Ecrit par Echo du Mardi le 20 mai 2026

Congé supplémentaire de naissance : les 4 mesures à retenir



À quelques mois de l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, prévue le 1er juillet 2026, le Gouvernement publie un projet de décret très attendu sur ses modalités d'indemnisation. Un enjeu majeur pour les services RH, alors que ce nouveau droit, créé par la LFSS 2026, introduit un dispositif inédit, distinct des congés parentaux existants. Montant des indemnités journalières, conditions d'ouverture des droits, non-cumul avec d'autres prestations… ce texte apporte des précisions déterminantes, mais soulève aussi des questions pratiques pour les employeurs en matière de gestion de la paie et d'articulation avec les dispositifs existants. Tiphaine Mollier, juriste en droit social, pour les Éditions Tissot propose un décryptage opérationnel des 4 mesures clés à anticiper, pour aider les professionnels RH et juridiques à sécuriser leurs pratiques avant l'entrée en vigueur.

Le compte à rebours est lancé. À compter du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance entrera en application. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvre à chacun des deux parents un droit propre, indemnisé et protecteur. Ses modalités d'application doivent encore être précisées. Un

Ecrit par Echo du Mardi le 20 mai 2026

projet de décret précise les règles relatives à l'indemnisation des salariés. Bénéficiaires, durée, modalités de prise, rémunération et protection du contrat : voici les 4 mesures essentielles à retenir.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 institue un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux dispositifs existants en matière de parentalité. Initialement prévue au 1er janvier 2026, son entrée en application est reportée au 1er juillet 2026. Le texte prévoit toutefois une extension du bénéfice du congé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux parents d'enfants nés avant cette date lorsque la date prévisionnelle d'accouchement était fixée à compter du 1er janvier 2026. Ces parents pourront bénéficier du congé indemnisé dans les neuf mois suivants le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Un droit ouvert à chacun des deux parents
Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à chacun des deux parents, pour chaque naissance ou adoption. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, avec une mise en œuvre opérationnelle au 1er juillet 2026.
Chaque parent bénéficie d'un droit individuel, qu'il peut exercer indépendamment de l'autre parent. Le salarié devra informer son employeur de la date de début du congé et de sa durée en respectant un délai de prévenance.

Une durée modulable et une prise flexible
Il s'agit d'un congé non obligatoire, laissé au choix du salarié.
Sa durée est de 1 ou 2 mois, selon l'option retenue.

Il peut être pris :

- en une ou deux périodes d'un mois ;
- simultanément ou en alternance entre les deux parents ;
- dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette souplesse permet une organisation adaptée aux contraintes professionnelles et familiales.

Le congé supplémentaire de naissance peut s'articuler avec les autres congés existants. Il est rappelé qu'un congé parental d'éducation peut toujours être pris en amont ou à son issue.

Un projet de décret prévoit également la possibilité d'un retour anticipé du salarié en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit avertir son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Une rémunération spécifique
Le congé donne lieu, sous conditions, à une indemnisation spécifique versée sous forme d'indemnités

Ecrit par Echo du Mardi le 20 mai 2026

journalières de Sécurité sociale (IJSS) calculées selon les modalités prévues pour le risque maladie :

- 70 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,7),
- 60 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,6), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la date de début du congé et remplir les conditions de cotisations (rémunération au moins égale à 1 015 fois le SMIC horaire) ou de durée de travail (150 heures sur 3 mois). Il doit également cesser tout travail salarié durant cette période.

À noter que les stagiaires sont aussi concernés : l'État ou la région leur garantira une indemnité de 70 % de leur gratification le premier mois et 60 % le second si le congé a lieu pendant le stage.
L'indemnisation ne peut pas se cumuler avec les allocations chômage, les indemnités journalières, l'accord proche aidant, le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant, etc.

Une suspension du contrat assortie d'une protection du salarié
Le congé supplémentaire de naissance entraîne une suspension du contrat de travail. La période est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Le projet de décret précise en outre que ces périodes ouvrent droit à des trimestres de retraite : un trimestre est décompté pour chaque période de 58 jours d'indemnisation.
Le salarié bénéficie en outre d'une protection contre la rupture du contrat pendant la durée du congé, renforçant la sécurisation juridique du dispositif.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

Ecrit par Echo du Mardi le 20 mai 2026



Tiphaine Mollier. Crédit ; DR/LG/Linkedin

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !