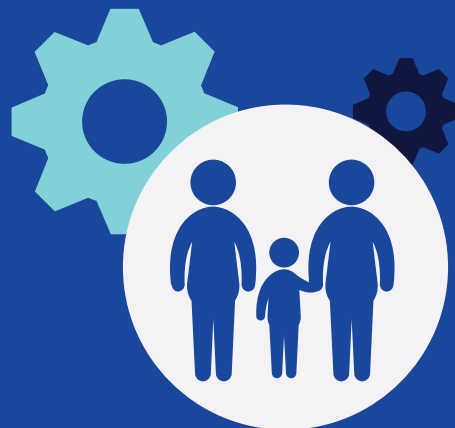


ALISFA

Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation



Li vr et

▶ La parentalité
en entreprise

GPRI
ALISFA | Commission
paritaire
permanente
de négociation
et d'interprétation



Livret sur la parentalité en entreprise

Préambule

Permettre aux salariés-parents de **concilier vie professionnelle et vie privée** est l'un des défis majeurs de l'entreprise de demain.

Pour un employeur, apporter des réponses adaptées aux différentes demandes de ses collaboratrices et collaborateurs concourt au bon dialogue social d'entreprise, à l'installation d'un environnement favorable aux bonnes relations.

Ces constats ont d'autant plus de valeur quand **on fait partie d'une branche professionnelle** dont l'acronyme **ALISFA** signifie « **Acteurs du lien social et familial** ».

Le guide que nous vous proposons paritairement constitue donc une étape importante de l'avancée de notre branche professionnelle dans ses démarches de prise en compte de la famille dans sa globalité, et de respect de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Il contient donc le cadre légal et les dispositions conventionnelles de notre branche dans le domaine de la parentalité : éléments qui sont autant de **repères et de soutiens pour les salariés et leurs employeurs**.

Mais ce guide va plus loin en vous proposant des liens avec d'autres institutions partenaires qui facilitent elles-aussi la vie des salariés-parents.

En espérant que cet outil vous soit utile au quotidien.

Jocelyn Besset
Président de la CPPNI

Sommaire

AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

La déclaration de la grossesse

Les autorisations d'absences

Les différents congés pour préparer l'arrivée de l'enfant

Le congé pathologique

Le congé maternité

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Les situations particulières

Le congé pour la naissance ou l'adoption de l'enfant

Le congé en vue de l'adoption pour se rendre dans les DROM-COM ou à l'étranger

Le congé principal d'adoption

Le congé supplémentaire d'adoption

La protection contre le licenciement

Le maintien des garanties de la complémentaire santé et de la prévoyance

La rupture du contrat de travail pendant les divers congés liés à l'arrivée de l'enfant

La protection de la famille

APRÈS L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

Le congé parental d'éducation

Les conditions

Le renouvellement du congé parental

La reprise anticipée avant la fin du congé parental

L'aide de la CAF : la prestation partagée d'éducation (PréParE)

Les congés pour une maladie ponctuelle de l'enfant

Le congé enfant malade

L'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant

Les congés pour les maladies longues ou graves de l'enfant

Le congé de présence parentale

Le congé de solidarité familiale

Le congé proche aidant

Le don de jours

LA VIE EN ENTREPRISE EN TANT QUE PARENT

La reprise du travail

La visite de reprise auprès du médecin du travail

La réintégration dans le poste ou dans un emploi similaire

Les entretiens de retour dans la structure

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'heure d'allaitement

Le passage à temps partiel

Le télétravail

Les modes de gardes

p.6

p.7

p.9

p.10

p.10

p.10

p.14

p.16

p.17

p.17

p.18

p.19

p.20

p.20

p.21

p.21

p.24

p.25

p.25

p.28

p.29

p.29

p.31

p.31

p.32

p.33

p.33

p.34

p.35

p.36

p.38

p.39

p.39

p.39

p.40

p.41

p.41

p.41

p.42

p.43

Introduction

Le présent livret sur la parentalité en entreprise est destiné à chaque salarié et employeur de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa). Il fait suite à la signature le 8 mars 2017 de l'accord entre les partenaires sociaux de la branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Favoriser la parentalité en entreprise c'est **accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.**

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

En effet, **l'arrivée d'un enfant bouscule les habitudes et modes de vie.** Plusieurs questions se posent souvent : comment parvenir à consacrer à son enfant un maximum de temps tout en continuant son activité professionnelle ? Comment s'organiser ? Comment peut-on concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle lorsqu'il faut faire face à la maladie ou au handicap ? Comment trouver le mode de garde qui convienne ? Comment, au quotidien, parvenir tout simplement à répondre à ses obligations ou à ses aspirations d'une vie sociale, culturelle ou familiale équilibrée ?

