

**CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE
NAISSANCE
SALARIÉS AGRICOLES**

**Mutualité Sociale Agricole
du Languedoc**



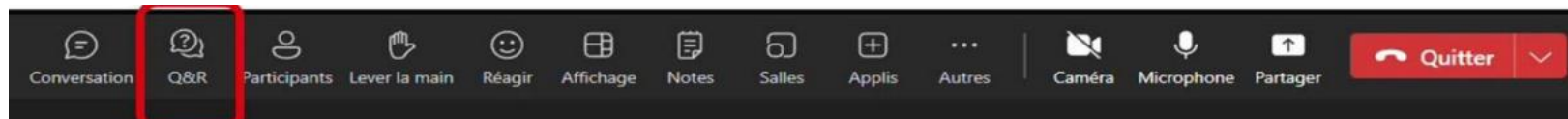
9 juillet 2026



NOS CONSEILS POUR UN WEBINAIRE REUSSI

1

Posez vos questions dans le fil de discussion en renseignant vos nom, prénom, raison sociale, adresse mail.



2

Répondez au questionnaire de satisfaction



3

Consultez le replay et les documents sur le site de la MSA du Languedoc :

MSA du Languedoc > Employeur > Accompagnement et conseil au service des entreprises



SOMMAIRE

1

Les grands principes

- Le CSN
- Les bénéficiaires
- La durée

2

Les conditions et modalités

- Les conditions d'ouverture du droit (COD)
- Les délais

3

Indemnisation

- Calcul
- Non-cumul

4

Modalités déclaratives

- Obligations assurés
- Obligations employeurs
- Cas multi-employeurs/ polyactifs



Les Grands principes

LE CSN: DE QUOI S'AGIT-IL?

Le congé supplémentaire de naissance (CSN), prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, est un nouveau congé indemnisé.

Il complète les congés déjà existants :

- de maternité,
- de paternité,
- et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce nouveau dispositif permet aux salariés agricoles de bénéficier d'une période supplémentaire de congé indemnisé de 1 ou 2 mois.



- **Entrée en vigueur légale: 1^{er} janvier 2026**
- **Application effective: à partir du 1^{er} juillet 2026**

QUI PEUT-EN BÉNÉFICIER ?

Les bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance est **ouvert aux deux parents quelle que soit leur situation professionnelle** (salarié agricole ou non salarié agricole relevant de la MSA).

- la mère et le père de l'enfant
- le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou en concubinage
- les parents adoptifs ou accueillants

Le congé peut être pris de manière simultanée ou en alternance entre les bénéficiaires.

La durée

Chaque parent peut bénéficier:

- d'1 mois,
- de 2 mois consécutifs,
- ou de 2 mois fractionnés en deux périodes d'un mois (date à date).

Le congé supplémentaire de naissance peut être pris :

- Immédiatement après l'épuisement du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption;
- ou ultérieurement, après épuisement du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.



Les conditions et modalités

QUELLES SONT LES CONDITIONS? (1/2)

Pour bénéficier du congé supplémentaire de naissance, le salarié doit :

1. Remplir les conditions d'ouverture du droit (COD) à la date de début du congé

(quelle que soit la modalité de prise du congé supplémentaire de naissance, fractionné ou pas)

- Une durée minimale d'affiliation à la sécurité sociale de 6 mois à la date de début du congé supplémentaire de naissance.
- Une durée minimale d'activité professionnelle préalable à la date de début du congé :
 - Soit 150 h au cours des 3 derniers mois,
 - Soit avoir cotisé sur 1015 fois le smic horaire au cours des 6 mois précédents.
- Pour un travailleur saisonnier :
 - Soit avoir travaillé 600h au cours des 12 mois civils,
 - Soit avoir cotisé sur au moins 2030 fois le smic horaire au cours des 12 mois précédents.



Date d'appréciation des COD = date de début du congé supplémentaire de naissance

QUELLES SONT LES CONDITIONS? (2/2)

2. Avoir pris intégralement le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

En d'autres termes, le salarié ne peut pas bénéficier du congé supplémentaire de naissance sans avoir préalablement pris, selon le cas, l'intégralité du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Exemple

Un père salarié pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance pour un enfant né en février 2026 s'il a pris :

- le congé de naissance d'une durée minimale de 3 jours ouvrables,
- et la fraction obligatoire de 4 jours calendaires,
- et la fraction facultative de 21 jours calendaires de son congé paternité.

Si les 25 jours n'ont pas été épuisés, le père salarié ne pourra pas bénéficier du congé supplémentaire de naissance.

