

5 juin 2026

(Ph.D/EP) PF/JL

Congé supplémentaire de naissance à partir du 1^{er} juillet 2026

Conditions et modalités de prise, indemnisation : tout savoir sur ce nouveau dispositif

L'essentiel : applicable en théorie aux naissances et adoptions intervenues depuis le 1^{er} janvier 2026, la mise en œuvre pratique du congé supplémentaire de naissance nécessitait la publication au Journal officiel de plusieurs décrets d'application afin, notamment, d'en fixer les conditions et modalités de prise ainsi que les conditions et modalités de son indemnisation.

En pratique, les salariés dont l'enfant est né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 pourront bénéficier, au choix, d'un congé d'une durée d'un ou deux mois indemnisé par la sécurité sociale, à compter du 1^{er} juillet 2026. Purement facultatif, ce congé ne donne pas lieu à indemnisation complémentaire par les régimes de prévoyance de la Pharmacie d'officine ni au maintien du salaire par l'employeur.

Notons que ce congé bénéficie également aux pharmaciens titulaires.

Rubriques : entreprise officine / droit du travail

Prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026¹, le congé supplémentaire de naissance concerne toutes les naissances et adoptions intervenues depuis le 1^{er} janvier 2026 ainsi que les naissances intervenues avant cette date, mais qui étaient censées survenir à compter du 1^{er} janvier 2026.

La mise en œuvre de ce nouveau congé, qui bénéficie également aux professions libérales en général et aux pharmaciens titulaires en particulier (I) nécessitait toutefois la publication au Journal officiel de décrets d'application² afin d'en fixer, notamment, les conditions et modalités de prise (II) ainsi que les conditions et modalités de son indemnisation par la sécurité sociale (III).

En pratique, les premiers salariés à bénéficier du congé supplémentaire de naissance pourront partir en congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

¹ Cf. loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, [article 99](#) (Journal officiel du 31 décembre 2025).

² Cf. décrets n° [2026-419](#), [2026-425](#), [2026-426](#) du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance (Journal officiel du 31 mai 2026).

I/ Présentation du congé supplémentaire de naissance

Prévu aux articles [L. 1225-46-2 et suivants du code du travail](#), le congé supplémentaire de naissance **concerne toutes les naissances et adoptions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2026** ainsi que, s'agissant des naissances, celles intervenues avant cette date mais dont la date présumée d'accouchement était fixée à compter du 1^{er} janvier 2026.

A/ Un congé subordonné aux congés existants

Les salariés éligibles au congé supplémentaire de naissance sont **les salariés qui ont épuisé leur droit au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption**. A défaut, le congé supplémentaire de naissance ne peut être pris.

Par exception, ce congé s'adresse également aux personnes qui n'ont pas pu bénéficier, en tout ou partie, d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption, parce qu'ils ne remplissaient pas les conditions pour bénéficier de la prise en charge de ces congés par la sécurité sociale.

Qu'il s'agisse d'une naissance ou d'une adoption, **ce congé s'adresse aussi bien à la mère, au père, qu'à la personne qui, quel que soit son sexe, partage la vie de la mère**.

Focus sur le bénéfice du congé supplémentaire de naissance aux pharmaciens titulaires :

Le congé supplémentaire de naissance bénéficie également aux professions libérales, dont font partie les pharmaciens titulaires¹.

Le montant indemnisé par la sécurité sociale dépend du niveau du revenu d'activité annuel moyen (RAAM), qui correspond à la moyenne des revenus cotisés au cours des trois années civiles précédant le début du congé supplémentaire de naissance. Dans le cas général où le RAAM est égal ou supérieur à 10 % de la moyenne des trois derniers plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 4 582 € par an en 2026, **le montant de l'indemnité journalière est de 43 euros nets (46,08 euros bruts) le 1^{er} mois et de 36,86 euros nets (39,50 euros bruts) le second mois, en 2026.**

Pour connaître les conditions et modalités particulières d'indemnisation de ce congé par la sécurité sociale, rendez-vous sur le site internet [Ameli](#) ou encore sur le site internet du [Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants](#) (CPSTI).

B/ Un congé facultatif dont le salarié fixe la durée

Contrairement au congé de maternité et au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **la prise du congé supplémentaire de naissance ne s'impose pas au salarié**, qui demeure libre de le prendre, ou de ne pas le prendre.

Le congé supplémentaire de naissance est d'une durée d'**un ou deux mois, au choix du salarié**. Le salarié n'est pas fondé à prendre un congé d'une durée comprise entre un et deux mois.

¹ Cf. [décret n° 2026-426 du 30 mai 2026](#) relatif au congé supplémentaire de naissance (Journal officiel du 31 mai 2026).

Il peut être **fractionné, sur décision du salarié, en deux périodes d'un mois chacune**, pour peu que la seconde période soit **initée dans les neuf mois** qui suivent la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption.

