

Les congés liés à l'arrivée d'un enfant

Les droits du père

page 2 à 3

Le père a droit à un congé de naissance de 3 jours mais aussi à un congé de paternité de 25 jours calendaires pris en charge par la sécurité sociale.

Le congé de maternité

- Droits et obligations de la femme enceinte : page 4
- Durée du congé maternité et protection de la femme enceinte page 4 à 6
- Maintien de salaire pendant le congé maternité page 6 à 7

Le congé d'adoption

page 8 à 9

Le congé d'adoption est ouvert au salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption et au salarié adoptant dans la légalité un enfant étranger.

Le congé parental d'éducation

page 10 à 11

Pour élever son enfant, le père ou la mère peut prendre un congé parental d'éducation à n'importe quel moment pendant la période suivant le congé de maternité et ce en principe jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.



Les droits du père

1 Le congé de naissance (article 43 de la CNN)

Le père a droit à un congé rémunéré de trois jours pour la naissance d'un enfant. Il doit prendre ce congé dans une période raisonnable et en tout état de cause dans la semaine suivant l'évènement.

2 Autorisation d'absence du père

L'article L 1225-16 du Code du travail permet au père de bénéficier d'une autorisation d'absence pendant la grossesse de la mère :

« Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. »

Cette autorisation d'absence comprend non seulement le temps de **l'examen médical**, mais également le temps du **trajet aller et retour**.

L'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un **certificat du médecin** suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un **examen prénatal** obligatoire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la **rémunération**. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des **congés payés** ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

3 Protection contre le licenciement du père

En vertu de l'article L 1225-4-1 du code du travail, l'employeur ne peut pas licencier le père de l'enfant pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

4 Le congé de paternité et d'accueil (articles L1225-35 à L1225-36 du code du travail)

▪ Bénéficiaires

Après la naissance de son enfant, le père et le cas échéant le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS, bénéficie du congé de paternité sans condition d'ancienneté. Le congé est accordé peu importe le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel...).



▪ Durée du congé

La durée du congé est de 25 jours calendaires. En cas de naissances multiples, ce congé est porté à 32 jours calendaires.

Ce congé se décompose comme suit :

- une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite aux 3 jours de naissance,
- une seconde période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) fractionnables en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Cette seconde partie est à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance. Elle peut toutefois être reportée au-delà de ce délai en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Elle doit alors être prise dans les 6 mois suivant soit la fin de l'hospitalisation, soit la fin de la suspension de son contrat de travail par le père pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation au titre du congé maternité dont aurait bénéficié la mère.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé doit avertir son employeur :

- de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois avant celle-ci,
- des dates de prise et des durées de la ou des périodes visées précédemment au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

▪ Indemnisation

La Sécurité sociale verse au salarié une indemnité de repos égale à son salaire journalier (calculé sur la moyenne des trois derniers mois) diminué d'un montant forfaitaire de charges sociales de 21%.

Sur ces indemnités, la Sécurité sociale prélève la CSG au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5 %.

L'employeur n'a aucune obligation de maintenir le salaire. Le salarié ne perçoit donc que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

▪ Effets sur le contrat de travail

Durant le congé de paternité, le contrat est suspendu. La durée du congé de paternité est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

▪ Retour dans l'entreprise

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.



Le congé de maternité

Droits et obligations de la femme enceinte

1. Obligations de la femme enceinte

En principe, la salariée n'est pas tenue de révéler son état à son employeur. Cependant, si elle souhaite bénéficier de la protection légale due à son état, elle doit remettre à son employeur un certificat médical. Celui-ci doit contenir la date d'accouchement (présumée ou effective) ainsi que le cas échéant l'existence et la durée prévisible de son état pathologique. Il est à noter que, pour la Cour de cassation, cette formalité n'est pas substantielle.

A défaut de certificat médical, avant de prendre son congé maternité, elle doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception du motif de son absence et de la date de sa reprise de travail. Aucun délai n'est fixé pour l'envoi de ce document.

2. Droits de la femme enceinte

■ Examens médicaux : la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L2122-1 du code de la santé publique. Ces absences sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif. Il s'agit du premier examen, effectué dans les trois premiers mois de grossesse puis un par mois jusqu'à l'accouchement et de l'examen postnatal qui doit intervenir dans les 8 semaines après l'accouchement.

■ Congé maternité et protection contre le licenciement : la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une certaine durée autour de l'accouchement. De plus, elle bénéficie d'une protection contre le licenciement (voir page 6).

■ Maintien de salaire : pendant son congé maternité, la salariée a droit à un maintien de salaire (voir page 7)

■ Réduction d'horaire : depuis le 1^{er} janvier 2020, les femmes enceintes à partir de leur 6^{ème} mois de grossesse ont le droit à une réduction d'horaire d'une demi-heure par jour sans diminution de salaire. Cette demi-heure est placée en accord avec l'employeur en début ou en fin de journée.



