



# Un nouveau congé arrive en 2026...

Et il pourrait modifier votre organisation RH.

Mieux vaut l'anticiper dès maintenant.

**ERH** ↑  
Externalisation des Ressources Humaines



La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un **nouveau droit**.

Le **congé supplémentaire de naissance** entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> juillet 2026**.

Son objectif est de permettre aux parents de passer davantage de temps auprès de leur enfant.

**Il vient compléter les congés existants, sans les remplacer.**





# De quoi parle-t-on exactement ?

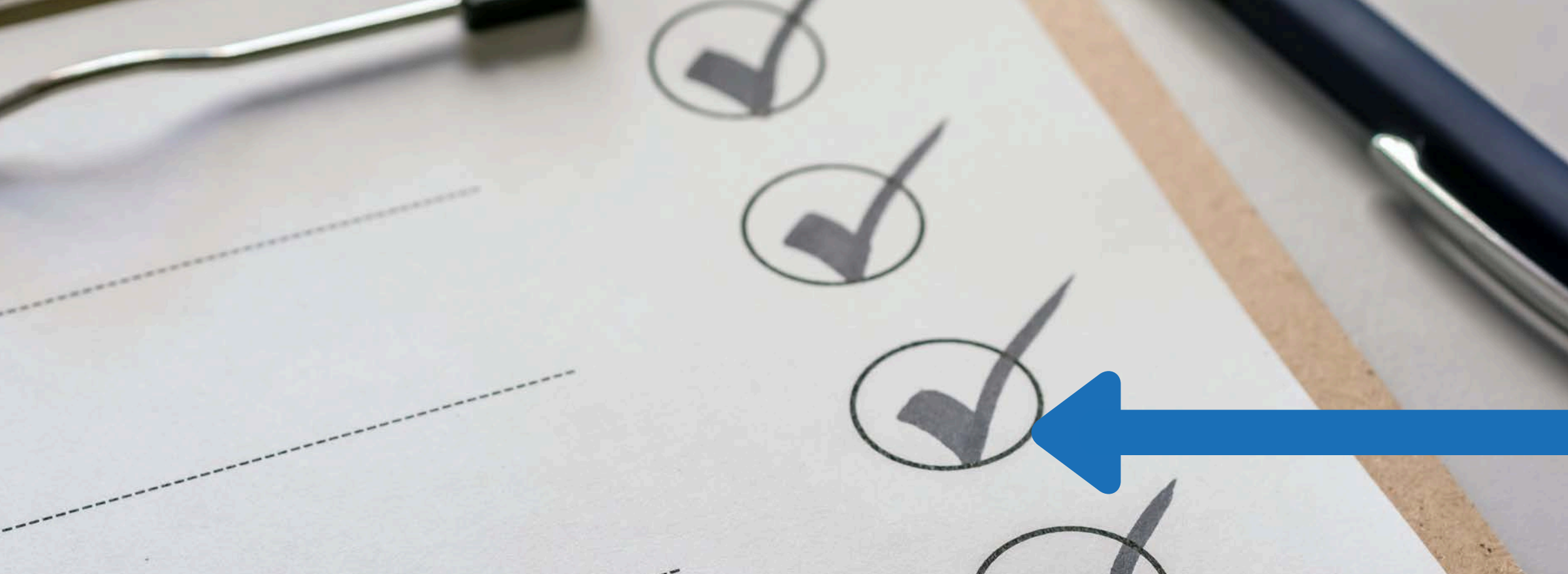
Ce nouveau congé s'ajoute au congé maternité, au congé paternité et au congé d'adoption.

**Il ne modifie pas les droits déjà existants.**

Il offre simplement un temps supplémentaire aux parents après l'arrivée de l'enfant.

Chaque parent bénéficie de son propre droit.





# Qui peut en bénéficier ?

Ce congés est ouvert à **tous les parents** (d'enfants **nés** ou **adoptés** à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**) en activité et qui remplissent les conditions d'ouverture de droits applicables aux congés de maternité et de paternité.

Le dispositif concerne :

- les **salariés du secteur privé**
- les agents publics
- les travailleurs indépendants

 *Le droit est individuel, personnel et non transférable à l'autre parent.*





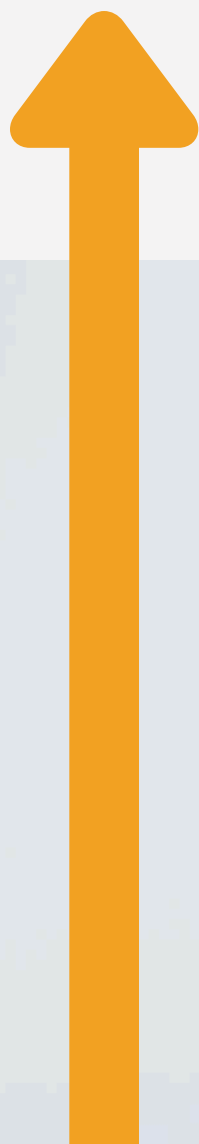
# Quelle durée pour ce congé ?

Chaque parent pourra choisir **entre un ou deux mois de congé.**

Le congé pourra être pris en **une seule période.**

Il pourra aussi être **fractionné en deux périodes d'un mois.**

Cette souplesse permet aux familles d'adapter leur organisation.





# Quelle indemnisation ?

Ce congé, financé par la Sécurité sociale, sera indemnisé selon des paliers.

1. Le **premier mois** sera indemnisé à hauteur de **70 % du salaire plafonné**.
2. Le **second mois** sera indemnisé à hauteur de **60 %**.

Le **calcul reposera** sur les **rémunérations perçues avant l'arrêt d'activité**.



# Employeurs, ce que vous devez retenir !

Le salarié devra **prévenir** son employeur au moins un mois avant son départ.

Ce délai est réduit à quinze jours lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption.

Les demandes devront préciser la durée et les modalités du congé.

 *Pensez à adapter vos process RH et la gestion de votre paie.*





# Anticipez !

**Cette mesure va générer de nouvelles absences à organiser.**

Les équipes RH devront **intégrer de nouvelles règles de gestion.**

Les gestionnaires de paie devront **sécuriser les déclarations et les traitements associés.**

Une bonne anticipation évitera les erreurs et les situations d'urgence.





Externalisation des Ressources Humaines

Libérez-vous des **obligations sociales** en nous confiant votre **paie** et votre **gestion RH**.

03 20 02 88 76

[www.externrh.fr](http://www.externrh.fr)

[contact@externrh.fr](mailto:contact@externrh.fr)

