



Le congé supplémentaire de naissance

Juin 2026

Depuis plusieurs années, l'UNSA porte des revendications ambitieuses en matière de congés liés à la naissance, considérant que toute réforme doit impérativement s'inscrire dans une vision globale intégrant l'ensemble des enjeux : les 1000 premiers jours de l'enfant, la santé des parents, la conciliation vie professionnelle et vie familiale, l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

L'action de l'UNSA

Face aux insuffisances du congé parental existant — dont l'indemnisation forfaitaire via la PreParE, (456 €/mois) est trop faible et éloigne le parent du monde du travail, l'UNSA a formulé plusieurs propositions concrètes lors des concertations :

- La création d'un congé indemnisé de 6 mois pour chacun des parents (soit 12 mois si les deux y ont recours), permettant de conserver au moins 70 % de sa rémunération, pour être réellement attractif.
- L'instauration d'un plancher minimum d'indemnisation à 1 200 €/mois afin que ce congé ne fasse pas basculer les familles dans la pauvreté.
- La possibilité, pour les deux parents ayant pris ce congé jusqu'aux 15 mois de l'enfant, de bénéficier d'un droit prioritaire à une place d'accueil formel jusqu'à l'entrée en école maternelle, afin d'inciter les communes à créer les places nécessaires.
- Une attention particulière aux familles monoparentales, auxquelles l'UNSA souhaitait accorder une priorité absolue d'accès aux modes d'accueil et la possibilité de cumuler les droits des deux parents.

L'UNSA s'oppose à la transférabilité des droits entre parents, estimant que cela perpétuerait les inégalités en laissant les mères « céder » leur part aux pères sans que ceux-ci ne s'approprient réellement ce temps parental.

Sur le service public de la petite enfance, l'UNSA a constamment rappelé que la réforme des congés ne peut être dissociée d'un développement ambitieux des modes d'accueil. Un congé parental ne doit pas être subi faute de places : il doit être un choix libre et éclairé des parents.

Par ailleurs, la reprise d'emploi doit être accompagnée et sécurisée.

Droit nouveau : Le congé de naissance

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé supplémentaire de naissance, accessible à compter du 1er juillet 2026. Si l'UNSA salue cette avancée comme un premier pas significatif, le dispositif reste en-deçà de ses revendications et des besoins des parents salariés.

Ce que prévoit la loi

- Chaque parent peut bénéficier d'un à deux mois de congé supplémentaire indemnisé, pouvant être pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent.
- Le congé peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes d'un mois non consécutif.
- L'indemnisation est dégressive : 70 % du salaire net le premier mois, 60 % le second mois, pour chacun des parents, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € au 1er janvier 2026).
- Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance (ou jusqu'au 31 mars 2027 pour les enfants nés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026).

L'avis de l'UNSA

C'est un progrès qui permet d'introduire dans la loi le principe d'indemnisation proportionnelle au salaire. Par ailleurs ce congé est un droit supplémentaire, il ne se substitue pas aux congés existants. A l'issue des congés maternité, paternité et de ce nouveau congé de naissance, chacun des parents peut ensuite poursuivre avec un congé parental rémunéré forfaitairement via la PrePare.

Néanmoins, deux mois par parent restent insuffisants au regard des lacunes du service public de la petite enfance et de l'existant dans d'autres pays européens. L'UNSA continuera de porter ses revendications pour un dispositif plus ambitieux, assorti de garanties en matière de places d'accueil.

Par ailleurs un flou juridique subsiste pour les parents d'enfants nés de GPA. Il doit être rapidement clarifié. Pour l'UNSA, ce nouveau droit doit s'appliquer à toutes les familles.

Modalités pratiques et rôle des caisses de Sécurité sociale

Conditions d'ouverture du droit

Ce congé est ouvert à l'ensemble des parents actifs : salariés du secteur privé, fonctionnaires, agents contractuels de droit public, travailleurs indépendants, artistes-auteurs, militaires...

Condition préalable : le parent doit avoir pris l'intégralité de ses congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant avant de pouvoir entamer ce congé supplémentaire.

Démarches selon le statut

Pour les salariés : il suffit d'informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la date de début souhaitée (délai ramené à 15 jours si le congé suit immédiatement le congé de paternité/adoption). La notification doit préciser la date de début, la durée (1 ou 2 mois) et, le cas échéant, la répartition en plusieurs périodes. C'est ensuite l'employeur qui transmet à la CPAM : le salarié n'a aucune démarche à effectuer directement auprès de l'Assurance maladie.

Pour les fonctionnaires et agents publics : auprès du service des ressources humaines de l'administration employeuse.

Pour les travailleurs indépendants : la demande est effectuée directement auprès de la CPAM de résidence.

Calcul et versement des indemnités journalières

Ce congé est financé par la branche famille de la Sécurité sociale mais c'est la branche maladie qui est chargée de la mise en œuvre opérationnelle.

Le mécanisme d'indemnisation fonctionne sur le même principe que les indemnités journalières (IJ) de maternité et de paternité. L'employeur établit une attestation de salaire transmise à la CPAM, qui calcule et verse les IJ directement au salarié — ou à l'employeur en cas de subrogation (pratique par laquelle l'employeur maintient le salaire et se fait rembourser par la CPAM).

Le salaire de référence est calculé sur la base des trois derniers mois de salaire précédant l'arrêt d'activité (ou sur les 12 derniers mois pour les salariés à revenus irréguliers). Il est plafonné au plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 4 005 € au 1er janvier 2026.

Non-cumul avec d'autres prestations

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne peut pas être versée en même temps que : les indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou adoption ; les IJ au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; les allocations chômage ; le complément de libre choix du mode de garde (CMG) au titre du même enfant ; l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ; l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).