Durée du congé de maternité et protection de la femme enceinte

Article 27 de la CCN

Articles L 1225-17 à L 1225-23 du Code du travail

Articles L 1225-1 à L 1225-6 du Code du travail

1. Durée du congé maternité

La durée d'un congé de maternité varie selon qu'il s'agit d'un premier, deuxième, troisième enfant ou de naissances multiples et peut s'accompagner d'états pathologiques. Le tableau ci-dessous rappelle les différentes durées du congé.

Situation de famille	Durée du congé		
	avant l'accouchement	Après l'accouchement	Total
Naissance portant le nombre d'enfants à : - 1 ou 2 - 3 ou plus	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
Naissances multiples : - jumeaux - triplés ou plus	12 semaines 24 semaines	22 semaines 22 semaines	34 semaines 46 semaines
Etat pathologique	+ 2 semaines	+ 4 semaines	6 semaines

En cas d'accouchement prématuré intervenant plus de 6 semaines avant la date prévue, la durée du congé légal de maternité est augmentée du nombre de jours courant à partir de l'accouchement jusqu'au début de ce congé. En cas d'accouchement tardif, la durée du congé postnatal n'est pas diminuée.

Pour toutes les grossesses, la salariée peut reporter, dans la limite de trois semaines, le point de départ de son congé prénatal. Le congé postnatal est alors augmenté d'autant. Ce report est conditionné à un avis favorable du médecin suivant la salariée enceinte.

A compter du 3e enfant, la salariée peut choisir d'anticiper, dans la limite de deux semaines, le point de départ du congé prénatal. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

En cas de naissances multiples, la salariée peut choisir d'anticiper, dans la limite de 4 semaines, le point de départ du congé prénatal. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.



2. La protection de la femme enceinte

L'employeur ne peut pas licencier la salariée enceinte et les bénéficiaires de congés de maternité pendant la période d'état de grossesse médicalement constatée; la période du congé maternité et les 10 semaines qui suivent l'expiration du congé ou les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

L'interdiction de licencier est levée lorsque l'employeur justifie soit d'une faute grave de la salariée, non liée à son état de grossesse, soit de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement. Il est à noter le motif économique ne suffit pas en soi à prouver l'impossibilité de maintenir le contrat.

Dans tous les cas, le licenciement ne pourra pas être signifié, ni prendre effet pendant la période de congé de maternité. Il est même totalement déconseillé de procéder à l'entretien préalable au licenciement durant le congé de maternité.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité. Le congé est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés.

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

A la suite du congé de maternité, la rémunération de la salariée doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant toute la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'agence (Accord relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18/11/2008).

La salariée en état de grossesse apparente qui présente sa démission, peut se dispenser de respecter le délai de préavis sans avoir à payer d'indemnités de rupture (article L 1225-34 du Code du travail).

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre avec AR ou remise en main propre contre décharge quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue de son congé maternité ou deux mois après la naissance, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni payer de ce fait un indemnité de rupture.

La salariée peut, dans l'année suivant la date de la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ (article L 1225-67 du Code du travail).

La salariée peut aussi demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation.



Maintien de salaire pendant le congé de maternité

Article 27 de la CCN

La Sécurité sociale verse à la salariée une indemnité de repos égale à son salaire journalier (calculé sur la moyenne des trois derniers mois) diminué d'un montant forfaitaire de charges sociales de 21%. Sur ces indemnités, la Sécurité sociale prélève la CSG au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5 %.

Lorsque la salariée a au moins un an de présence, l'employeur est tenu de compléter ces indemnités journalières lorsqu'elles ne couvrent pas complètement le salaire de l'intéressée et ce, pendant toute la durée du congé de maternité.

Le salaire à maintenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 30 de la convention collective.

En principe, si la salariée perçoit mensuellement moins que le plafond mensuel de la sécurité sociale, l'employeur n'a pas de maintien de salaire à faire.

Il est à noter que le congé pour état pathologique prénatal (*2 semaines avant le congé de maternité*) est indemnisé dans les mêmes conditions que le congé de maternité. En revanche, le congé pour état pathologique postnatal (*4 semaines après le congé de maternité*) est indemnisé au titre de la maladie, l'employeur est donc amené à compléter le salaire dans ce cas.



Le congé d'adoption

Article 28 de la CCN – Articles L 1225-37 à L 1225-46 du code du travail

1. Bénéficiaires

Le congé d'adoption est ouvert au salarié

- à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption
- au salarié adoptant dans la légalité un enfant étranger.

Le salarié qui part en congé d'adoption doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend revenir dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une formalité essentielle.

2. Durée du congé

Dans le cadre d'une ou de plusieurs adoptions, le salarié peut bénéficier d'un congé qui commence à courir à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Les durées sont les suivantes :

- adoption portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 16 semaines
- adoption portant le nombre d'enfants à 3 ou plus 18 semaines
- adoption multiple 22 semaines

Tout salarié titulaire de l'agrément d'adoption (articles 63 et 100-3 du Code de la famille ou de l'aide sociale) peut bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré d'une durée maximum de 6 semaines pour se rendre à l'étranger ou dans les DOM TOM en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

Le salarié doit en avoir fait la demande auprès de son employeur par lettre recommandée avec AR remise en mains propres contre décharge au moins deux semaines avant son départ et indiquer la durée envisagée de l'absence.