Ce guide présente les différents dispositifs permettant de concilier sa vie personnelle en tant que parent, et sa vie professionnelle. Il permet d'être mieux informé, d'y faire appel en fonction de ses besoins, en connaissant exactement les conditions, et les impacts et les conséquences de leur utilisation.

Il est conçu de manière à pouvoir vous aider selon vos besoins individuels, en toute autonomie.

Il permet de vous informer sur le recours aux différents dispositifs existants, tant dans le cadre légal que conventionnel, en détaillant pour chacun quelles sont les conditions et les conséquences d'utilisation.

Li
vr
et



Avant l'arrivée de l'enfant

▶ La déclaration de la grossesse

Du côté de la salariée

Une fois la grossesse confirmée par échographie ou test sanguin, la salariée doit effectuer un premier examen prénatal auprès de son médecin (généraliste ou gynécologue) ou de sa sage-femme libérale. Lors de cet examen, le médecin calcule les dates approximatives de conception et du terme.

À l'issue de celui-ci, le médecin ou la sage-femme complète et remet le formulaire de déclaration de grossesse en trois volets intitulé « Premier examen médical prénatal ». Cette déclaration doit être effectuée dans les 14 premières semaines de grossesse et non d'aménorrhée (c'est le nombre de semaines écoulées depuis le premier jour des dernières règles de la personne enceinte).

Ainsi, la salariée doit obligatoirement déclarer sa grossesse aux organismes administratifs communiquant :

- le volet rose à la caisse primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou à la MSA.
- les deux volets bleus à la caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou à la MSA.

Cette déclaration permettra à la salariée de bénéficier de la prise en charge de sa grossesse par la Sécurité sociale et des aides de la CAF prévues pour l'arrivée d'un enfant.

En revanche, la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à son employeur. Il est interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de la salariée.

Dans la pratique, il est conseillé à la salariée d'informer son employeur de sa grossesse notamment à partir du 3^e mois de grossesse pour anticiper une éventuelle nouvelle organisation du travail.

Du côté de l'employeur

L'employeur n'a aucune démarche administrative à effectuer. Il peut, lors d'un entretien avec la salariée, l'informer des aménagements possibles pendant sa grossesse, notamment ceux prévus par la convention collective.

▶ La déclaration de la grossesse

En effet, la convention collective prévoit une réduction du temps de travail à partir du 61^e jour de la grossesse (soit 2 mois). Les femmes enceintes ne doivent plus faire d'heures supplémentaires¹ ou complémentaires² et bénéficient d'une réduction journalière de 10% sans perte de salaire.

Cette réduction peut se faire sur la semaine avec l'avis du médecin du travail et l'accord de la salariée.

Ainsi, à partir du moment où la salariée informe l'employeur de son état de grossesse médicalement constatée par un justificatif (par exemple le certificat délivré par le médecin traitant ou le gynécologue), celle-ci doit bénéficier de cet aménagement du temps de travail au jour de la demande, sans rétroactivité.

Par exemple : Une salariée enceinte travaillant à temps plein, soit 35 heures, ne pourra plus faire des heures au-delà de 35 heures et bénéficiera d'une réduction journalière de 42 minutes si elle travaille 7 heures par jour.

De plus, lorsque l'employeur a connaissance de cet état de grossesse, il peut décider dans le cadre de la protection de la santé des salariés d'un aménagement temporaire du poste de travail. En effet, pour préserver la santé de la salariée, l'employeur peut essayer d'aménager le poste afin que cette ne soit pas exposée à certaines difficultés comme le port de charges, les postures pénibles, l'exposition à des produits toxiques...

Afin de protéger la santé de la salariée enceinte, un aménagement peut être mis en place :

- soit à l'initiative de l'employeur : dans ce cas, l'employeur doit convoquer la salariée pour une visite auprès du médecin du travail afin qu'il donne son avis sur les aménagements possibles du poste du travail. L'employeur devra alors se conformer à l'avis du médecin du travail.
- soit à l'initiative de la salariée : dans ce cas, seul l'avis du médecin traitant est suffisant. Toutefois en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, il est conseillé de convoquer la salariée à une visite auprès du médecin du travail afin qu'il donne son avis.

Le médecin du travail peut également proposer des mutations ou transformations de poste justifiées par l'état de santé de la salariée.

