

LIVRET DE LA PARENTALITÉ

Entreprises privées
Mise à jour au 1^{er} juin 2023

Base rédactionnelle
proposée par FETE



AVANT-PROPOS

Ce livret a pour finalité de proposer un condensé des mesures destinées aux salarié·e·s parents ou futurs parents. L'ensemble des éléments qui suivent reprennent et vulgarisent les textes législatifs issus dans leur majorité du Code du Travail **en vigueur au 1er juin 2023**. Ces éléments sont donc susceptibles d'évoluer selon les modifications législatives qui peuvent survenir.

Si malgré le soin que nous avons apporté à la rédaction, vous constatez des erreurs ou des manquements n'hésitez pas à nous les signaler.

Les données qui suivent ne prennent pas en compte les nombreux avantages proposés par les différentes conventions collectives, ni les avantages qui ont pu être octroyés par le groupe ou l'entreprise elle-même.

Nous invitons les employeur·euse·s à intégrer ces informations au livret d'accueil des salarié·e·s ou tout simplement à mettre le présent document à disposition de leurs salarié·e·s après avoir pris soin de le compléter avec les avantages conventionnels ou ceux propres à leur entreprise.

Ce livret a été réalisé dans le cadre du projet
« **Égalité professionnelle : poursuivons l'action !** ».

L'objectif du projet est d'accompagner les partenaires sociaux à s'approprier la négociation sur l'égalité professionnelle et à formaliser des accords dotés d'un réel contenu, dans une perspective de réduction significative des inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes au travail.



ILS SOUTIENNENT LE PROJET



EN SAVOIR +

www.accordegalite.org

☎ 03 80 43 28 34

✉ fete@accordegalite.org

 /FETE.Egapro

 @FETE_Egapro

 @fete_egalite

Table des matières

AVANT-PROPOS	2
ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (AMP)	4
GROSSESSE, FUTURS PARENTS ET TRAVAIL.....	5
CONGÉ DE MATERNITÉ	8
ADOPTION	11
ARRIVÉE DES ENFANTS.....	13
CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION	15
RETOUR DANS L'ENTREPRISE APRÈS UN CONGÉ DE MATERNITÉ.....	17
TRAVAIL ET PARENTALITÉ	19
MESURES SPÉCIFIQUES POUR LA/LE SALARIÉ·E PARENT D'UN·E ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP, S'OCCUPANT D'UN·E PROCHE EN SITUATION DE HANDICAP, OU S'OCCUPANT D'UN·E PROCHE EN FIN DE VIE.....	23
MESURES SPÉCIFIQUES EN CAS DE DÉCÈS.....	26

ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (AMP)

AUTORISATION D'ABSENCE

QUE DIT LA LOI ?

BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

[Article L2141-2 – Code de la santé publique](#)

L'assistance médicale à la procréation (AMP) répond à un projet parental et s'adresse aux personnes suivantes :

- Couple hétérosexuel
- Couple formé de 2 femmes
- Femme non mariée

Aucune discrimination d'accès à l'AMP n'est possible, notamment sur l'orientation sexuelle ou le statut matrimonial.

ABSENCES POUR LES EXAMENS MÉDICAUX

[Article L1225-16 – Code du travail](#)

La bénéficiaire de l'AMP **dispose d'autorisations d'absence** pour tous les actes médicaux nécessaires. La/le partenaire bénéficie de **3 autorisations d'absence** pour assister à trois de ces actes médicaux. Ces absences sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif.

PROCÉDURE

À la demande de l'employeur-euse, la/le salarié-e présente un justificatif médical.

CONSEILS DE FETE

- L'entreprise peut choisir d'augmenter le nombre d'absences autorisées pour la/le partenaire.
- L'AMP impliquant de nombreuses contraintes pour les salariées, l'entreprise peut prendre des dispositions pour favoriser l'aménagement du temps de travail, le télétravail, ou faciliter la prise de repos compensateurs/congés de la salariée ou de sa/son partenaire autour des jours d'autorisation d'absence.

GROSSESSE, FUTURS PARENTS ET TRAVAIL

AUTORISATION D'ABSENCE

QUE DIT LA LOI ?

DÉCLARATION DE GROSSESSE

[Article R1225-1 – Code du travail](#)

Lorsque la salariée apprend son état de grossesse, elle est libre de le communiquer à son employeur·euse au moment de son choix avant le début de son congé de maternité.

La salariée qui ne souhaite pas annoncer sa grossesse avant le début de son congé de maternité ne pourra pas bénéficier des avantages de protection proposés aux femmes enceintes dans l'entreprise.