Dérogation

Si les conditions d'ouverture du droit n'étaient pas remplies lors de la demande d'une indemnisation pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, elles seront réétudiées lors de la demande de prise du congé supplémentaire de naissance.

A noter

Aucune condition d'ancienneté n'est requise et le changement d'employeur entre les congés n'empêche pas l'ouverture du droit.

DANS QUEL DÉLAI LE CSN PEUT-IL ÊTRE PRIS? (1/2)

Règle générale

Le CSN doit débuter dans les 9 mois :

- suivant la naissance,
- ou l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption.

En cas de fractionnement, la seconde période doit également débuter dans ce délai.

Dérogation

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance était prévue à compter du 1er janvier 2026, le CSN pourra débuter dans un délai de neuf mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Cas de prolongation du délai

La fixation du délai dans lequel les salariés peuvent prendre le congé supplémentaire de naissance tient compte de l'augmentation de la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Le délai de 9 mois peut être prolongé en cas de:

- Report du congé maternité (pré → postnatal)
- Naissances multiples
- Naissance à partir du 3^{ème} enfant
- Naissance prématurée
- Hospitalisation de l'enfant
- Dispositions conventionnelles plus favorables

DANS QUEL DÉLAI LE CSN PEUT-IL ÊTRE PRIS? (2/2)

Cas de prolongation du délai Exemples

Cas 1: grossesse multiple, 2 enfants nés le 1er juillet 2026

- Congé maternité standard pour 1 enfant => 16 semaines (6 semaines prénatales et 10 semaines postnatales)
- Congé maternité pour jumeaux => 34 semaines (12 semaines prénatales et 22 semaines postnatales)
- Allongement sur la période postnatale : $22 - 10 = 12$ semaines supplémentaires

Pour des jumeaux, le délai de 9 mois pour prendre le congé supplémentaire de naissance est prolongé de la durée d'allongement, **ce qui étend le délai de prise du CSN à 12 mois.**

Cas 2: congé conventionnel entreprise

Dans l'entreprise A, les salariées bénéficient, à l'issue du congé légal de maternité, d'un congé conventionnel de 3 mois à demi salaire.

Dans ce cas, le délai de prise du congé supplémentaire de naissance est prolongé afin de tenir compte de ce congé conventionnel. **Ainsi, le délai initial de 9 mois est porté à 12 mois suivant la naissance de l'enfant.**

Le congé supplémentaire de naissance suspend le contrat de travail. Pendant cette période, le salarié ne peut exercer aucune autre activité salariée.



Indemnisation

COMMENT EST CALCULÉ L'INDEMNISATION DU CSN?

Principe de l'indemnisation

Le CSN ouvre droit à une indemnisation:

- selon des modalités alignées sur celles applicables aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant,
- selon un principe de dégressivité:
 - 1er mois : indemnisation à hauteur de 70 % de l'IJ
 - 2e mois : indemnisation à hauteur de 60 % de l'IJ

En cas de fractionnement, le calcul est systématiquement renouvelé pour la seconde période, sur la base d'un nouveau salaire journalier de référence, quelle que soit la situation de l'assuré.

Plafond applicable

L'indemnisation est calculée dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, 4 005 € au 1er janvier 2026.

Salaires de référence pris en compte

- Le calcul de l'indemnité journalière repose **sur les 3 dernières paies des mois civils précédant le CSN** lorsque le salarié est rémunéré mensuellement.
- Pour un salarié "saisonnier", le calcul de l'IJ repose **sur les 12 dernières paies des mois civils précédant le CSN**

COMMENT EST CALCULÉ L'INDEMNISATION DU CSN?

Exemple pour un salarié mensualisé

Droit CSN au 01/07/2026

3 salaires bruts retenus : Avril 2026 => 2000€
 Mai 2026 => 2000€
 Juin 2026 => 2000€

} Total rémunérations => 6000€

Formule de calcul du gain journalier

Total des salaires de la période de référence - 21% / 91,25

(21% => abattement forfaitaire --- 91,25 => 365 jours rapportés à 3 mois)

Calcul de l'IJ

- Montant du gain journalier x 70% (1^{er} mois)
- Montant du gain journalier x 60% (2^{ème} mois)

Calcul : $6000€ - (21\% \times 6000€) / 91,25 = 51,95€$

↪ soit une IJ brute CSN Mois 1 => $51,95€ \times 70\% = 36,37€$

↪ soit une IJ brute CSN Mois 2 => $51,95€ \times 60\% = 31,17€$

LE CSN EST-IL CUMULABLE AVEC D'AUTRES PRESTATIONS?

Principe général

Le congé supplémentaire de naissance n'est pas cumulable avec certaines prestations sociales pendant une même période d'indemnisation.

