l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

FAQ CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN)

CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

Le salarié doit-il avoir pris l'intégralité du congé maternité, paternité et accueil de l'enfant pour bénéficier du CSN ?

- Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
- Autrement dit, le salarié, qui remplissait les conditions d'ouverture de droit pour bénéficier de l'indemnisation d'un congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption, ne peut pas prendre un congé supplémentaire de naissance sans avoir pris au préalable, selon le cas, un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption dans son intégralité. Pour le congé paternité, si les 25 jours n'ont pas été épuisés, le père salarié n'aura pas droit au congé supplémentaire de naissance.

Dans quel délai le congé peut être pris ?

- En principe, la ou les périodes de congé doivent être prises dans un délais de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Dans les cas où les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont allongés, par exemple en raison de naissances multiples ou en application de dispositions conventionnelles, ce délai de 9 mois est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'allongement. En revanche, la durée du congé reste fixée à un ou deux mois.
- Par exemple, une salariée attendant des jumeaux ou des triplés voit son congé maternité post-natal étendu de 12 semaines supplémentaires par rapport à une salariée qui attendrait un premier enfant. Dans ce cas, la durée de 9 mois pendant laquelle il lui sera possible de débuter un congé supplémentaire de naissance sera allongée de 12 semaines, soit un total de 12 mois après la naissance des enfants pour débuter le congé.
- Pour une salariée qui attend le troisième enfant d'une fratrie, son congé maternité post-natal sera rallongé de 8 semaines supplémentaires par rapport à une salariée qui accouche d'un premier enfant. Elle pourra donc débuter son congé supplémentaire de naissance dans un délai total de 11 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le droit au congé fait-il l'objet d'une répartition au sein du couple ?

- Le droit au congé est propre à chaque parent, il ne fait pas l'objet d'une répartition dans le couple. La mère, le père et le/la conjoint(e) de la mère pourra prendre son congé simultanément ou en alternance avec l'autre parent.

Avec quelles prestations le CSN ne peut-il pas se cumuler ?

- L'indemnité journalière versée pendant le congé supplémentaire de naissance ne peut être cumulée avec les prestations suivantes :
  - L'indemnité de l'assurance maladie ;
  - L'indemnité de l'assurance maternité versée pendant les congés de maternité, de paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil ;
  - Les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail et maladie professionnelle ;
  - L'allocation versée aux femmes dispensées de travail pendant leur grossesse ;
  - Les indemnités versées par l'assurance chômage ou le régime de solidarité ;
  - Le complément de libre choix du mode de garde versé au titre du même enfant ;
  - La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréPare) à taux plein ;
  - L'allocation journalière de présence parentale.

Le CSN peut-il être demandé pour un enfant né à l'étranger ?

- L'enfant et l'assuré bénéficiaire de l'indemnisation doivent être sur le territoire français au moment du versement de l'indemnité journalière.
- Le congé supplémentaire de naissance est accordé dès lors que les conditions d'ouverture du droit sont remplies, quel que soit le lieu de naissance de l'enfant.

DURÉE ET ORGANISATION DU CONGÉ

Quelle est la durée du congé supplémentaire de naissance ?

- 1 mois ou 2 mois ;
- Pris simultanément par les deux parents ou en alternance ;
- Le congé est fractionnable en deux périodes d'un mois chacune.

Le congé supplémentaire de naissance peut-il être inférieur à un mois ?

- Le congé supplémentaire de naissance dure un ou deux mois maximum et ne peut pas être inférieur à un mois.
- Il ne peut être fractionné qu'en deux périodes d'un mois.

Que faire en cas de fractionnement du CSN ?

- Le salarié peut diviser son CSN en 2 périodes d'1 mois. Exemple : 1 mois en juillet 2026, 1 mois en octobre 2026 (dans la limite de 9 mois après la naissance).
- En cas de fractionnement, vous devrez effectuer une démarche par fraction.
- Une démarche par fraction est demandée car l'indemnité journalière est recalculée :
  - en cas de reprise d'activité ;
  - ou de changement de plafond entre les deux périodes.