ABSENCES POUR LES EXAMENS MÉDICAUX

[Article R2122-1 - Code de la santé publique](#)

[Article L1225-16 – Code du travail](#)

La salariée enceinte et sa/son partenaire bénéficient d'autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et sont de ce fait rémunérées.

- Pour la salariée enceinte : **7 autorisations d'absence**
- Pour sa/son partenaire : **3 autorisations d'absence**

PROCÉDURE

Pour déclarer sa grossesse à son employeur·euse, la salariée envoie par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant de son état de grossesse en prenant soin d'indiquer la date présumée de son accouchement.

Elle peut choisir d'annoncer sa grossesse de vive voix en amont de l'envoi de la lettre.

CONSEILS DE FETE

- L'employeur·euse peut mettre à disposition des salariées une lettre type de courrier d'annonce de la grossesse.
- L'entreprise peut étendre les autorisations d'absence des partenaires à la totalité des examens médicaux obligatoires (examens prénataux), un justificatif pourra être demandé à cet effet au/à la salarié·e concerné·e.

GROSSESSE, FUTURS PARENTS ET TRAVAIL

AMÉNAGEMENT DE POSTE

QUE DIT LA LOI ?

LES EMPLOIS À RISQUE

[Article L1225-12 et L1225-13 et D.4152-3 à D.4152-12 – Code du travail](#)

Certains emplois présentant des risques pour la santé ou la sécurité des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes **sont interdits** jusqu'à un mois après la fin de leur congé postnatal.

Exemple : les emplois exposant à des produits chimiques, à des rayonnements ionisants, etc. Ces emplois justifient un changement d'affectation temporaire de la salariée ou un aménagement de poste.

TRAVAIL DE NUIT

[Article L1225-9 – Code du travail](#)

La salariée enceinte peut être affectée à un poste de jour pendant sa grossesse et jusqu'à un mois après son retour de congé de maternité à sa demande et/ou par nécessité médicale. Cela n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

ÉTAT DE SANTÉ

[Article L1225-7 – Code du travail](#)

La salariée enceinte peut être affectée temporairement, à son initiative ou à celle de l'employeur-euse avec son accord, à un autre emploi rémunéré à la même hauteur en cas de nécessité médicale. À la fin de sa grossesse, la salariée retrouve son poste initial.

AMÉNAGEMENT DE POSTE IMPOSSIBLE : QUE FAIRE ?

[Articles L1225-10 et L1225-14 – Code du travail](#)

Si l'employeur-euse n'est pas en capacité de trouver un autre emploi ne présentant pas de risque pour la santé de la salariée ou d'aménager le poste, le contrat de travail de la salariée est suspendu avec une garantie de rémunération.

PROCÉDURE

AMÉNAGEMENT DE POSTE À L'INITIATIVE DE LA SALARIÉE

La salariée fait une demande à son employeur-euse d'un aménagement de poste et/ou d'un changement d'horaires de travail.

EN CAS DE NÉCESSITÉ MÉDICALE

La salariée présente un certificat médical et/ou une recommandation d'un-e médecin d'une affectation à un autre poste.

CONSEILS DE FETE

- À l'annonce de la grossesse, l'employeur·euse peut prévoir un rendez-vous entre la salariée et la médecine du travail pour s'assurer que l'emploi occupé est compatible avec son état de grossesse.
- Les entreprises disposant d'un parking peuvent prévoir des places réservées aux salariées enceintes.
- De nombreuses conventions collectives prévoient des réductions horaires lors des prises de poste et des sorties afin d'éviter à la salariée enceinte d'éventuelles bousculades et de faciliter l'accès aux transports en communs. Ces réductions de l'amplitude horaire sont rémunérées et comptent comme du temps de travail effectif.

Exemple : Une salariée enceinte peut arriver vingt minutes après et partir vingt minutes avant les horaires habituels.



CONGÉ DE MATERNITÉ

La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité, réparti avant et après l'accouchement. Le congé de maternité est obligatoire, il n'est pas possible d'y renoncer totalement. La salariée en congé de maternité percevra les **indemnités journalières de la sécurité sociale**, dont le montant est variable selon les situations.

QUE DIT LA LOI ?

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LE NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE ET LE NOMBRE D'ENFANTS À NAÎTRE (SERVICE-PUBLIC.FR)

STATUT DE L'ENFANT À NAÎTRE	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou +	8 semaines	18 semaines	26 semaines

NAISSANCES MULTIPLES	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 enfants ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

À noter : Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté ([Article L1225-24 - Code du travail](#)).

Également, les périodes de congé de maternité sont assimilées à des périodes de présence pour l'attribution du dispositif de participation de l'entreprise ([Article L3324-6 - Code du travail](#)).