Non-cumul pendant la même période

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance ne peut pas être cumulée avec :

la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant) liée au congé parental d'éducation, pour l'enfant concerné.

- le cumul est possible lorsqu'ils sont versés au titre de bénéficiaires et d'enfants différents.

le complément libre choix du mode de garde (CMG) pour le même enfant, sauf dérogation spécifique applicable:

- pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026
- et les enfants nés avant le 1er janvier 2026 mais dont la naissance était prévue à partir de cette date.

l'allocation journalière de présence parentale (AJPP),

l'allocation journalière de proche aidant (AJPA),

les indemnités journalières: maladie, maternité, paternité ou adoption, accident du travail ou maladie professionnelle,

les allocations chômage.

Cumul possible dans le temps

Ces dispositifs peuvent être mobilisés successivement, mais non simultanément.



Modalités déclaratives

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES SALARIÉS?

Vis-à-vis de son employeur

- Dès sa demande, le salarié doit informer son employeur des dates du congé et de sa durée (1 mois, 2 mois consécutifs ou 2 mois fractionnés).
- Délai de prévenance: **au moins 1 mois avant le début du congé**
 - délai réduit à 15 jours si le congé est pris immédiatement après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption
 - et que le délai d'1 mois est matériellement impossible à respecter (ex. naissance prématurée, arrivée anticipée de l'enfant).
- Formalisme
 - demande adressée par LRAR ou remise contre récépissé.
 - le choix est définitif, il ne peut pas être modifié ultérieurement.

Vis-à-vis du service administratif de sa caisse MSA

- Aucune démarche à effectuer directement auprès de la MSA

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ?

- Les démarches déclaratives appartiennent à l'employeur,
- Dès réception des dates de congé communiquées par votre salarié, vous devez transmettre à la MSA le formulaire dédié, via le téléservice "[Déclarer le congé supplémentaire de naissance d'un salarié](#)", accessible depuis le bouquet entreprise de votre espace privé ou directement via la plateforme avec le lien "[démarche numérique](#)". Un formulaire papier est également disponible au besoin.
- Cette transmission permet à la MSA de recueillir les informations nécessaires au traitement du CSN

- Mon espace privé : entreprise
 - Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

- > Déclarer des salaires pour les paiements des indemnités journalières (hors AT)
- > Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)
- > Déclarer le congé supplémentaire de naissance d'un salarié
- > Décomptes d'indemnités journalières

COMMENT TRANSMETTRE LA DEMANDE À VOTRE MSA? (1/3)

- **Zoom sur le téléservice:** « Déclarer le congé supplémentaire de naissance d'un salarié »

1. Informations sur votre entreprise

- Numéro de SIRET => récupération automatique des informations de l'entreprise

Identifier votre établissement

Renseignez le numéro de SIRET de votre entreprise, administration ou association pour commencer la démarche.

Numéro SIRET *

Format attendu : 14 chiffres. Exemple : 500 001 234 56789

3 033

Pour trouver votre numéro SIRET, utilisez annuaire-entreprises.data.gouv.fr ou renseignez-vous auprès de votre service comptable.

Retour

Continuer

Informations sur l'établissement

Nous avons récupéré auprès de l'INSEE et d'Infogreffe les informations suivantes concernant votre établissement.

Ces informations seront jointes à votre dossier.

C. E

- Siret : 30 033
- Libellé NAF : Activités générales de sécurité sociale
- Code NAF : 84.30A
- Adresse
PARIS 93

Nous allons également récupérer la forme juridique, la date de création, les effectifs, le numéro TVA intracommunautaire, le capital social de votre organisation. Pour les associations, nous récupérerons également l'objet, la date de création, de déclaration et de publication.

Les exercices comptables des trois dernières années pourront être joints à votre dossier.

→ Autres informations sur l'organisme sur « annuaire-entreprises.data.gouv.fr »

Utiliser un autre numéro SIRET

Continuer avec ces informations

2. Informations sur votre caisse de Msa d'affiliation et sur votre salarié (identité, numéro de sécu et date de naissance)

Caisse d'affiliation du salarié

Choisir le département de la caisse de MSA à laquelle est affilié votre salarié *

Sélectionnez ou commencez à saisir

Informations sur le salarié concerné

Nom et prénom du salarié *

Numéro de sécurité sociale du salarié *

Le numéro de sécurité sociale est inscrit sur la carte vitale, l'attestation de droits maladie ou la carte de mutuelle par exemple.

