

Congé supplémentaire de naissance

Pourquoi ce nouveau congé ?

➔ SOUTIEN AUX FAMILLES

Permettre aux parents de profiter pleinement des premiers moments avec leur enfant.

➔ ÉQUILIBRE VIE PRO/PERSO

Favoriser un meilleur équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles.

➔ BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Contribuer au bien-être des salariés et à leur engagement dans l'entreprise.

📅 Calendrier

Enfants nés avant le 1^{er} juillet 2026 :

congé à prendre avant le 31/03/2027.

Enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2026 :

congé à prendre dans les 9 mois suivant la naissance ou l'adoption.

💰 Jusqu'à 2 mois indemnisés

Indemnisation à 70 % puis 60 % du salaire net mensuel (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale).

📌 Important

Avoir pris au préalable l'intégralité du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et accueil de l'enfant.



Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance permet à chacun des 2 parents d'ajouter une période de 1 ou 2 mois de congé indemnisé à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

- ➔ Chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre.
- ➔ Il s'agit d'un nouveau congé qui ne remplace pas les congés existants et qui permet aux parents de passer plus de temps avec leur enfant durant ses premiers mois.

Pour qui et quand ?

Ce congé est accessible depuis le 1^{er} juillet 2026 à l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2026 ou dont la naissance était prévue à compter de cette date mais qui sont nés prématurément.

Durée du congé :

1 mois ou 2 mois :

- ➔ pris simultanément par les deux parents ou en alternance ;
- ➔ le congé est fractionnable en 2 périodes d'un mois chacune.

Le congé peut être pris :

- 📅 au mois civil : Par exemple, du 1^{er} au 31 juillet ;
- 📅 ou de date à date : Par exemple, du 12 août au 11 septembre inclus.

Les démarches :

Vous êtes salarié :

Vous n'avez aucune démarche à effectuer auprès de la CRPCEN.

🗨️ C'est votre employeur qui gère la transmission de votre dossier.

Vos obligations vis-à-vis de votre employeur :

L'informer de **la date de début et de la durée de votre congé et, si vous le prenez en une seule fois ou non :**

- ➔ 1 mois avant le début du congé ;
- ➔ ou 15 jours avant lorsqu'il suit immédiatement votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Cette information doit être transmise par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise contre récépissé.

Les pièces justificatives : joindre tout document justifiant de la filiation (extrait d'acte de naissance, justificatif de filiation/paternité, ou document officiel d'adoption), **s'il n'a pas déjà été transmis dans le cadre de votre congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.**

Bon à savoir : mon employeur peut-il refuser mon congé ?

Non. L'employeur ne peut pas refuser de vous l'accorder, si vous avez respecté le délai de prévenance.

Vous êtes demandeur d'emploi (indemnisé par France Travail) :

Vous devez effectuer vous-même les démarches auprès de la CRPCEN en plus de déclarer votre situation à France Travail.

Les documents à fournir à la CRPCEN :

- ➔ **la déclaration sur l'honneur de non-reprise du travail** ([télécharger le formulaire](#)), accompagnée des justificatifs demandés, **sauf s'ils ont déjà été transmis lors de la demande d'indemnisation du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant**
- ➔ en cas de fractionnement, une déclaration est attendue pour chaque période. A l'inverse si les 2 mois du congé supplémentaire de naissance sont pris en continu, une seule déclaration est attendue.

L'envoi du dossier :

- ➔ via votre Espace Sécurisé en format PDF ;
- ➔ ou par courrier postal.

Vous êtes employeur :

Vous disposez en principe d'un délai de 5 jours à compter du début du congé pour transmettre le dossier à la CRPCEN.

Vos obligations :

- ➔ Établir l'attestation de salaire ([accessible via ce lien](#)).
- ➔ Compléter le formulaire de transmission des périodes de congé de naissance indiquant précisément les périodes de congé choisies par le salarié ([accessible via ce lien](#)).
- ➔ En cas de fractionnement, vous devez effectuer les démarches pour chaque période. A l'inverse, si les 2 mois du congé supplémentaire de naissance sont pris en continu, une seule démarche est attendue.
- ➔ Envoyer l'ensemble de ces documents à la CRPCEN (via votre Espace Sécurisé en format PDF ou par courrier postal).

Bon à savoir : le maintien de salaire est-il obligatoire ?

Non. Le maintien de salaire n'est pas obligatoire pour ce congé. Vous pouvez choisir de le faire, mais vous n'en avez pas l'obligation légale.



Informations concernant l'indemnisation

L'indemnité journalière du congé supplémentaire de naissance est différente de l'indemnité journalière maternité et paternité. Elle est calculée sur la base des salaires des 3 mois civils précédant le début du congé.

Bon à savoir : les salaires concernés sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 4005 €/mois en 2026).

Premier mois :

70 % du salaire journalier net de référence.

Deuxième mois :

60 % du salaire journalier net de référence.

Versement :

indemnités versées **à l'issue du congé (mois par mois si 2 mois).**

Exemple : pour un congé supplémentaire de naissance du 01 au 31 juillet, l'indemnisation interviendra au cours du mois d'août.

Informations concernant le non-cumul du congé supplémentaire de naissance

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne peut pas être cumulée avec :

- ➔ le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant ;
- ➔ l'allocation journalière de présence parentale ;
- ➔ l'allocation journalière de proche aidant ;
- ➔ les indemnités journalières maladie ;
- ➔ les indemnités journalières de maternité, paternité ou d'adoption ;
- ➔ les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- ➔ les allocations chômage.

Plus d'informations à venir sur notre site internet www.crpcen.fr et dans notre newsletter.