REPORT D'UNE PARTIE DU CONGÉ PRÉNATAL

La salariée peut choisir de reporter jusqu'à **3 semaines** de son congé prénatal après l'accouchement avec l'avis favorable d'un-e médecin.

En cas de naissance prématurée, **le congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal.**

ALLONGEMENT DU CONGÉ PRÉNATAL OU POSTNATAL

Si un état pathologique le rend nécessaire, la période de congé peut être augmentée jusqu'à :

- **2 semaines** avant la date présumée de l'accouchement
- **4 semaines** après l'accouchement

ENTRETIEN POSTNATAL PRÉCOCE

[Article L2122-1 – Code de la santé publique](#)

Depuis le 1^{er} juillet 2022, un entretien postnatal précoce est réalisé par un médecin ou une sage-femme entre les 4^{ème} et 8^{ème} semaines qui suivent l'accouchement.

Cet entretien a pour objet, dans une approche globale de prévention en postpartum, de repérer les premiers signes de la dépression du postpartum ou les facteurs de risques qui y exposent et d'évaluer les éventuels besoins de la femme ou du conjoint en termes d'accompagnement. Cet entretien est pris en charge aux taux habituels (70 % par l'assurance maladie obligatoire).

Un deuxième entretien pourra être proposé entre les 10^{ème} et 14^{ème} semaines qui suivent l'accouchement, si la mère en exprime le besoin ou si des signes de dépression post-partum sont constatés.

DÉMISSION PENDANT LA GROSSESSE

[Article L1225-34 – Code du travail](#)

La salariée en état de grossesse peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

PROCÉDURE

CONGÉ DE MATERNITÉ

La salariée prévient l'employeur-euse par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. Cette lettre précise le motif de l'absence et la date de fin du congé de maternité.

L'employeur-euse effectue par la suite les démarches auprès de la sécurité sociale.

REPORT D'UNE PARTIE DU CONGÉ PRÉNATAL

La salariée doit obtenir l'avis favorable d'un-e médecin.

ALLONGEMENT DU CONGÉ PRÉNATAL OU POSTNATAL

La salariée doit fournir un certificat médical et un arrêt de travail.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET CONSEILS DE FETE

Certaines conventions collectives imposent la prise en charge par l'employeur-euse de la différence entre les indemnités de la sécurité sociale et le salaire qu'aurait perçu la salariée si elle n'avait pas été en congé de maternité. L'objectif étant de maintenir le salaire de la salariée pour que sa situation de future ou jeune mère n'impacte pas défavorablement sa rémunération.



ADOPTION

QUE DIT LA LOI ?

SALARIÉ·E PARENT D'UN·E ENFANT ADOPTÉ·E

[Article L1225-45 – Code du travail](#)

Les personnes adoptant un ou des enfants bénéficient de dispositions spécifiques. Toutes les dispositions légales ou issues des conventions collectives et accords d'entreprises relevant de la naissance d'un enfant s'appliquent aux salarié·e·s en congé d'adoption. Ainsi, conformément à [l'article L1225-26 du Code du travail](#), l'augmentation due au retour du congé de maternité s'applique au congé d'adoption. (Plus d'informations page 17 de ce livret)

CONGÉ D'ACCUEIL : ARRIVÉE DE L'ENFANT

[Articles L3142-1 et L3142-4 – Code du travail](#)

3 jours de congé sont accordés aux salarié·e·s pour l'arrivée d'un·e enfant en vue de son adoption. Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif.

CONGÉ D'ADOPTION

[Articles L1225-37 et L1225-42 – Code du travail](#)

Les salarié·e·s qui se voient confier un·e enfant en vue de son adoption ont droit à des jours de congé. Leur nombre peut évoluer selon le nombre d'enfant à charge dans le foyer et si l'adoption est multiple. Pour le calcul de l'ancienneté, cette période est considérée comme du temps de travail effectif.

Congé d'adoption	Durée du congé depuis le 1 ^{er} juillet 2021
Jusqu'à 2 enfants dont le salarié·e ou le foyer assume la charge	16 semaines au plus
3 enfants ou plus dont le salarié·e ou le foyer assume la charge	18 semaines
Adoptions multiples	22 semaines
En cas de partage du congé entre les deux parents	+ 25 jours supplémentaires de congé (+ 32 jours en cas d'adoptions multiples), avec une durée minimale de fractionnement de 25 jours consécutifs

À noter : La/le salarié-e avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle/il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la/le salarié-e tient de son ancienneté ([Article L1225-42 – Code du travail](#)).

