

LA PAUSE ACTU

SOCIAL



Congé supplémentaire de naissance

Quels impacts pour votre
entreprise ?



En quoi consiste ce nouveau congé ?

Depuis le 1^{er} juillet 2026, un nouveau droit parental s'impose à toutes les entreprises. Ce congé, issu de la LFSS 2026, est **distinct et additionnel** aux congés maternité, paternité et adoption.

Durée

1 mois ou 2 mois,
calculé de date à
date

Flexibilité

Pris en une seule
fois ou fractionné en
deux périodes d'un
mois maximum

Organisation entre parents

Pris simultanément
ou en alternance

Enfants concernés

Nés ou adoptés
à compter du 1^{er}
janvier 2026



Entrée en vigueur : Prise effective à
partir du 1^{er} juillet 2026

Comment s'articule-t-il avec les autres congés ?

Ce congé ne peut pas être pris n'importe quand. Des conditions précises encadrent son déclenchement.

Condition préalable

Le salarié doit avoir **épuisé l'intégralité de ses congés obligatoires** liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption) sauf s'il ne remplit pas les conditions d'indemnisation par la Sécurité sociale.

Utilisation

Le congé (ou sa première fraction) doit **débuter dans les neuf mois** suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Prolongation possible

Ce délai peut être **exceptionnellement allongé** en cas de naissances multiples ou de dispositions conventionnelles spécifiques.

Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

Ce congé est un **droit inaliénable** : vous ne pouvez pas le refuser en invoquant des nécessités de service. Voici les règles à respecter impérativement :



Délai de prévenance

Au moins **1 mois** avant le début du congé (réduit à 15 jours si le congé suit immédiatement le congé paternité/adoption) et débute dans le mois suivant l'arrivée de l'enfant.



Protection du salarié

- Contrat suspendu.
- **Protection contre le licenciement** (CDI, sauf faute grave).
- Acquisition d'ancienneté maintenue.



Réintégration obligatoire

À son retour, le salarié doit retrouver **son poste ou un emploi similaire**, avec une rémunération au moins équivalente.

Quel traitement appliquer en paie ?

La gestion administrative de ce congé exige rigueur et réactivité. Voici les points essentiels à maîtriser :

Indemnisation par la Sécurité sociale

IJSS à **70 % le 1^{er} mois**, puis **60 % le 2^e mois**, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.



Aucune obligation légale générale de maintien de salaire par l'employeur.

Déclaration DSN

Via DSN pour les congés pris à **compter du 1^{er} octobre 2026**.

Période transitoire (1^{er} juillet – 30 sept. 2026) : dépôt d'un formulaire PDF sur le compte entreprise.

Signalement dans les délais

Un signalement **distinct par période** (si fractionnement) dans un **délai de 5 jours** suivant le début du congé.

Congés payés et protection sociale : quels risques ?

Deux zones de vigilance méritent une attention particulière pour prévenir tout litige.



Congés payés non soldés

Le salarié n'est pas obligé de solder ses CP avant son départ. Si la période légale de prise des congés payés s'achève pendant son absence, vous vous exposez à un **risque contentieux lié au report des congés non pris**. Anticipez en planifiant les jours restants **avant le départ** et formalisez par écrit.



Mutuelle & Prévoyance

Sans maintien de salaire par l'employeur, les garanties complémentaires **ne sont pas automatiquement maintenues**. Vérifiez votre DUE ou accord collectif. Informez par écrit les salariés concernés et envisagez une extension de garantie auprès de vos assureurs.

Vous souhaitez sécuriser ce dispositif dans votre société ?

Découvrez notre article
complet sur le congé
supplémentaire de
naissance et notre
accompagnement sur

implid.com

imp/id