En revanche, le salarié n'a pas la possibilité de fractionner son congé en plusieurs périodes inférieures à un mois, ni de le transformer en une période de réduction du temps de travail.

II/ Les modalités de prise du congé supplémentaire de naissance

A/ Le délai de prise du congé supplémentaire de naissance

Lorsque le salarié entend en bénéficier, le congé supplémentaire de naissance **doit débiter dans les neuf mois suivant la naissance de l'enfant**, ou son arrivée au foyer en cas d'adoption. Les salariés qui présenteraient leur demande hors délai peuvent se heurter au refus de l'employeur ainsi qu'à une absence de prise en charge par la sécurité sociale (cf. III).

Focus sur les naissances* et adoptions intervenues du 1^{er} janvier au 31 mai 2026 :

Compte tenu du retard pris dans la mise en œuvre du dispositif, en raison de la publication tardive des décrets d'application, les salariés dont l'enfant est né* a été adopté à compter du 1^{er} janvier 2026, ne peuvent bénéficier du congé supplémentaire de naissance que depuis le 1^{er} juillet 2026.

Afin que ces salariés puissent, comme les autres, bénéficier d'un délai de neuf mois pour prendre leur congé supplémentaire de naissance, **la réglementation prévoit que ce délai ne commencera à courir qu'à compter du 1^{er} juillet 2026.**

Cette dérogation ne concerne cependant que les salariés dont l'enfant est né* ou a été adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mai 2026 inclus¹. Elle ne s'applique pas aux salariés dont l'enfant est né ou a été adopté entre le 1^{er} et le 30 juin 2026 inclus qui, en pratique, ne pourront prendre leur congé supplémentaire de naissance que sur une période de 8 mois, courant du 1^{er} juillet 2026 au 28 février 2027.

* : sont également concernées par cette dérogation, les naissances intervenues avant le 1^{er} janvier 2026 mais dont la date présumée d'accouchement était fixée à compter du 1^{er} janvier 2026.

B/ L'information préalable de l'employeur

L'employeur ne peut pas s'opposer à ce que le salarié bénéficie du congé supplémentaire de naissance. Il n'est pas non plus fondé à reporter la date de départ en congé de son salarié.

¹ Cf. [article 2](#) du décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé supplémentaire de naissance **doit toutefois en informer son employeur au moins un mois avant la date de départ prévue, par lettre recommandée avec avis de réception**. Ce délai de prévenance est toutefois **réduit à 15 jours** dans les deux cas suivants¹ :

- lorsque le salarié souhaite débiter son congé dans le mois qui suit la naissance de l'enfant, ou son arrivée au foyer en cas d'adoption ;
- lorsque le salarié souhaite prendre son congé immédiatement à la suite d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'un congé d'adoption.

Cette information mentionne :

- **la durée du congé** qu'il souhaite prendre (1 ou 2 mois) ;
- **s'il souhaite bénéficier ou non d'un fractionnement** du congé (uniquement dans le cas d'un congé d'une durée de deux mois) ;
- **la date de prise du congé** ou des différentes périodes en cas de fractionnement : en cas de fractionnement avec un espacement de plusieurs mois de la seconde moitié² du congé, le salarié doit donc informer son employeur de la date de prise de cette seconde fraction dès sa demande initiale.

Comme c'est notamment le cas en matière de congé parental d'éducation, **il est permis de penser que le non-respect de ces formalités** (demande adressée par courrier simple, délai d'information non respecté, information manquante...) **ne privera pas le salarié du bénéfice du congé supplémentaire de naissance et ne saurait donc justifier un refus de l'employeur**.

Dans le cas où le salarié viendrait à changer d'employeur sans avoir pu bénéficier de la totalité de son congé supplémentaire de naissance (en cas d'embauche entre deux fractions du congé notamment), **il dispose d'un délai d'un mois à compter de son embauche pour informer son nouvel employeur de la date de prise de la période de congé restante**.

C/ La situation du salarié pendant le congé supplémentaire de naissance

Durant le congé supplémentaire de naissance, **le contrat de travail est suspendu**.

Le salarié bénéficie d'une **protection relative contre le licenciement**. Il s'ensuit que, pendant la durée du congé, l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail que pour faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la naissance de l'enfant ou à son arrivée au foyer, en cas d'adoption (= motif économique par exemple).

Par ailleurs, **le congé supplémentaire de naissance est pris en compte en intégralité au titre de l'ancienneté** (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement...).

En revanche, et comme c'est notamment le cas pour le congé parental d'éducation, **le salarié n'acquiert aucun jour de congés payés** durant le congé supplémentaire de naissance.