Également, les périodes de congé d'adoption sont assimilées à des périodes de présence pour l'attribution du dispositif de participation de l'entreprise ([Article L3324-6 - Code du travail](#)).

CONGÉ D'ADOPTION INTERNATIONALE

[Article L1225-46 – Code du travail](#)

Il existe un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine, lorsque le parent doit se rendre à l'étranger ou outre-mer en vue de l'adoption de l'enfant. Ce congé non rémunéré est de **6 semaines par agrément**.

DÉMISSION POUR ÉLEVER UN·E ENFANT

[Article L1225-66 – Code du travail](#)

Pour élever son enfant, la/le salarié-e peut rompre son contrat de travail à l'issue du congé d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

PROCÉDURE

La/le salarié-e informe l'employeur-euse **au moins 2 semaines avant le départ en congé d'adoption** internationale ou extra-métropolitaine en précisant sa durée.

Pour les adoptions internationales, un agrément est nécessaire pour bénéficier de ce congé.

CONVENTIONS COLLECTIVES

- Toutes les dispositions relatives au congé de maternité prises dans le cadre d'une convention collective sont transposables au congé d'adoption.
- La convention collective ou l'entreprise peuvent **prévoir le maintien du salaire pendant le congé d'adoption** en versant la différence entre le salaire réel et les indemnités de la sécurité sociale.



ARRIVÉE DES ENFANTS

Rappel : Les mesures bénéficiant aux femmes enceintes ou ayant accouché s'appliquent aux parents en congé d'adoption ou ayant accueilli dans les deux mois un-e enfant dans leur foyer.

[Articles L1225-66 à L1225-68 – Code du travail](#)

CONGÉ DE NAISSANCE

[Article L3142-1 et L3142-4 – Code du travail](#)

3 jours de congé assimilés à du travail effectif sont octroyés systématiquement au/à la partenaire de la personne ayant accouché, pour toute naissance dans leur foyer sans condition. Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

[Articles L1225-35 à L1225-36 et D1225-8 à D1225-8-1 – Code du travail](#)

La/le partenaire de la mère bénéficie de :

25 jours de congé décomposés en 2 périodes :

- **4 jours calendaires obligatoires** de congé pris immédiatement après le congé de naissance (soit 7 jours consécutifs après la naissance de l'enfant)
- **21 jours calendaires** à prendre dans les **6 mois suivant la naissance** de l'enfant.

32 jours calendaires en cas de naissances multiples (4 + 28 jours)

Le congé peut être reporté au-delà des six mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

À noter : La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la/le salarié-e tient de son ancienneté.

La/le salarié-e conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé ([Article L1225-35-2 – Code du travail](#)).

Également, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence pour l'attribution du dispositif de participation de l'entreprise ([Article L3324-6 - Code du travail](#)).

HOSPITALISATION DE L'ENFANT IMMÉDIATEMENT APRÈS SA NAISSANCE DANS UNE UNITÉ DE SOINS SPÉCIALISÉS

[Article D1225-8-1 – Code du travail](#)

La/le partenaire bénéficie d'un allongement du congé de paternité de **30 jours calendaires**. La durée de ce congé s'ajoute au congé de paternité. Ce congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

PROCÉDURE

La/le salarié-e informe l'employeur-euse au moins un mois avant le début du congé souhaité en précisant la date de fin du congé. La/le salarié-e peut avertir l'employeur-euse par écrit ou par oral. L'employeur-euse prend en charge les démarches auprès de la sécurité sociale.

Pendant la durée du congé de paternité, le père de l'enfant ou la personne qui est conjoint-e, partenaire de Pacs, vivant maritalement avec la mère perçoit une indemnité journalière égale au minimum au salaire journalier de base de l'assuré-e, basée sur les trois derniers bulletins de salaire.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisés, la/le salarié-e bénéficiant du congé de paternité informe son employeur sans délai et transmet un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET CONSEILS DE FETE

- L'entreprise peut prendre en charge la différence entre les indemnités de la sécurité sociale et le salaire.
- Elle peut aussi informer les salarié-e-s : favoriser la communication de l'entreprise sur ce congé peut simplifier la démarche.
- L'employeur-euse peut organiser une formation des manager-e-s : certains stéréotypes impliquent parfois que des responsables ne comprennent pas le besoin de prendre un congé de paternité.
- Des conventions collectives permettent d'avoir plus de jours pour le congé de naissance.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

QUE DIT LA LOI ?

[Articles L1225-47 à L1225-59 – Code du travail](#)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout.e salarié.e justifiant d'une ancienneté minimale d'une année a le droit à un congé parental d'éducation.

