

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Congé supplémentaire de naissance et congé de maternité

Pu bliée au Journal officiel du 31 décembre 2025, la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale a institué un nouveau droit au bénéfice des parents salariés : le congé supplémentaire de naissance, codifié aux articles L.1225-46-2 à L. 1225-46-7 du Code du travail ainsi qu'aux articles L.331-8-1 et L. 331-8-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le congé supplémentaire de naissance s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, y compris lorsque la naissance est intervenue avant cette date alors qu'elle était initialement prévue après. Il ouvre, à chacun des deux parents salariés, un droit individuel à un congé indemnisé d'une durée d'un ou deux mois, au choix du salarié. Les parents peuvent décider d'en bénéficier simultanément ou alternativement, chacun exerçant son droit de manière autonome. Le texte prévoit également la possibilité d'un fractionnement en deux périodes d'un mois, selon des modalités qui seront précisées par décret. Si le dispositif concerne les naissances et adoptions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2026, la prise effective du congé ne sera possible qu'à compter du 1^{er} juillet 2026.

Ce congé a vocation à s'inscrire dans le prolongement des congés légaux existants. Il doit être pris à l'issue du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption, sauf impossibilité de bénéficier des indemnités et allocations correspondantes.

Selon l'Assurance maladie, le délai pour en bénéficier est fixé à neuf mois. Pour les enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, le congé pourra être pris jusqu'au 31 mars 2027. Pour ceux nés ou arrivés au foyer à compter du 1^{er} juillet 2026, le délai de neuf mois court à compter de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. Ce délai est prolongé en cas d'allongement des congés initiaux, notamment en cas de naissances multiples ou lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables s'appliquent. Le salarié devra informer son employeur de la date envisagée de prise du congé dans un délai de prévenance qui sera fixé par décret : selon les précisions communiquées par l'Assurance maladie, ce délai serait d'un mois, réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire « prend la suite immédiate du congé de paternité et d'accueil ou d'adoption et qu'il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce premier congé, de respecter le délai de droit commun d'un mois. »

Sur le plan du droit du travail, le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail. Pendant cette période, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle. L'employeur ne peut rompre le contrat que pour faute grave ou impossibilité de maintien pour un

motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant, ce qui confère au salarié une protection renforcée. La période de congé est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation. Le salarié conserve l'ensemble des avantages acquis avant la prise du congé. À son issue, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie d'un entretien professionnel s'il n'en a pas déjà bénéficié à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption. On notera qu'en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, une reprise anticipée de l'activité est possible.

L'indemnisation du congé relève de la Sécurité sociale, sous réserve du respect des conditions d'affiliation et d'activité. Le montant de l'indemnité journalière, plafonné par référence au plafond de la Sécurité sociale, sera fixé par décret. Selon les indications de l'Assurance maladie, l'indemnisation serait dégressive : 70 % du salaire net au titre du premier mois, puis 60 % au titre du second. Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres prestations de remplacement et est prise en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite.

On en profitera pour rappeler ici que l'article 18 de la Convention collective nationale des SPSTI prévoit que « Les salariées comptant 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net. ». Toutefois, l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein des SPSTI du 18 décembre 2025 est venu modifier substantiellement cette stipulation : il prévoit désormais que « les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et de paternité bénéficient d'un maintien intégral de leur rémunération sans condition d'ancienneté ». Ainsi, « les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l'ancienneté ». Comme annoncé, Présanse mettra à disposition des SPSTI, dans les prochaines semaines, plusieurs outils pour faciliter la mise en œuvre de cet accord.

En définitive, s'agissant du congé supplémentaire de naissance créé par la loi du 30 décembre 2025, à ce stade, son indemnisation relève du **seul** régime légal et des prestations servies par la Sécurité sociale, et un décret est encore attendu quant à son indemnisation ■