



# Note technique

**Lettre circulaire relative au congé supplémentaire de naissance**

**14/04/2026**



## 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 .....	5
VIII. Indemnisation du congé supplémentaire de naissance .....	6
IX. Règles de cumul avec les autres prestations .....	7
X. Fin du congé supplémentaire de naissance .....	7



La [LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale \(LFSS\) pour 2026](#) a été publiée au JO du 31 décembre 2025.

Son [article 99](#) crée un Congé Supplémentaire de Naissance (CSN) dont les principales caractéristiques sont rappelées dans cette note technique (certaines dispositions nécessitent cependant d'être précisées par décrets).

Cette nouvelle prestation permettra à chacun des deux parents d'ajouter une période d'un ou deux mois de congé indemnisé par la Cnam, à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Chaque parent ouvrant droit pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre.

## I. Date d'application du congé supplémentaire de naissance

Le ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées a annoncé, dans un [communiqué de presse du 29 décembre 2025](#), que ce nouveau congé sera accessible à partir du **1er juillet 2026** pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 ([C. trav. art. L. 1225-46-2, al. 1](#)) ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date (article 99 de la LFSS pour 2026).

En effet, bien que la LFSS 2026 prévoie une entrée en vigueur du CSN au 1er janvier 2026, sa mise en œuvre suppose des travaux préparatoires au niveau national, ainsi que des précisions indispensables (notamment sur les modalités de prise du congé et d'indemnisation) qui seront apportées par des décrets d'application, non publiés à ce jour.

L'indemnisation du CSN par la Cnam sera donc mise en œuvre à compter du 1er juillet 2026, après la publication des décrets d'application prévus par la loi.

## II. Bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance

Le CSN pourra bénéficier aux assurés des régimes des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, qui sont mère, père et conjoint partenaire PACS ou concubin de la mère d'un enfant né, ainsi que les assurés de ces régimes qui adoptent un enfant.

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 devra 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 faudra 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 sera de même pour le congé pour adoption (article 46 bis) et le congé paternité (article 46 ter) qui devront avoir été 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. Les modalités de fractionnement seront définies par décret ([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

Le salarié qui souhaite prendre son CSN doit **informer l'employeur de la date de prise du congé et de sa durée**.

Le **délai de prévenance**, qui sera fixé par décret, peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption et est compris entre **15 jours et 1 mois** ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 5](#)).

Autrement dit, le salarié devra informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé, en précisant :

- la date de début,
- la durée du congé,
- et, en cas de congé de 2 mois, s'il est fractionné ou non.

Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le CSN débute immédiatement après un congé de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et qu'il n'est pas possible de respecter le délai d'un mois.



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, concernant les travailleurs salariés, la demande d'ouverture des droits sera adressée par l'employeur auprès de la caisse primaire 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. D'ici la fin de l'année 2026, la Déclaration sociale nominative (DSN) alimentera directement le système d'information de l'Assurance maladie, permettant de s'affranchir des formulaires employeurs pour les travailleurs salariés (hors particuliers employeurs).

Concernant les travailleurs indépendants, artistes auteurs et salariés de particuliers employeurs, la demande doit être déposée via un téléservice dédié (« [demarche.numerique.gouv.fr](http://demarche.numerique.gouv.fr) »).

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.

**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 délai dans lequel les jours de congé doivent être pris sera fixé par décret. Selon le communiqué du ministre de la santé, ce délai sera de **9 mois** à compter de la naissance ou l'adoption de l'enfant ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 5](#)).

Pour rappel, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026 bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel de prise du congé.

La fixation du délai tiendra compte de l'augmentation de la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du code du travail (report du congé de maternité prénatal vers le congé de maternité postnatal, naissances multiples, naissance à partir du troisième enfant, accouchement prématuré, congé pathologique, hospitalisation de l'enfant) ou en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail ([C. trav. art. L 1225-46-2, al. 5](#)).

## 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](#)).
- 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](#)).

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 supplémentaire de naissance

Au plan contractuel, 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**.

Sous réserve de dispositions contraires dans les décrets à venir, cette période d'absence est notamment pénalisante pour l'intéressement, la gratification annuelle, l'allocation vacances, les congés payés et les JRTT.

Pendant la durée de ce congé, le salarié pourra bénéficier d'**indemnités journalières** versées par les Cnam, sous conditions de durée minimale d'affiliation et d'activité minimale requises pour l'assurance maternité ([CSS art. L 331-8-1, al. 1](#)).

Sous réserve des décrets à venir, ce congé n'étant pas rémunéré par l'employeur, il ne donne pas lieu à subrogation.

Les indemnités journalières correspondront à une fraction des revenus d'activité antérieurs (soumis à cotisations), à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière ([CSS art. L 331-8-1, al. 2](#)). Ce montant sera prochainement déterminé par décret.

Il pourra être rendu dégressif entre le 1er et le 2nd mois de congé.

L'indemnisation pourrait (sous réserve du décret à venir) s'élever à :

- 70% du salaire net durant le 1er mois ;
- 60% du salaire net durant le 2nd mois.

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



## 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](#)).

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](#)).