LES DIFFÉRENTES FORMES DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Il peut prendre deux formes :

- La **suspension du contrat de travail**
- La **réduction de la durée de travail** sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La durée de base de ce congé est d'un an, il peut être fractionné et renouvelé :

Deux fois pour la naissance d'un enfant – date de fin le jour des 3 ans de l'enfant.

Deux fois pour la naissance de jumeaux·elles – date de fin du congé le jour de l'entrée en maternelle.

Cinq fois pour la naissance de triplé·e·s – date de fin du congé le jour de leur 6^{ème} anniversaire.

Sauf disposition conventionnelle plus avantageuse, le congé n'est pas payé.

Des renseignements sur les allocations disponibles sont à retrouver sur www.caf.fr.

DROITS

La/le salarié·e a le droit de suivre une formation pendant son congé parental d'éducation.

À noter : La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que la/le salarié·e tient de son ancienneté.

Lorsqu'un·e salarié·e réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la/le salarié·e tient de son ancienneté.

La/le salarié·e conserve le bénéfice de tous les avantages qu'elle/il avait acquis avant le début du congé ([Article L1225-54 – Code du travail](#)).

CAS PARTICULIERS : MALADIES, HANDICAPS, ACCIDENTS

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum. Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident. Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui-d'elle pendant une période déterminée.

PROCÉDURE

L'employeur·euse doit être informé·e de la volonté du ou de la salarié·e de prendre un congé parental d'éducation. La demande doit être faite soit un mois avant le terme du congé de maternité/d'adoption, soit deux mois avant le début du congé parental. La durée du congé souhaitée doit être indiquée.

Lorsque la/le salarié·e entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il/elle en avertit l'employeur·euse au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Si elle/il souhaite anticiper son retour, elle/il doit envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant la date de retour souhaitée.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET CONSEILS DE FETE

- L'entreprise peut choisir d'accorder une prime de naissance ou d'adoption aux salarié·e-s.
- La plupart des protections au retour de congé de maternité ne s'appliquent pas au retour du congé parental d'éducation, l'entreprise peut choisir de les étendre à ce dernier.
- Les démarches des salarié·e-s souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation peuvent être facilitées par la mise à disposition d'un courrier type de demande de congé.
- L'entreprise ne doit pas demander à la salariée si elle souhaite partir en congé parental d'éducation avant son départ en congé de maternité : la salariée dispose d'un délai plus long pour se prononcer. Cela permet de ne pas contraindre la personne à faire le choix trop tôt.



RETOUR DANS L'ENTREPRISE APRÈS UN CONGÉ DE MATERNITÉ

QUE DIT LA LOI ?

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

[Article L1225-27 – Code du travail](#)

Un **entretien professionnel** doit être proposé à la salariée au retour de congé de maternité. Il a pour objectif de :

- Faire le point sur l'activité.
- Étudier les volontés d'évolution de la salariée.
- Étudier les volontés de formation.

EXAMEN DE REPRISE DU TRAVAIL

[Article R4624-31 – Code du travail](#)

Les salariées bénéficient **d'un examen de reprise du travail** dans **un délai de 8 jours** après le retour de congé de maternité par la médecine du travail.

« La visite de reprise du travail a pour objet : de vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affectée) est compatible avec votre état de santé, d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur-euse à la suite des préconisations émises par le médecin du travail, de préconiser l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement, d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude ».

Source : www.service-public.fr

AUGMENTATIONS OBLIGATOIRES AU RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ

[Article L1225-26 et L1225-44 – Code du travail](#)

Les salariées de retour de congé de maternité bénéficient des augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié-e-s relevant de la même catégorie professionnelle, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette disposition s'applique également au retour du congé d'adoption.

TRAVAIL DE NUIT

[Article L1225-9 – Code du travail](#)

L'affectation à un travail de jour est possible au retour de congé pour une durée maximale d'**1 mois**. Si une affectation implique un changement d'établissement cela doit être fait avec l'accord de la salariée et sans diminution de la rémunération.

ALLAITEMENT

[Articles L1225-30 à L1225-32 et R1225-5 – Code du travail](#)

La loi encadre l'allaitement au travail. Les salariées sont autorisées à allaiter (ou exprimer leur lait) dans l'établissement. Tout·e employeur·euse dans une entreprise de plus de **100 salariées** peut se voir imposer la mise en place d'**1 pièce dédiée à l'allaitement**.

La salariée dispose d'**1 heure** à cet effet. La période où le travail est arrêté est déterminée conjointement entre la salariée et l'employeur·euse.

À défaut d'accord, ce sera une demi-heure au milieu de chaque demi-journée.

