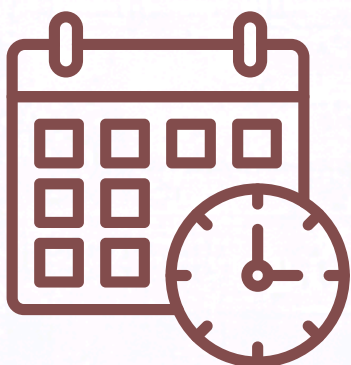


IN **FO** PRATIC

Le congé supplémentaire DE NAISSANCE

Les parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2026 (ou nés avant mais dont la naissance devait intervenir à compter de cette date), sont éligibles à ce nouveau congé, dès lors qu'ils ont pris l'intégralité du congé maternité/paternité ou d'adoption.



DURÉE

Chaque parent peut bénéficier d'un ou deux mois de congé (fractionnable en deux fois 1 mois), à prendre séparément, simultanément ou alternativement.

QUAND

Ce congé doit démarrer dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer (sauf cas particuliers). Si fractionné, le second mois de congé doit débuter, au plus tard, le dernier jour du 9^{ème} mois. Exceptionnellement, pour les naissances et adoptions entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2026, le congé doit débuter avant le 31 mars 2027.

DÉMARCHE

Le parent doit en faire la demande par lettre recommandée AR ou remise en main propre contre récépissé, au moins 1 mois avant le début de congé, en précisant la date de début, sa durée (1 ou 2 mois), et un éventuel fractionnement (date de la seconde fraction).

Ce délai est réduit à 15 jours quand ce congé prend la suite immédiate du congé paternité ou d'adoption, et lorsque le salarié souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

La prise de ce congé est de droit : l'employeur ne peut ni s'y opposer ni le reporter.



QUELLE "RÉMUNÉRATION" ?

S'il remplit les conditions de droit, le salarié perçoit des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale à hauteur de 70 % du salaire net le premier mois, et de 60 % le second mois, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (4 005 € actuellement).

Durant ce congé, le ou la salarié(e) bénéficie du maintien de la complémentaire santé et du régime de prévoyance. Par contre, cette période impactera le calcul de l'intéressement-participation.

Si **FO LCL** salue la création de ce congé supplémentaire, elle revendique une meilleure indemnisation à hauteur de 100 % du salaire net, ce qui permettrait de mieux garantir un partage équitable des responsabilités parentales.