L'aménagement temporaire du poste de travail n'entraîne aucune modification du salaire.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un reclassement :

- ✓ le médecin du travail prononcera un avis d'inaptitude temporaire
- ✓ la salariée sera en arrêt maladie pendant cette période et bénéficiera du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale

1 Heures supplémentaires : ce sont des heures de travail accomplies par des salariés à temps plein au-delà de la durée légale du travail ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans notre convention collective, la durée de travail pour un temps plein est fixée à 35 heures.

2 Heures complémentaires : ce sont des heures de travail effectuées par des salariés à temps partiel, qui travaillent moins que 35 heures, au-delà du temps de travail mentionné dans leur contrat, mais en deçà de la durée du travail légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Ces dispositions relatives à l'aménagement du poste temporaire sont applicables à toutes les salariées en état de grossesse.

▶ Les autorisations d'absences

Dans le cadre de la grossesse ou d'un processus de PMA³, les salariés bénéficient de certaines autorisations d'absence afin de se rendre à des examens médicaux.

▶ Les rendez-vous médicaux dans le cadre d'une grossesse

Lorsque la salariée est enceinte, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour les examens médicaux obligatoires prescrits par le code de la santé publique. Ces examens sont au nombre de sept pour une grossesse arrivant à terme. Le 1^{er} examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du 3^e mois de grossesse. Les examens, dont 3 échographies, doivent avoir lieu tous les mois jusqu'à l'accouchement.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou la personne vivant maritalement avec elle, ou liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à maximum trois des examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse. Dans la plupart des cas, il s'agira des échographies.

Il est donc conseillé au ou à la conjoint(e) marié(e) ou non qui attend un enfant d'informer au plus tôt son employeur de la grossesse de sa conjointe afin de pouvoir anticiper ses absences.

▶ Les rendez-vous médicaux pour la procréation médicalement assistée (PMA)

La salariée engagée dans une PMA bénéficie d'autorisation d'absence illimitée pour les actes médicaux nécessaires sur présentation d'un certificat médical.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la personne bénéficiant d'une PMA ou vivant maritalement avec elle ou la personne salariée liée à elle par un PACS a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à maximum trois de ces examens médicaux nécessaires pour chaque processus de PMA.

Pour plus d'information sur la PMA : <https://www.procreation-medicale.fr>.

Dans l'un comme dans l'autre cas, pour ces absences :

- l'employeur ne peut pas refuser ces autorisations d'absence
- la salariée ou le ou la conjoint(e) absent(e) bénéficie d'un maintien de la rémunération pendant le temps de l'examen et le temps de trajet aller-retour
- l'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés légaux et conventionnels, et pour l'ancienneté

3 PMA (procréation médicalement assistée) : c'est un ensemble de pratiques cliniques et biologiques où la médecine intervient dans la procréation (assistance médicale à la procréation (AMP), fécondation in vitro (FIV),...)

▶ Les différents congés pour l'arrivée de l'enfant

Selon la situation du nouveau parent, la loi prévoit différents congés pour préparer la naissance ou l'arrivée d'un enfant. Ainsi, que la personne soit la mère, le père ou le ou la conjoint(e) de la mère de l'enfant, chacun peut bénéficier d'un congé spécifique : congé pathologique, maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant

Le congé pathologique

En cas de complication médicale ou de grossesse à risque, le médecin peut prescrire un repos obligatoire avant le congé maternité. Il s'agit alors d'un congé pathologique.

Une fois prescrit, le congé pathologique peut allonger soit avant (congé prénatal), soit après (congé postnatal) la naissance de l'enfant la durée du congé maternité. Ainsi, la période prénatale peut être augmentée dans la limite de 2 semaines (14 jours calendaires maximum, consécutifs ou non) et la période postnatale peut être prolongée de 4 semaines après l'accouchement. La période de suspension de 14 jours avant l'accouchement ne peut pas être reportée sur la période postnatale de 4 semaines.

Le congé pathologique prénatal est traité comme de la maternité par la CPAM, il donne donc lieu au versement des indemnités journalières maternité. Il ne donnera pas droit au versement du maintien de salaire prévu par la convention collective dans le cadre de la maladie. En revanche, le congé pathologique postnatal donne droit au maintien de salaire prévu par la convention collective, comme en cas de maladie car il n'est pas considéré comme de la maternité par la sécurité sociale.

Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité. La durée du congé de maternité varie selon le rang de l'enfant dans la famille, le nombre d'enfants à naître (naissance unique ou multiple), le caractère normal ou pathologique de la grossesse ou de l'accouchement.