DÉMISSION POUR ÉLEVER UN·E ENFANT

[Articles L1225-66 à L1225-68 – Code du travail](#)

Pour élever son enfant, la salariée a la possibilité de rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou deux mois après la naissance de son enfant, sans délai de préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

À noter : La/le salarié·e bénéficie d'une priorité de réembauche pendant une année après la rupture de son contrat. En cas de réemploi, la/le salarié·e bénéficie des avantages qu'elle/il avait acquis au moment de son départ. Elle/il a le droit, aussi, à une action de formation professionnelle.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

[Article L1225-4-1 – Code du travail](#)

La salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 10 semaines après son congé de maternité.

PROCÉDURE

DÉMISSION

Informez de son souhait de démission son employeur·euse au moins quinze jours avant de rompre son contrat.

CONVENTIONS COLLECTIVES

ALLAITEMENT

De nombreuses conventions collectives imposent la prise en charge de l'heure consacrée à l'allaitement comme du temps de travail effectif afin de ne pas faire subir une baisse de sa rémunération à la salariée.

CONSEILS DE FETE

Les entreprises peuvent proposer à leurs salariées de retour de congé de maternité un retour au travail progressif. Par exemple : un temps partiel rémunéré comme un temps complet pour les deux premières semaines.

TRAVAIL ET PARENTALITÉ

QUE DIT LA LOI ?

LE CONGÉ POUR ENFANT MALADE

[Article L1225-61 – Code du travail](#)

Tout·e salarié·e sans condition d'ancienneté peut bénéficier de jours de congés non rémunérés pour s'occuper de son enfant de moins de 16 ans malade ou victime d'un accident.

- **3 jours** par an quand l'enfant à moins de 16 ans
- **5 jours** par an quand l'enfant à moins d'un an ou que le/la salarié·e a **3 enfants à charge**

PROCÉDURE

L'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

De nombreuses conventions collectives accordent des jours pour enfants malades rémunérés.

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ces jours d'absences sont rémunérés ([Article L1226-23 – Code du travail](#))

CONSEILS DE FETE

Dans le cadre des accords égalité professionnelle, des jours pour enfant malade rémunérés peuvent être prévus.

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

[Articles L1225-62 à L1225-65 – Code du travail](#)

Si la/le salarié·e a un enfant à charge « *atteint d'une maladie, un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants* », elle/il a le droit à un congé de présence parentale qui peut aller **jusqu'à 310 jours ouvrés par enfant et par maladie à prendre sur une période maximale de 3 ans**.

Ce congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime à la fin de la période de 3 ans ou si la/le salarié·e a utilisé la réserve de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Pour obtenir le renouvellement du congé de présence parentale, la/le salarié-e doit obtenir un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. La décision du médecin qui suit l'enfant doit être confirmée par un accord explicite du service du contrôle médical de la sécurité sociale.

À noter : le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais la/le salarié-e peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée au/à la salarié-e qui s'occupe de son enfant gravement malade, accidenté-e ou handicapé-e.

L'AJPP peut être versée pour une période maximum de **3 ans** (renouvelable au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant été victime).

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que la/le salarié-e tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La/le salarié-e conserve le bénéfice de tous les avantages qu'elle/il avait acquis avant le début du congé.

Conditions d'obtention du congé de présence parentale :

- *L'enfant doit avoir moins de 20 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 070,78 €, ne doit pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.*

PROCÉDURE - CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La/le salarié-e fait sa demande auprès de l'employeur-euse au moins **15 jours** avant la date souhaitée du début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé.

Elle/il donne un certificat médical, attestant de la maladie, de l'accident, du handicap et de la nécessité de soins contraignants, précisant la durée prévue de la maladie.

La démarche doit être renouvelée à chaque fois que la/le salarié-e souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé **48 heures** avant ce dernier.

En cas de prolongation de la demande initiale, la/le salarié-e doit renouveler sa demande. Si cette dernière excède une année, la demande doit être renouvelée.

CONGÉS PAYÉS

[Article L3141-8 – Code du travail](#)

Les salarié·e·s **de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à **1 jour par enfant** à charge si le congé légal n'excède pas **6 jours**.

Exemples :

- Un·e salarié·e est entré·e dans l'entreprise le 1^{er} mars, elle/il a acquis 7,5 jours de congés payés, elle/il bénéficiera donc de 2 jours supplémentaires de congé par enfant à charge.
- Un·e salarié·e est entré·e dans l'entreprise le 1^{er} avril, elle/il n'a pu acquérir que 5 jours de congés payés et ne pourra prétendre qu'à 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Les salarié·e·s âgé·e·s de **21 ans au moins** au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de **2 jours** supplémentaires de congé par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables ([article L.3141-8 du Code du Travail](#)).

