

Congé supplémentaire de naissance : une timide avancée pour les familles

La [Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2026](#) prévoit dans son article 99 l'instauration d'un nouveau congé dit **congé supplémentaire de naissance** pour les parents à compter de janvier 2026.

Les dispositifs existants :

Ce nouveau dispositif vient compléter un ensemble de congés déjà existant détaillé ci-dessous :

- **Pour les mères**, le **congé maternité** permet aux salariées un arrêt de travail de 16 semaines qui ouvre droit à indemnités journalières dont 6 semaines prénatal et 10 semaines de congé postnatal. Ce congé est porté à 26 semaines pour le troisième enfant, 34 semaines pour des jumeaux et 46 semaines pour des triples. D'autres paramètres peuvent faire varier la durée du congé (grossesse gémellaire, état de santé, statut...).
- **Pour les pères ou le second parent**, il existe deux dispositifs : le **congé de naissance** de 3 jours ouvrables obligatoires payés par l'employeur, et le **congé paternité** de 25 jours, 32 pour les jumeaux et triplés. Pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant, 4 jours doivent être obligatoirement pris à la suite des 3 jours de congé de naissance. Les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière fractionnée dans les 6 mois suivant la naissance.
- **Pour les deux parents**, existe aussi un dispositif de **congé parental d'éducation**. Le congé parental peut être pris dès la fin du congé maternité ou paternité, **pour une durée d'un an, renouvelable jusqu'aux trois ans de l'enfant**. Dans le cas d'une adoption, la durée est fixée à trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. La forme du congé parental d'éducation varie, puisqu'il peut s'agir **d'une suspension totale d'activité ou d'un temps partiel**. Dans ce cas, la réduction du temps de travail ne peut être inférieure à seize heures hebdomadaires. Pendant la durée du congé parental d'éducation, le contrat de travail est suspendu. Celui-ci ouvre à une indemnité compensatrice dans le cadre de la Prestation partagée d'Éducation de l'enfant (PreParE) de 456,05 € par mois au maximum.

Nouveau dispositif proposé : Le congé supplémentaire de naissance

Ce congé supplémentaire de naissance proposé doit être pris après l'épuisement du droit au congé maternité, de naissance et de paternité et il ne substitue pas au congé parental d'éducation. Ce congé supplémentaire de naissance donne droit à une **indemnité journalière de 70% du salaire net le premier mois et 60% du salaire net** le deuxième mois. Malgré les annonces gouvernementales, ce congé ne sera effectif qu'à partir



LFSS 2026 – POINTS CLEFS

Janvier 2026

du 1er juillet 2026 puisque le versement des indemnités liées à cette prestation ne sera opérationnel qu'à partir de cette date. La rétroactivité de la mesure aux enfants nés à partir du 1er janvier 2026 ne donnera pas droit à des indemnités. Les parents d'enfants nés entre le 1er janvier 2026 et le 1er juillet 2026 pourront donc prendre ce congé sans versement de ces indemnités journalières.

Par ailleurs, les modifications du code du travail précisent que :

- La durée du congé est "assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté", et le salarié "conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé" (L.1225-46-3) ;
- "à l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente" (L.1225-46-6).

Ce congé supplémentaire est une timide avancée pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que pour les familles qui bénéficient actuellement des différents congés cités plus au début de la note. Les dispositifs existants sont trop peu rémunérés et complexes dans leurs applications. Ils sont bien en dessous des attentes et des besoins des familles.

Au lieu de réformer le congé parental actuel peu utilisé par les familles car très mal rémunéré, le gouvernement a fait le choix de mettre en place un dispositif supplémentaire du même acabit. A savoir trop court et pas assez indemnisé.

Cerise sur le gâteau le nouveau dispositif devrait être financé, par un report de 14 à 18 ans de la majoration des allocations familiales, donc une perte de droits pour certaines familles. Dans une situation où un tiers des personnes sous le seuil de pauvreté ont moins de 18 ans, piocher dans les poches des familles modestes pour financer un congé de naissance c'est simplement lutter contre la précarité en augmentant la précarité.

La CGT revendique un congé maternité de 24 semaines, l'augmentation du congé paternité et d'accueil de l'enfant à 4 mois en le rendant obligatoire et le développement d'un congé parental dont la durée serait portée à 6 mois pour chaque parent et rémunéré à 80% du salaire par la sécurité sociale et complété par l'employeur, ainsi que l'assimilation des congés maternité/paternité à des périodes de travail pour l'ouverture de droits à assurance chômage.