devra débuter dans un délai de 9 mois courant à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Ce délai de prise du congé est prolongé dans les mêmes proportions lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est augmentée en application des articles L.

1225-17 à L. 1225-22 (report d'une partie du congé de maternité prénatal sur la période postnatale, naissances multiples, naissance à partir du troisième enfant, accouchement prématuré, congé pathologique ou hospitalisation de l'enfant) ou en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Ainsi, au sein de l'Institution, l'article 46 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale ayant vocation à augmenter la durée du congé de maternité, il convient de considérer que le délai de 9 mois est augmenté d'autant.

Par exemple, si la salariée prend un congé de maternité conventionnel de 3 mois, elle dispose de 12 mois suivant la naissance (9 mois + 3 mois) pour débiter son CSN.

VII. Statut du salarié pendant le congé supplémentaire de naissance

Pendant la durée du congé, **le contrat de travail est suspendu** ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 3](#)).

Le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle ([C. trav. art. L 1225-46-4](#)).

La durée du congé supplémentaire :

- est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ([C. trav. art. L 1225-46-3](#)).
- ne fait pas perdre le bénéfice de tous les avantages acquis antérieurement ([C. trav. art. L 1225-46-3](#)).
- est assimilée à une période de cotisation pour l'ouverture du droit et le calcul de la retraite du régime général si la période de congé a donné lieu au versement d'indemnités journalières ([CSS art. L. 351-3](#)). Un trimestre sera décompté pour chaque période, continue ou non, durant laquelle l'assuré aurait bénéficié de 58 jours d'indemnisation au titre du CSN ([CSS art. R. 351-12](#)).
- est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation des salariés « ordinaires » ([C. trav. art. L 6323-12](#)) et des travailleurs handicapés ([C. trav. art. L. 6323-35](#)).

En ce qui concerne la mutuelle, la Commission Paritaire de Pilotage (CPP), en charge du régime de complémentaire santé, a acté le **maintien des garanties et de la participation employeur pendant le congé supplémentaire naissance**.

Pendant cette suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une **protection contre la rupture de son contrat de travail**. En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant ([C. trav. art. L. 1225-4-5](#)).

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée.



VIII. Indemnisation du congé de naissance supplémentaire

Au plan contractuel comme en matière de paie, le CSN suspend le contrat de travail du salarié et donc, sa rémunération. Au regard de la suspension des obligations respectives de l'employeur et du salarié au cours de cette période, il emporte les effets d'un **congé sans solde**.

Cette période d'absence est notamment pénalisante pour l'intéressement, la gratification annuelle, l'allocation vacances, les congés payés et les JRTT.

Conformément aux articles [L. 331-8-1](#), [R. 313-1](#) et [R. 313-4-1](#) du Code de la sécurité sociale, le congé supplémentaire de naissance est indemnisé par la CPAM sous forme d'indemnités journalières (IJSS).

Pour y prétendre, le salarié doit remplir les mêmes conditions que pour percevoir les IJSS au titre des congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Il doit donc justifier de 6 mois d'affiliation à la sécurité sociale à la date de début du congé et des conditions d'activité minimales requises pour l'assurance maladie.

Les IJSS versées pendant le congé supplémentaire de naissance sont calculées selon les mêmes règles que celles prévues pour les congés de maternité et de paternité. Le **premier mois** est indemnisé à hauteur de **70 %** du salaire net et le **second 60 %** ([CSS, art. R. 331-5-1](#)).

Ce montant sera revalorisé dans les mêmes conditions que le plafond de la Sécurité sociale.

Ce congé n'étant pas rémunéré par l'employeur, il ne donne pas lieu à subrogation.

IX. Règles de cumul avec les autres prestations

Ce congé ne peut être pris en même temps que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à taux plein qui permet notamment pour les salariés d'indemniser la prise d'un congé parental d'éducation. Toutefois, les deux prestations pourront être prises l'une après l'autre.

L'indemnisation du congé supplémentaire ne pourra pas non plus être cumulée avec :

- le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;
- l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) ;
- l'allocation versée aux femmes dispensées de travail pendant leur grossesse ;
- les indemnités journalières maladie ;
- les indemnités journalières versées pendant les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou d'adoption ;
- les indemnités journalières versées pendant le congé de deuil ;
- les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les allocations chômage.



X. Fin du congé supplémentaire de naissance

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire ([C. trav. art. L 1225-46-5](#)).

L'assuré devra avertir son employeur, par **lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé**, au moins **huit jours** avant la date de reprise souhaitée en y joignant les justificatifs motivant la demande ([C. trav. art. R. 1225-11-6](#)).

Par ailleurs, à l'issue du congé, le salarié retrouve **son précédent emploi ou un emploi similaire**, assorti d'une **rémunération au moins équivalente** ([C. trav. art. L. 1225-46-6](#)) et à droit à un **entretien de parcours de parcours professionnel**, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption (C. trav. art. [L. 1225-46-7](#) et [L. 6315-1](#)).