Exemples :

- Un·e salarié·e est présente sur toute la période de référence¹: elle/il a acquis 30 jours de congés payés, elle/il ne bénéficiera d'aucun jour de congé supplémentaire pour enfant à charge.
- Un·e salarié·e est entré·e en cours de période d'acquisition ou possède un droit réduit du fait d'absences (maladie non professionnelle, grève...) : elle/il bénéficiera de 2 jours supplémentaires de congé par enfant à charge dans la limite d'un congé total de 30 jours.

Important : Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé·e de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'elle/il vit au foyer et qu'elle/il est en situation de handicap.

¹ Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET CONSEILS DE FETE

AIDES À LA GARDE DES ENFANTS

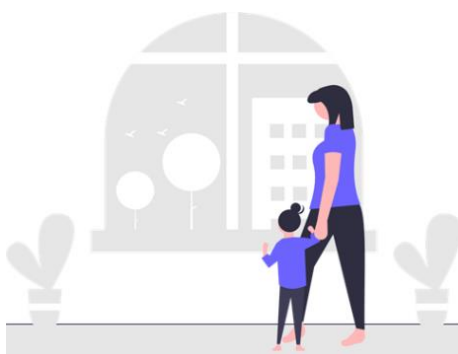
- De nombreuses entreprises ont opté pour la réservation de places dans une crèche afin de faciliter les solutions de garde pour les salarié-e-s.
- Certaines prévoient également la prise en charge des frais de garde pour les formations nécessitant des découchages ou déplacements en dehors des horaires traditionnels.

SCOLARITÉ DES ENFANTS

- La scolarité des enfants nécessite souvent la présence des parents en dehors de la rentrée : rencontre parents-professeurs, rendez-vous d'orientation, sorties scolaires, convocations, examens, etc. Des forfaits heures/jours mobilisables rapidement peuvent être mis en place.
- L'entreprise peut proposer des autorisations d'absence sur le modèle des dispositions prises pour la rentrée scolaire pour accompagner les adolescent-e-s et jeunes adultes sur leur lieu d'examen (brevet des collèges, baccalauréat, CAP, BEP, permis de conduire).
- Pour la rentrée scolaire de nombreuses conventions collectives garantissent une heure rémunérée pour accompagner les enfants à l'école. D'autres prévoient également des facilités pour des absences non rémunérées dont les heures peuvent être rattrapées sur les jours ou semaines suivantes.

HORAIRES AMÉNAGÉS

La monoparentalité, les familles dites « recomposées », l'absence ou la pénurie de mode de garde dans un secteur géographique, la pratique soutenue d'une activité sportive (compétition, entraînement) d'un-e enfant ou d'une activité extra-scolaire spécifique peuvent avoir des répercussions sur l'articulation des temps de vie des salarié-e-s. Des réflexions sur la possibilité d'horaires aménagés peuvent faire l'objet de discussions entre l'employeur-euse et le CSE sur sollicitation des salarié-e-s afin de trouver des solutions pour chacun-e ([Article L3121-48 du Code du travail](#)).



MESURES SPÉCIFIQUES POUR LA/LE SALARIÉ·E PARENT D'UN·E ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP, S'OCCUPANT D'UN·E PROCHE EN SITUATION DE HANDICAP, OU S'OCCUPANT D'UN·E PROCHE EN FIN DE VIE

Les mesures présentées ci-dessous mettent en avant les droits des parents d'un·e enfant en situation de handicap. Certaines mesures comme le don de jours ou le congé de proche aidant peuvent s'appliquer à des adultes ou des proches qui ne sont pas des descendant·e·s. Toutefois dans le cadre de ce livret les mesures sont développées uniquement sous l'angle « parental ».

QUE DIT LA LOI ?

CONGÉ DE SURVENUE DU HANDICAP

[Article L3142-1 et article L3142-4 du Code du travail](#)

À l'annonce d'un handicap chez son enfant, la/le salarié·e bénéficie d'un congé de **2 jours ouvrés** au cours de la période durant laquelle survient l'annonce.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

CONSEIL DE FETE

L'entreprise peut prévoir davantage de jours de congé pour la/le salarié·e qui apprend le handicap de son enfant.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Voir détail page 19 : détail du congé de présence parentale et information sur l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

[Article L1225-49 – Code du travail](#)

Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident et de la présence nécessaire d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

HORAIRES INDIVIDUALISÉS

[Article L3121-49 – Code du travail](#)

La/le salarié·e parent d'un·e enfant en situation de handicap bénéficie à sa demande d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de celle/celui-ci.

