



CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE, COMMENT MAINTENIR LES COUVERTURES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

Entré en vigueur le 1^{er} juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance interroge sur les modalités dans lesquelles pourraient être maintenues pour les personnes concernées les garanties des régimes de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) et de remboursement de frais de santé.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Personnes concernées

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 et codifié aux articles L. 1225-46-2 et suivants du Code du travail. Depuis le 1^{er} juillet 2026, les parents :

- > d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 (ou dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date),
- > ayant préalablement bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'enfant ou d'adoption, et l'ayant épuisé, sont éligibles au congé supplémentaire de naissance.

Modalités de mise en œuvre

Ce congé peut être pris dans les 9 mois suivants la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Il est **d'une durée d'un ou deux mois, au choix des parents, et peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune**. Pendant cette période, le salarié est indemnisé par la Sécurité sociale de manière dégressive : **70 % du salaire net antérieur le 1^{er} mois puis 60 % le 2nd mois**, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (article L. 331-8-1 du Code de la Sécurité sociale). **Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période du congé**. Il ne bénéficie pas, en application des dispositions légales, d'un maintien de sa rémunération par son employeur.

MODALITÉS DE MAINTIEN DES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Indications de la doctrine administrative

Le financement patronal d'un régime de protection sociale complémentaire peut bénéficier d'une exclusion, plafonnée, de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale si plusieurs conditions sont réunies. Le régime doit notamment revêtir un caractère collectif, ce qui implique que tous les salariés doivent en principe bénéficier des mêmes garanties. Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), qui regroupe la doctrine administrative opposable aux Urssaf, précise que le maintien des garanties dans certains cas de suspension du contrat de travail conditionne le respect du caractère collectif. Le BOSS distingue les périodes de suspension du contrat de travail :

- > indemnisées par l'employeur (notamment lors de la survenance d'une maladie, d'une maternité, ou en cas d'activité partielle), pour lesquelles le maintien des garanties est impératif,
- > non indemnisées par l'employeur, pour lesquelles ce dernier peut décider de maintenir ou non les garanties (BOSS, rubrique protection sociale complémentaire, §1550). Le congé supplémentaire de naissance relève de cette catégorie de suspension du contrat de travail.

Mise en œuvre pratique

Si l'acte de droit du travail instituant le régime organise déjà le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur, le salarié en congé supplémentaire de naissance en bénéficiera. Toutefois, de nombreux régimes ne prévoient pas le maintien des garanties dans cette situation. Ces derniers offrent le plus souvent la possibilité aux salariés de continuer à adhérer, à titre facultatif, au régime sous réserve de s'acquitter de la cotisation d'assurance en totalité (part patronale et part salariale). Au cas particulier du congé supplémentaire de naissance, cette solution soulève plusieurs problématiques au plan :

- > opérationnel, les formalités de radiation, d'adhésion à titre facultatif, puis de réaffiliation du salarié sont contraignantes, notamment en cas de congé de courte durée,
- > social, si le salarié ne souhaite pas maintenir sa couverture, celle-ci est interrompue, ce qui peut avoir des conséquences potentiellement importantes en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès pendant le congé.

Dans ces circonstances, **des entreprises souhaitent maintenir obligatoirement les couvertures de leurs salariés** en congé supplémentaire de naissance (sans pour autant étendre ce maintien de couverture à l'égard des autres cas de suspension du contrat de travail non indemnisée). Une telle pratique nécessite au préalable une conciliation avec les :

- > règles du BOSS opposables aux Urssaf. A date, celui-ci n'autorise pas expressément qu'une distinction puisse être effectuée entre les cas de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur. En l'absence à ce stade d'indication de l'administration, il ne peut pas être exclu qu'un inspecteur du recouvrement s'interroge sur cette pratique en cas de contrôle. Des évolutions sont toutefois possibles.
- > les modalités de précompte de la part salariale du financement du régime. En effet, le congé supplémentaire de naissance n'étant pas, en principe, indemnisé par l'employeur, ce dernier ne peut plus précompter la part salariale. Différentes pistes seraient envisageables :
 - la mutualisation du coût au niveau de l'organisme assureur (un accord de ce dernier serait alors nécessaire),
 - l'avance des cotisations par l'employeur, avec régularisation au retour du salarié.

Dans tous les cas, **une adaptation de l'acte de droit du travail et du contrat d'assurance pourrait se révéler nécessaire.**



Nous constatons que les employeurs tendent généralement à maintenir les régimes existants lors du congé supplémentaire de naissance afin de prévenir toute rupture de couverture.

Cela conduit toutefois, à date, à un aléa juridique en matière Urssaf. Une nouvelle newsletter sera publiée en cas d'évolution ou précision de la réglementation à ce propos.