

Neuer Geburtsurlaub in Frankreich ab Juli 2026

Arbeitsrecht



Mathilde Keller

Das französische Arbeitsrecht wird ab dem 1. Juli 2026 um einen neuen zusätzlichen Geburtsurlaub (congé supplémentaire de naissance) erweitert. Diese Reform betrifft beide Elternteile und schafft einen bezahlten Zusatzurlaub, der unmittelbar an den bestehenden Mutterschaftsurlaub bzw. Vaterschaftsurlaub anknüpft. Die Regelung geht zurück auf das französische Gesetz zur Finanzierung der Sozialversicherung (Loi de financement de la sécurité sociale), das bereits Anfang 2026 in Kraft getreten ist und zahlreiche arbeitsrechtliche Neuerungen mit sich brachte. Die konkreten Modalitäten des Geburtsurlaubs wurden durch ein Durchführungsdekret präzisiert und treten zum 1. Juli 2026 in Kraft.

¹ **Dauer und Aufteilung des zusätzlichen Geburtsurlaubs**

Der neue Geburtsurlaub umfasst ein bis zwei Monate bezahlten Urlaub pro Elternteil. Er schließt direkt an den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub an.

Wesentliche Merkmale:

- Der Urlaub kann in zwei Zeiträume von jeweils einem Monat aufgeteilt werden.
- Beide Elternteile können den Urlaub gleichzeitig oder abwechselnd nehmen.
- Jeder Elternteil hat einen eigenständigen Anspruch auf diesen Urlaub.

² **Fristen je nach Geburtsdatum des Kindes**

Der Gesetzgeber unterscheidet zwei Fallgruppen:

- Kinder, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2026 geboren werden:
Der zusätzliche Geburtsurlaub muss innerhalb von 9 Monaten ab dem 1. Juli 2026 genommen werden, also spätestens bis zum 31. März 2027.
- Kinder, die ab dem 1. Juli 2026 geboren werden:
Der Urlaub muss innerhalb von 9 Monaten ab der Geburt des Kindes genommen werden.
- Sonderfall Mehrlingsgeburten:
Wird der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub verlängert, verlängert sich die 9-Monats-Frist entsprechend.

3 Informationspflichten gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber mindestens einen Monat vor Beginn des zusätzlichen Geburtsurlaubs schriftlich informieren. Die Mitteilung muss folgende Angaben enthalten:

- das geplante Startdatum,
- die Dauer des Urlaubs,
- gegebenenfalls die Aufteilung des Urlaubs in zwei Zeiträume.

Verkürzte Frist:

Schließt der Geburtsurlaub unmittelbar an den Vaterschaftsurlaub an, beträgt die Informationsfrist nur 15 Tage.

Form:

Die Information ist dem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein oder gegen Empfangsbestätigung zu übermitteln.

4 Entschädigung während des Geburtsurlaubs

Während des Urlaubs besteht keine Lohnfortzahlung. Vielmehr erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung von der Krankenkasse, die wie folgt gestaffelt ist:

Zeitraum	Höhe der Vergütung
1. Monat	70 % des Nettogehalts
2. Monat	60 % des Nettogehalts

Die Entschädigung ist auf die Obergrenze der Sozialversicherung (4.005 € im Jahr 2026) gedeckelt und wird auf der Grundlage der letzten drei Gehaltsmonate vor dem Urlaub berechnet.

5 Praxistipps

- Personalplanung frühzeitig anpassen:
Da beide Elternteile den Urlaub gleichzeitig nehmen können und die Regelung bereits für Geburten ab dem 1. Januar 2026 greift, sollten Unternehmen ihre Vertretungsregelungen und Personalkapazitäten rechtzeitig überprüfen.
- Lohnfortzahlung und Betriebszugehörigkeit im Blick behalten:
Die Entschädigung für den zusätzlichen Geburtsurlaub wird über die Krankenkasse (CPAM) und nicht durch den Arbeitgeber gezahlt. Die Dauer des zusätzlichen Urlaubs gilt jedoch arbeitsrechtlich als tatsächliche Arbeitszeit und wird bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit vollständig berücksichtigt.

2026-06-26

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com