DÉMISSION D'UN·E SALARIÉ·E PARENT D'UN·E ENFANT HANDICAPÉ·E

[Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#)

La démission du/de la salarié·e qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé·e admis·e dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence est considérée comme une démission légitime et ouvre droit aux allocations chômage et à la portabilité de la prévoyance.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

[Articles L3142-16 à L3142-25-1 – Code du travail](#)

Pendant **une durée de 3 mois**, la/le salarié·e qui s'occupe d'un·e proche handicapé·e ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut cesser temporairement de travailler.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du/de la salarié·e. Le congé peut être fractionné ou réalisé à temps partiel. Avec l'accord de l'employeur·euse la/le salarié·e alterne ainsi périodes travaillées et périodes de congé. Dans ce cas de figure certaines conditions sont à respecter.

Sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant, le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur·euse. Cependant, la/le salarié·e peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

À noter : ce congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser **1 an** sur l'ensemble de la carrière du/de la salarié·e.

PROCÉDURE

La/le salarié·e adresse sa demande à son employeur·euse accompagnée de documents justifiant de la situation rencontrée par sa/son proche.

La demande est adressée au moins **1 mois** avant la date de départ en congé envisagée.

À noter : le congé peut débuter sans délai s'il est justifié par l'une des situations suivantes :

- Dégradation soudaine de l'état de santé du proche (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du/de la salarié-e
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

À la fin du congé de proche aidant, la/le salarié-e retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Elle/il a droit à un entretien professionnel avec son employeur-euse. Elle/il peut aussi en bénéficier avant son congé.

À noter : la/le salarié-e proche aidant-e peut demander à bénéficier du don de jours.

[Article L1225-65-1 – Code du travail](#)

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Ce congé permet au/à la salarié-e de s'absenter pour assister, sous conditions, un-e proche (ascendant-e, descendant-e, frère ou sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance) notamment en fin de vie.

Le congé de solidarité familiale :

- Débute à l'initiative du/de la salarié-e ;
- Peut être indemnisé ;
- Peut être pris de manière continue ou fractionnée ;
- Peut être transformé en période d'activité à temps partiel.

À noter : le congé de solidarité familiale **n'est pas rémunéré** mais la/le salarié-e peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), d'un montant fixé à 59,63 €/jour depuis le 1^{er} juillet 2022.

PROCÉDURE

La/le salarié-e informe l'employeur-euse de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins **15 jours** avant le début du congé. Elle/Il doit accompagner sa demande de pièces justificatives.

À noter : la/le salarié-e bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut demander à bénéficier du dispositif du don de jours ([Article L1225-65-1 – Code du travail](#)).

MESURES SPÉCIFIQUES EN CAS DE DÉCÈS

CONGÉ POUR DÉCÈS DE SON ENFANT

[Article L3142-1 à L3142-5 du Code du travail](#)

La/le salarié-e a le droit à un congé de **7 jours ouvrés**, en cas de décès de son enfant :

- âgé de **moins de 25 ans** ;
- quel que soit son âge, s'il/elle était lui-même elle-même parent ;
- d'une personne de **moins de 25 ans** à la charge effective et permanente du/de la salarié-e.

Dans le cas du décès de son enfant âgé-e de plus de **25 ans**, si l'enfant n'était pas elle/lui-même parent, le congé de décès est fixé à **5 jours**.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée à l'article [L.331-9 du Code de la sécurité sociale](#). Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

CONGÉ DE DEUIL

[Article L3142-1-1 – Code du travail](#)

Le congé de deuil s'adresse au/à la salarié-e qui fait face au décès :

- de son enfant âgé de **moins de 25 ans** ;
- d'une personne de **moins de 25 ans** à la charge effective et permanente du/de la salarié-e.

Ce congé est constitué de **8 jours** qui peuvent être fractionnés au maximum en **2 périodes**. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit le jour du décès.

À noter : Ce congé peut se cumuler avec le congé pour décès d'un enfant ou d'une personne à charge de **moins de 25 ans**.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée à l'article [L.331-9 du Code de la sécurité sociale](#). Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

À noter : la/le salarié-e bénéficiaire d'un congé de deuil peut demander à bénéficier du don de jours.

[Article L1225-65-1 – Code du travail](#)

PROCÉDURE

La/le salarié-e informe son employeur-euse 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

ILS SOUTIENNENT LE PROJET



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



EN SAVOIR +

www.accordegalite.org

☎ 03 80 43 28 34

✉ fete@accordegalite.org

 /FETE.Egapro

 @FETE_Egapro

 @fete_egalite



