

Social
5 juin 2026

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Un nouveau congé de naissance est institué à compter du 1^{er} janvier 2026. Sa mise en œuvre effective n'interviendra toutefois qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, alors soyez sûr de connaître les règles d'ici là !

- **Bénéficiaires**

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, qui ont épuisé leur droit au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption peuvent bénéficier de ce congé supplémentaire. Cette condition n'est pas requise lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale au titre de ces congés.



Les travailleurs indépendants sont également éligibles au congé supplémentaire de naissance.

- **Durée du congé**

Le salarié peut choisir de prendre un congé d'une durée d'1 mois ou de 2 mois (en une seule fois ou en 2 périodes d'1 mois chacun). Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2026, le délai de prise est prolongé au 31 mars 2027.

Le salarié doit vous informer 1 mois avant la date souhaitée, par lettre recommandée ou remise contre récépissé, ou 15 jours avant si le congé est pris immédiatement après un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

- **Situation du salarié pendant le congé**

Le salarié, sous réserve de cesser toute activité et de justifier de 6 mois d'affiliation, perçoit 70 % de l'IJ maternité pour le 1^{er} mois, réduite à 60 % pour le 2nd mois. Aucune obligation de maintien de salaire par l'employeur n'est à ce jour prévu légalement.

Pendant la durée du congé, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

- **Retour du salarié**

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Il bénéficie également d'un entretien de parcours professionnel s'il n'en a pas déjà bénéficié au retour du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié peut demander à reprendre son poste de manière anticipée en vous informant au moins 8 jours avant.

Pour être certain de tout savoir sur ce nouveau congé que vos salariés n'hésiteront pas à solliciter, n'hésitez plus, demandez conseil à votre expert-comptable !