



Cfdt:

BNP PARIBAS

26 Juin 2026

Par la signature de différents accords, la CFDT permet aux parents d'accueillir leurs enfants dans les meilleures conditions et dans le respect des équilibres de temps de vie.



PARENTALITÉ



Le nouveau « congé de naissance » va entrer en vigueur dès le 1^{er} juillet 2026. L'occasion pour la Cfdt de revenir sur vos droits liés à la parentalité.



PENDANT LA GROSSESSE

Absences autorisées :

- 7 absences autorisées rémunérées pour les « examens prénataux obligatoires » pour la salariée enceinte.
- 3 absences autorisées pour accompagner sa conjointe dans ces examens.

Cas particulier : PMA/ Dons d'ovocytes
Absences autorisées selon votre protocole.

Aménagements horaires :

Réduction du temps de travail de 30mn par jour jusqu'à la fin du 3^{ème} mois de grossesse. 48 mn/ jour à partir du 4^{ème} mois (pour une salariée à 39h hebdo hors cadres au forfait).

Pour tout autre temps de travail, une proratisation est effectuée via Alis.

L'allègement peut être réparti sur la semaine en accord avec votre manager.

LES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

	Congé légal de maternité	Congé légal d'adoption	Congé supplémentaire au choix		Congé parental rémunéré
1 ^{er} et 2 ^e enfant	112 jours	112 jours			
3 ^e enfant et +	112 jours	126 jours			
Jumeaux	112 jours	Adoption multiple 154 jours	45 jours	90 jours	45 jours
Triplés	112 jours				
Rémunération	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %

LE NOUVEAU CONGÉ DE NAISSANCE

Le nouveau congé de naissance s'ajoute aux congés existants ci-dessus.

Pour qui ? Accessible aux deux parents (simultanément en ou en alternance)

Durée : 1 à 2 mois supplémentaires.

Flexibilité : Fractionnable en deux périodes d'un mois, utilisable jusqu'aux 9 mois de l'enfant.

Si la durée du congé maternité (ou paternité/adoption) est augmentée, alors ce délai de 9 mois est augmenté d'autant.

Indemnisation (par la Sécurité Sociale) :

1er mois : 70 % du salaire net antérieur.

2ème mois : 60 % du salaire net antérieur.

Considéré comme une suspension du contrat de travail, le congé de naissance ne donnerait pas droit à des congés payés et viendrait proratiser les primes d'intéressement et participation. Nous attendons confirmation de la Direction.

La mise en place de ce congé supplémentaire nécessite une adaptation des outils de l'entreprise. Ce qui influera peut être sur la mise en place des demandes pour les premiers salarié(e)s concerné(e)s. N'hésitez pas à nous contacter en cas de difficultés.

L'employeur doit être informé à minima un mois avant la prise du congé de naissance.