La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après), mais peut être prolongée dans les cas indiqués dans le tableau ci-après.

Congé de maternité : durées (en semaines)			
	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance unique Naissance du 1 ^{er} ou du 2 ^e enfant	6	10	16
Naissance du 3 ^e enfant (ou plus)	8	18	26
Naissances multiples • 2 enfants	12	22	34
• plus de 2 enfants	24	22	46

La durée du congé maternité peut varier dans certains cas particuliers :

- En cas d'accouchement prématuré, la durée du congé prénatal qui n'a pas été pris est reporté à l'expiration du congé postnatal.

● **Par exemple** : l'accouchement de la salariée était prévu le 4 juin, le congé maternité a débuté le 23 avril et devait se terminer le 13 août. Finalement, la salariée a accouché le 7 mai, elle n'a eu que 2 semaines de congé prénatal. Les 4 semaines restantes sont donc reportées à la fin du congé postnatal. Il se terminera donc le 13 août.

- En cas d'accouchement tardif, le congé postnatal n'est pas diminué puisqu'il est décompté à partir de la date réelle de l'accouchement.

● **Par exemple** : l'accouchement de la salariée était prévu le 4 juin, le congé maternité a débuté le 23 avril et devait se terminer le 13 août. Finalement, la salariée a accouché le 9 juin, son congé postnatal se terminera donc le 18 août.

- La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, une partie du congé prénatal d'une durée maximale de 3 semaines au lieu de 6 semaines et le congé postnatal est augmenté d'autant, soit 13 semaines au lieu de 10. La durée totale du congé maternité sera toujours de 16 semaines. La salariée ne peut pas avoir moins de 3 semaines de congé prénatal.

Cette possibilité d'aménagement du congé de maternité ne modifie pas l'interdiction d'emploi absolue de 8 semaines avant et après l'accouchement, dont 6 semaines après l'accouchement.

▶ Les différents congés pour l'arrivée de l'enfant

Rang de l'enfant	Congé prénatal (semaines)		Congé postnatal (semaines)		Total
	Sans report	Avec report	Sans report	Avec report	
1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6	3	10	13	16
3 ^e enfant ou plus	8 ou 10	5	18 ou 16	21	26

- La salariée a la possibilité de réduire par report son congé prénatal (dans la limite de 3 semaines) mais elle conserve également la possibilité de l'augmenter dans la limite de 2 semaines.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ MATERNITÉ SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **oui**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **oui**

Indemnisation de la salariée pendant son congé de maternité

Les femmes ayant la qualité d'assuré social du fait de leur activité salariale, peuvent bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale de maternité pendant le congé de maternité, à condition de cesser toute activité salariée pendant cette période et au moins pendant 8 semaines.

Pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale pendant le congé maternité, la salariée doit justifier de 10 mois d'affiliation à la Sécurité sociale, à la date prévue de son accouchement. Elle doit également justifier :

- d'avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, à la date du début de la grossesse ou du congé prénatal, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire⁴ au cours des 6 mois civils précédant la date du début de la grossesse ou du congé prénatal

⁴ Montant pour 2019 : 10,03€

- ou, à défaut, en cas d'activité saisonnière ou discontinue, avoir travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédant la date du début de la grossesse ou du congé prénatal, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours de l'année précédant la date du début de la grossesse ou du congé prénatal

L'indemnité journalière maternité est égale au gain journalier de base. Celui-ci est calculé sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours.

Pour estimer le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, vous pouvez vous rendre sur le simulateur mis en place par la CPAM en cliquant sur le lien suivant : <https://www.ameli.fr/simulateur>.

Les indemnités journalières maternité sont en principe versées à la salariée tous les 14 jours par la CPAM. Elles sont versées pendant toute la durée du congé maternité, sans délai de carence et pour chaque jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

La convention collective Alisfa ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de maintenir ou de verser un complément de salaire pendant le congé maternité. Cependant, un accord collectif d'entreprise ou un usage dans la structure peut prévoir le maintien du salaire pendant tout ou partie du congé de maternité. Dans ce cas, les indemnités journalières maternité pourront être versées à l'employeur dans le cadre de la subrogation.

Le contrat de travail de la salariée en congé maternité est suspendu, mais la salariée fait toujours partie des effectifs de la structure, l'employeur doit alors établir et lui délivrer un bulletin de paye même si, en l'absence de subrogation, la paye est à zéro, voire même négative après l'appel d'éventuelles cotisations (par exemple la complémentaire santé).