Le salarié peut-il modifier ses dates après sa demande ?

- Les parents souhaitant bénéficier de ce congé devront en informer leur employeur de la date prévisionnelle du congé au moins un mois avant celui-ci, en précisant, dès l'origine, la date souhaitée du début du congé ainsi que sa durée et, le cas échéant, son fractionnement (en cas de durée de deux mois). Les dates du congé n'ont donc pas vocation à évoluer.

Les congés payés ou un arrêt de travail peuvent-ils modifier la période de prise du CSN ?

- Le délai de 9 mois pour prendre le congé supplémentaire de naissance ne peut être prolongé que lorsque le congé initial a lui-même été prolongé à la suite :
  - d'un congé pour hospitalisation de l'enfant dès sa naissance ;
  - d'un report de congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;
  - d'une naissance / adoption multiple ;
  - d'une naissance ou adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
  - d'une naissance prématurée plus de 6 semaines avant la date initialement prévue, entrainant l'hospitalisation de l'enfant.

Est-il possible de mettre fin par anticipation au CSN ?

- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance. Dans une telle situation, le salarié souhaitant reprendre son activité avertit son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée. Il joint à sa demande les justificatifs la motivant.

En cas d'arrêt de travail pendant la période, quelle absence prime ?

- L'indemnité journalière versée pendant le congé supplémentaire de naissance ne peut être cumulée avec d'autres indemnités journalières.
- L'ouverture du congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension des prestations concurrentes.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les dates du CSN doivent-elles être identiques chez plusieurs employeurs ?

- Le salarié doit prendre les mêmes dates chez tous ses employeurs et pour chaque activité.

Comment s'opère la gestion des salariés rattachés au régime général et également au régime agricole ?

- Depuis le 1er octobre 2026, lorsque le salarié exerce une activité du régime général à titre principal et une activité secondaire au titre du régime agricole, il informe ses deux employeurs des dates de son congé supplémentaire de naissance. Le congé doit être pris aux mêmes dates chez l'ensemble des employeurs.
  En cas de discordance, les dates demandées au régime principal de l'assuré prévalent.
- Le signalement DSN n'étant pas possible pour les assurés affiliés au régime général jusqu'en octobre 2026, les DSN des deux employeurs seront rejetées via un ARL négatif.
  Chaque employeur établira son formulaire :
  - ➔ Employeur RG : à déposer sur le compte entreprise selon les modalités attendues pour le congé supplémentaire de naissance ;
  - ➔ Employeur MSA : à compléter sur démarche numérique, selon les modalités propres à la MSA, qui transmettra ensuite les éléments au régime général pour l'indemnisation.
- Si le salarié exerce une activité secondaire au régime général mais est affilié au régime agricole dans le cadre d'une activité principale, les DSN seront acceptées dès juillet 2026.
  Les pièces justificatives devront être transmises par l'assuré auprès de la MSA.
- Depuis le 1er octobre 2026, les règles demeurent inchangées concernant la transmission du formulaire. En revanche, chaque employeur pourra réaliser un signalement DSN.
  Les signalements sont orientés vers le régime de rattachement, comme pour les arrêts classiques.

INDEMNISATION

Comment est indemnisé le salarié en CSN ?

- L'indemnité journalière est calculée selon les mêmes règles que celles qui s'appliquent pour un congé maternité, paternité et accueil de l'enfant. Un taux de dégressivité lui est ensuite appliqué, l'IJ correspondant à 70% du salaire net antérieur le premier mois, puis 60% le second mois (dans la limite du plafond de la sécurité sociale). L'indemnisation s'effectue à l'issue de chaque mois.

Comment s'opère la subrogation ?

- À partir du 1er juillet, en cas de subrogation, l'employeur devra indiquer la période de subrogation dans le formulaire de demande. Le RIB de l'entreprise doit être joint à la demande déposée sur le compte entreprise (1 SIRET = 1 RIB).
- À partir du 1er octobre 2026, l'employeur dépose le formulaire et prévoit la période de subrogation dans le signalement DSN.