Numéro à 13 caractères commençant par 1 ou 2

Date de naissance du salarié *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

3. Informations sur le congé conventionnel

Informations sur le congé conventionnel

Un congé conventionnel a-t-il été pris ? *

☒ Oui

☐ Non

Date de début du congé conventionnel *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

Date de fin du congé conventionnel *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

COMMENT TRANSMETTRE LA DEMANDE À VOTRE MSA? (3/3)

4. Informations sur le congé demandé

- Prise en continu ou fractionnée
- dates de début et de fin (si prise fractionnée, dates des deux périodes à renseigner)

Informations sur le congé de naissance

Concernant le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance peut être pris soit:

- en une seule période de 1 ou 2 mois consécutifs ;
- en deux périodes distinctes d'un mois maximum chacune.

Chaque période doit débuter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'accueil du (ou des) enfant(s).

Choix 1: prise en continu

Le salarié souhaite prendre un congé de naissance : *

☒ en continu

☐ en fractionné

Date de début *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



Date de fin *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



Choix 2: prise fractionnée

Le salarié souhaite prendre un congé de naissance : *

☐ en continu

☒ en fractionné

1ère période de congé de naissance

Date de début *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



Date de fin *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



2ème période de congé de naissance

Date de début *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



Date de fin *

Format attendu : JJ/MM/AAAA.

jj/mm/aaaa



AUTRES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES EMPLOYEURS (1/2)

Les modalités déclaratives du congé supplémentaire de naissance sont identiques à celles des autres arrêts de travail ([fiche consigne employeurs net entreprises](#)).

- Transmission du signalement DSN dans les 5 jours suivant le début du congé.
- Motif de l'arrêt (S21.G00.60.001) : « **20 - Congé supplémentaire de naissance** »

En cas de congé fractionné

- Un signalement DSN est attendu pour chaque période de congé
- maximum : 2 signalements par salarié

En cas d'impossibilité de déclaration DSN

Les informations peuvent être transmises via une attestation de salaire papier, selon la procédure habituelle applicable aux IJ maladie, maternité et paternité.

A noter

Vous devez renseigner le dernier jour travaillé (DJT) précédant le début du congé.

- Si le congé suit immédiatement un congé maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant,
→ **le DJT est identique à celui du congé précédent.**
- Si le congé est pris ultérieurement :
→ **le DJT correspond au dernier jour réellement travaillé.**

Subrogation

Vous pouvez, si vous le souhaitez ou en application d'une convention ou d'un accord collectif, opter pour la subrogation des indemnités journalières versées au titre du congé supplémentaire de naissance.



Pour permettre l'instruction du CSN, l'employeur doit donc communiquer à la MSA le formulaire de déclaration + la DSN événementielle adhoc.

CAS MULTI-EMPLOYEURS et POLYACTIFS (1/2)

Si votre salarié travaille pour plusieurs employeurs relevant à la fois des 2 régimes ou d'un seul régime, des règles spécifiques s'appliquent :

- La durée totale du congé est limitée à 1 ou 2 mois maximum, tous employeurs confondus.
- Le salarié ne peut pas cumuler plusieurs mois de congé supplémentaire de naissance chez différents employeurs.
- Chaque employeur doit établir son propre formulaire.
- Pendant la période indemnisée, le salarié doit cesser toute activité professionnelle chez l'ensemble de ses employeurs.

Pour les polyactifs salariés, les règles d'indemnisation de la liquidation unique des IJ s'appliquent:

- Le régime prenant en charge les frais de santé au jour de l'interruption de travail étudie et met en place l'IJ.
- L'IJ unique concerne uniquement les employeurs relevant du RG/MSA.
- Un salarié multi-employeurs RA/RG bénéficie d'un paiement unique pour ses deux activités.
- La première DSN reçue déclenche le calcul des IJ sur l'ensemble des rémunérations.
- Le paiement intervient après réception de toutes les DSN des employeurs ayant un contrat actif

Points d'attention (juillet à fin septembre)

- Le régime général ne pourra pas exploiter immédiatement les signalements DSN.
- Les employeurs devront donc déposer une attestation sur leur compte employeur.
- Pour les salariés avec activité principale RG et **secondaire RA**:
 - Lors de l'envoi du signalement DSN Régime Agricole, en cas de refus de prise en compte des éléments, il conviendra de transmettre une attestation "papier" au régime général.

POUVEZ-VOUS INTERVENIR SUR LE CSN?

Pouvez-vous refuser un congé supplémentaire de naissance ?

- Non, le congé supplémentaire de naissance est un droit pour le salarié qui remplit les conditions.
- Il ne nécessite aucun accord préalable de votre part, comme pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans quelles circonstances le salarié peut-il mettre fin par anticipation à son congé supplémentaire de naissance ?

- 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.

Merci de votre Attention