¹ L'application du délai d'information de 15 jours de l'employeur à ces deux cas particulier n'entrera en vigueur que le 15 juin 2026 (cf. [article 3 du décret n° 2026-419](#) précité), de sorte qu'aucun congé supplémentaire de naissance ne pourra être pris avant le 1^{er} juillet 2026.

² Rappelons que cette seconde période doit débiter avant la fin d'un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant, ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption.

Enfin, **le salarié a interdiction d'exercer toute autre activité professionnelle** durant le congé supplémentaire de naissance.

Les dates de début et de fin du congé supplémentaire de naissance doivent être déclarées au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN) afin d'assurer l'information des principaux organismes sociaux (URSSAF, organisme assureur des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé...).

A ce titre, précisons que, comme en cas de congé parental d'éducation notamment, **les couvertures « prévoyance » et « frais de soins de santé » des salariés en congé supplémentaire de naissance sont suspendues pendant la durée du congé supplémentaire de naissance**, le paiement des cotisations n'étant plus assuré. Il appartient aux salariés qui le souhaitent de **solliciter, à titre individuel et pour la durée du congé, le maintien payant de leur couverture « frais de soins de santé »** auprès de l'organisme auprès duquel s'assure leur officine¹.

D/ Le retour du salarié de congé supplémentaire de naissance

Le salarié ne peut pas mettre fin au congé supplémentaire de naissance par anticipation, à moins de se trouver dans l'un des deux cas limitatifs suivants :

- décès de l'enfant ;
- ou diminution importante des revenus du foyer (à objectiver au moyen de justificatifs).

Dans l'un de ces deux cas, le salarié qui souhaite mettre fin à son congé supplémentaire de naissance par anticipation doit en informer son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception.

De retour de congé, le salarié retrouve son emploi et sa rémunération. De plus, et s'il n'a pas déjà été réalisé à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

III/ L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance

Sous réserve d'ouvrir droit au bénéfice des prestations en espèces de l'Assurance maladie et de justifier, en outre, d'une durée d'affiliation d'au moins six mois à la date du début du congé, **le congé supplémentaire de naissance donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale.**

Cette indemnisation par la sécurité sociale, versée à compter du 1^{er} juillet 2026, couvrira 70 % du salaire net le premier mois et 60 % du salaire net le second mois².

¹ La possibilité de bénéficier, contre le paiement d'une cotisation individuelle, du maintien de la couverture « frais de soins de santé » est prévue à l'article 9-1 – Maintien de la garantie frais de soins de santé – de l'Annexe IV-1 de la convention collective nationale de la Pharmacie d'officine pour les salariés non-cadres, et au III – Frais de soins de santé (prestations en nature) – de l'Annexe IV-2 pour les salariés cadres et assimilés-cadres. Le montant de la cotisation individuelle dont doivent s'acquitter les salariés pour bénéficier d'un tel maintien est fixé au C4 de l'article 10 – Cotisations – de ladite Annexe IV-1 pour les salariés non-cadres et au D – Adhérents facultatifs Frais de soins de santé – du II – Cotisations – de l'Annexe IV-2 pour les salariés cadres et assimilés. Pour connaître les montants en vigueur, [consultez la version à jour de la convention collective sur le site internet de la FSPF](#).

² Dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, et sur la base des salaires des trois derniers mois précédant le congé. Pour en savoir plus, cf. [le site internet Ameli](#).

Contrairement aux congés de maternité et de paternité, la prise du congé supplémentaire de naissance est facultative et relève du libre choix du salarié.

A ce titre, **le congé supplémentaire de naissance ne donne pas lieu à indemnisation complémentaire par le régime de prévoyance de la Pharmacie d'officine.**

De même, il ne donne pas non plus lieu au maintien du salaire par l'employeur et cela, quelle que soit la catégorie professionnelle, non-cadre, assimilée-cadre ou cadre, dont relève le salarié.

A toutes fins utiles, précisons que l'indemnisation du congé supplémentaire de naissance par la sécurité sociale n'est pas cumulable avec :

- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail (maladie ou accident) d'origine professionnelle ou non ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de deuil de l'enfant¹ ;
- l'allocation d'aide au retour à l'emploi (chômage) et le revenu de solidarité active (RSA) ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant, versée le cas échéant par la caisse d'allocations familiales en cas de congé parental d'éducation ;
- le complément de libre choix du mode de garde de l'enfant, versée le cas échéant par la caisse d'allocations familiales.

Confraternellement,

Elise PALFRAY
Présidente de la commission
Entreprise Officine

¹ Il s'agit du congé de 8 jours attribué en cas de décès d'un enfant, ou d'une personne à charge, âgé de moins de 25 ans. Ce congé fait l'objet d'un maintien du salaire par l'employeur et d'une indemnisation par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance (cf. nos circulaires [n° 2020-64 du 16 septembre 2020](#) et [n° 2022-25 du 22 juin 2022](#)).