Le CSN est-il soumis à l'impôt ?

- Les indemnités journalières sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Existe-t-il une indemnisation minimale pendant le CSN pour les travailleurs indépendants ?

- Oui ; en cas d'IJ minimale servie pendant le congé légal maternité, paternité ou adoption. Le coefficient de dégressivité ne s'applique pas dans ce cas.

Existe-t-il des règles particulières pour Mayotte ?

- Le CSN est ouvert dans les mêmes conditions à Mayotte. Cependant, l'indemnité journalière se calcule au regard de la valeur du plafond de cotisations de sécurité sociale applicable à Mayotte.

RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

En cas de litige avec l'employeur, le salarié peut-il faire directement sa demande auprès de la CPAM ?

- Oui, mais dans ce cas un justificatif attestant de la suspension de l'activité, tel que le bulletin de salaire sur la période concernée, sera demandé par la caisse primaire. Le congé supplémentaire de naissance est un droit. L'employeur ne peut pas refuser le congé ou exiger son report quand le salarié remplit toutes les conditions requises.

Le droit se maintient-il en cas de changement d'employeur ?

- Oui. En cas de changement d'employeur, lorsque le salarié n'a pas épuisé ses droits à congé supplémentaire de naissance, il est tenu d'informer son nouvel employeur des dates auxquelles il souhaite prendre la fraction restante.

Que se passe-t-il si le contrat de travail arrive à son terme pendant le congé supplémentaire de naissance ?

- La demande de congé supplémentaire doit être transmise auprès de l'Assurance Maladie avant la fin du contrat de travail.

FORMALITES ET JUSTIFICATIFS

Dernier jour travaillé : quelles règles appliquer ?

- En cas de succession du CSN à un congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, il convient d'indiquer la date du dernier jour de travail précédant le congé maternité, paternité et accueil de l'enfant.
- En cas de congé conventionnel de l'entreprise à la suite d'un congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, il convient d'indiquer la date de dernier jour du congé conventionnel.
- En cas de reprise de travail et de fractionnement : il convient d'indiquer la veille du 1er jour du CSN.

Quels justificatifs l'employeur doit-il transmettre ?

- Depuis le 1er octobre 2026 vous devez transmettre, le même jour, un signalement DSN et le formulaire de demande à compléter et à déposer sur le compte entreprise.
- Vous pouvez également joindre l'extrait de naissance de l'enfant.

Quelles sont les pièces justificatives à joindre par l'employeur ?

- L'employeur doit joindre tout document justifiant de la filiation si ceux-ci n'ont pas déjà été transmis lors de la demande de congé maternité, paternité ou adoption.

Quel Code à utiliser en DSN ?

- Le code à utiliser en DSN est : S21.G00.60.001 code 20 Congé supplémentaire de naissance.

Quels seront les codes sur le BPIJ ?

- Sur BPIJ, le code sera «NME» pour le 1er mois et «EME» pour le 2ème mois.

Si le salarié reprend par anticipation, faut-il émettre un signalement de reprise anticipée ?

- En cas de rupture anticipée du congé, l'employeur doit émettre un signalement auprès de l'Assurance Maladie.

Comment corriger une erreur dans la déclaration du congé ?

- À partir du 1er juillet 2026 : vous devez compléter un nouveau formulaire de demande et le déposer sur le Compte Entreprise. Ce formulaire est disponible sur le site ameli.fr ou net-entreprises.fr.
- À partir du 1er octobre 2026 : vous devrez procéder à un signalement DSN annule et remplace ainsi qu'au dépôt d'un nouveau formulaire de demande sur le compte entreprise.

ameli.fr espace entreprise

net-entreprises.fr

3679 (service gratuit + prix appel) du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30

0 806 800 700 hotline net-entreprises (service gratuit + prix d'un appel) du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h 00

CSN-FAQ | Version : 2 | Rédacteur : CNAM - Auditoire Shopper | Dernière mise à jour : 08/10/2026