

Un nouveau droit pour les salariés à compter du 1^{er} juillet 2026

Le Congé Supplémentaire de Naissance

Les décrets d'application du congé supplémentaire de naissance ont été publiés au Journal Officiel du 31 mai 2026. Ils permettent l'entrée en vigueur de ce nouveau droit à compter du 1^{er} juillet 2026.

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (articles L1225-46-2 à L1225-46-7 du Code du travail), ce nouveau congé s'ajoute aux congés existants (maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption).
Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026.



Il vise à permettre aux parents de disposer de davantage de temps auprès de leur enfant au cours des premiers mois suivant sa naissance ou son arrivée au foyer.

Qui peut en bénéficier?

Chaque parent (mère, père, conjoint, partenaire de PACS, concubin de la mère - dit «second parent» - ainsi que les parents adoptants) peut bénéficier individuellement du congé supplémentaire de naissance pour :

- Un enfant né à compter du 1^{er} janvier 2026;
- Un enfant adopté à compter de cette date;
- Certains enfants nés prématurément lorsque la date prévue d'accouchement était postérieure au 1^{er} janvier 2026.

Durée?

Chaque parent peut choisir : 1 mois ou 2 mois de congé supplémentaire.

Le congé peut être :

- Pris simultanément par les deux parents;
- Pris en alternance pour prolonger la présence parentale;
- Fractionné en deux périodes distinctes d'un mois.

Quand peut-il être pris?

Le congé :

- S'ajoute aux congés existants;
- Est pris après le congé maternité, paternité ou adoption;
- Doit être utilisé dans les **9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.**



Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, ce délai est décompté à partir du 1^{er} juillet 2026.

Ce délai peut être prolongé lorsque les congés de maternité, de paternité ou d'adoption sont eux-mêmes allongés dans certaines situations prévues par la loi ou par accord collectif.

Indemnisation?

Période	Indemnisation
1 ^{er} mois	70 % du salaire net
2 ^e mois	60 % du salaire net



Formalités pour les salariés?

Le salarié doit informer son employeur :

- Au moins **1 mois avant** le début du congé (délai réduit à 15 jours si ce congé suit immédiatement un congé paternité ou un congé d'adoption);
- Par lettre recommandée ou remise contre récépissé;
- En indiquant la date de début, la durée souhaitée et son éventuel fractionnement.

FO Énergie suivra avec attention la publication des textes d'application ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif au sein de la branche des IEG.

FO demande la réouverture des négociations de branche relatives aux droits familiaux, afin d'aller au-delà de la simple transposition des dispositions légales et de garantir aux salariés des IEG des droits à la hauteur des enjeux sociaux et familiaux.

FO Énergie revendique notamment :

- Le maintien à 100 % de la rémunération pendant toute la durée du congé supplémentaire de naissance;
- La garantie de l'absence de conséquences sur le déroulement de carrière;
- La prise en compte intégrale de cette période dans l'ensemble des droits statutaires et conventionnels;
- Une application homogène de ces dispositions dans toutes les entreprises de la branche.

Devenir parent ne doit jamais se traduire par une baisse de revenus!