3. Indemnisation

La Sécurité sociale verse au salarié une indemnité de repos égale à son salaire journalier (calculé sur la moyenne des trois derniers mois) diminué d'un montant forfaitaire de charges sociales de 21%.

Sur ces indemnités, la Sécurité sociale prélève la CSG au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5 %.

Lorsque le salarié a au moins un an de présence, l'employeur est tenu de compléter ces indemnités journalières lorsqu'elles ne couvrent pas complètement le salaire de l'intéressé et ce, pendant toute la durée du congé d'adoption.

Le salaire à maintenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 30 de la convention collective.



En principe, si le salarié perçoit mensuellement moins que le plafond mensuel de la sécurité sociale, l'employeur n'a pas de maintien de salaire à faire.

4. Effets sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption. Le congé est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés.

L'employeur ne peut pas licencier les bénéficiaires d'un congé d'adoption pendant la durée du congé et pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de cette période.

L'interdiction de licencier est levée lorsque l'employeur justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail. Il est à noter le motif économique ne suffit pas en soi à prouver l'impossibilité de maintenir le contrat.

Dans tous les cas, le licenciement ne pourra pas être signifié, ni prendre effet pendant la période de congé d'adoption.

5. Retour dans l'entreprise

A l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé d'adoption a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

A la suite du congé d'adoption, la rémunération du salarié doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant toute la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'agence (Accord relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18/11/2008).

De même, pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre avec AR ou remise en main propre contre décharge quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue de son congé d'adoption, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni payer de ce fait un indemnité de rupture (article L 1225-66 du code du travail).

Le salarié peut, dans l'année suivant la date de la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ (article L. 1225-67 du code du travail).

Le salarié peut aussi demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation.



Le congé parental d'éducation

Article 29 de la CCN - Articles L 1225-47 à L 1225-60 du code du travail

1. Bénéficiaires

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant, peut demander, soit un congé parental d'éducation, soit une réduction de son temps de travail hebdomadaire auquel cas la durée proposée ne peut être inférieure à 16 heures.

Les droits sont ouverts quel que soit l'effectif de l'entreprise, à la mère comme au père et l'employeur ne peut pas refuser la demande du salarié.

2. Durée du congé

Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation ou de réduire sa durée de travail à n'importe quel moment et ce jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans et n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans la durée du congé parental ou de la période de réduction du temps de travail est limitée à un an.

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé parental doit en informer son employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge dans le délai suivant :

- 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé
- 2 mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

La demande de congé parental est effectuée pour une durée maximale d'1 an qui pourra être renouvelée 2 fois par période maximale d'1 an, jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant. Un mois avant le terme de la première période, le salarié peut au choix en informant son employeur par lettre recommandée avec AR :

- prolonger le congé parental ou le travail à temps partiel ;
- transformer le congé parental en travail à temps partiel ;
- transformer le travail à temps partiel en congé parental.

Les formalités d'information de l'employeur ne sont pas prescrites à peine d'irrecevabilité de la demande. Même si le salarié n'a pas respecté la forme ou les délais pour informer l'employeur, ce dernier ne peut pas refuser la demande ni la prolongation. Il ne peut pas non plus sanctionner le salarié.

Le salarié qui a demandé une réduction de son temps de travail ne pourra pas modifier la durée du travail initialement choisie lors de la prolongation.

Après le 3^e anniversaire de l'enfant, le congé parental d'éducation ou la mesure de réduction du temps de travail peuvent être prolongés d'un an en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant.



3. Indemnisation

L'intéressé ne perçoit pas de salaire pendant cette période de suspension de son contrat de travail. Il peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant servie par la CAF. (cf www.caf.fr).
Si le salarié a choisi de travailler à temps partiel, il sera rémunéré en fonction du temps de travail choisi.

4. Effets sur le contrat de travail

- Salarié en congé parental d'éducation

Le contrat de travail du salarié en congé parental est suspendu. Il fait donc toujours partie de l'effectif de l'entreprise. Cependant, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié n'acquiert pas de congés payés.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié peut être licencié pour un motif indépendant du congé parental notamment pour un motif économique.

- Salarié ayant choisi de travailler à temps partiel

Il bénéficie des mêmes garanties que le salarié à temps partiel. Son contrat n'est pas suspendu. Il continue à acquérir ses congés payés et son ancienneté est calculée normalement.

Pendant la durée du congé parental ou de travail à temps partiel, le salarié n'a pas le droit d'exercer une autre activité professionnelle sauf celle d'assistante maternelle agréée.

5. Retour dans l'entreprise

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié, ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