En pratique, l'employeur n'est pas tenu de pratiquer la subrogation, il arrête le salaire au dernier jour de travail et n'en reprend le paiement qu'à partir du moment où la salariée retrouve son activité. Si l'employeur demande à être subrogé dans les droits de sa salariée, il doit l'indiquer dans le formulaire d'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (<https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/107/s3201.pdf>).

Lorsque l'employeur souhaite être subrogé dans les droits de la salariée, les mécanismes de paye sont identiques à ceux pratiqués en cas de maladie.

CONSEIL : Il est conseillé à l'employeur d'ouvrir un dossier auprès de l'organisme de prévoyance⁵ afin d'avoir un complément de salaire pour la salariée en maternité et de ne causer aucun préjudice de perte de salaire. L'indemnisation est identique à celle de la maladie.

⁵ Les organismes recommandés par la convention collective sont APICIL et MUTEX

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est attribué au ou à la salarié(e) après la naissance ou l'arrivée de l'enfant, sans condition d'ancienneté.

Ainsi, peuvent bénéficier du « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » :

- le père salarié ;
- le ou la conjoint(e) salarié(e) de la mère ;
- la personne salariée liée à la mère par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne salariée vivant maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 11 jours calendaires⁶ (soit du lundi au dimanche) consécutifs pour la naissance d'un enfant et de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissance multiple.

Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
Naissance	Durée du congé
Unique	11 jours calendaires
Multiple	18 jours calendaires

Le ou la salarié(e) qui désire bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit en avertir son employeur dans un délai d'au moins 1 mois précédant la date à laquelle il ou elle entend le prendre. Il ou elle indique également la date de début et de retour.

Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant. Cependant, il peut être reporté au-delà de ces 4 mois dans un des cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant
- en cas de décès de la mère, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé accordé au père en cas de décès de la mère
- d'un commun accord entre le ou la salarié(e) et l'employeur par écrit

RAPPEL : L'employeur informé ne peut ni refuser la prise de congé, ni en exiger le report, quels que soient les éventuels motifs qu'il estimerait « légitimes » (charge de travail, difficultés d'organisation de l'entreprise, etc.) même si le ou la salarié(e) n'a pas informé dans le mois.

⁶ Jours calendaires : ce sont tous les jours de la semaine, dimanches et jours fériés compris.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **oui**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **oui**

Indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Une indemnité journalière (IJ) forfaitaire est versée par la CPAM. L'indemnité est identique à celle versée pendant le congé maternité.

Le salarié ou la salariée(e) doit justifier d'une durée d'immatriculation de 10 mois auprès de la CPAM à la date présumée de l'accouchement, ou à la date de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et il ou elle doit attester de la cessation de son activité professionnelle durant ce congé. Si l'assuré est le père de l'enfant, il doit fournir l'une des pièces suivantes auprès de la CPAM :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- ou la copie du livret de famille mis à jour
- ou la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père
- ou la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

Si l'assuré(e) n'est pas le père de l'enfant, il ou elle doit fournir les pièces suivantes auprès de la CPAM :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable)
- ainsi qu'un justificatif attestant de son lien avec la mère (extrait d'acte de mariage, copie du pacte civil de solidarité, certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant)

L'indemnité journalière de paternité est égale au salaire journalier de base. Elle est calculée sur la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant le congé, soumise le cas échéant au plafond de la sécurité sociale⁷. Elle est calculée de la même façon que les indemnités journalières du congé maternité. Il est possible de faire une simulation en cliquant sur le lien suivant : <https://www.ameli.fr/simulateur>.

⁷ Pour 2019, le PMSS est de 3 377€

Les situations particulières

Pour certaines situations tragiques, le code du travail prévoit des règles. L'employeur peut aussi décider d'être plus favorable ou d'aménager le temps de travail du salarié afin de pallier la difficulté de la situation.

- **Le décès de la mère** : si la mère décède durant le congé postnatal, quelle qu'en soit la cause, le père, le ou la conjoint(e) salarié(e) a le droit de suspendre son contrat de travail pendant 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant, cette période pouvant être portée à 18 ou 22 semaines en cas de naissance d'un troisième enfant ou de naissance multiple. Il ou elle doit alors avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père, le ou la conjoint(e) bénéficie alors de la protection contre le licenciement et du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de décès de la mère en cours d'indemnisation au titre de l'assurance maternité, le versement des indemnités journalières peut être transféré au père ou, à défaut, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

- **Le décès de l'enfant**, plusieurs situations sont possibles :
 - si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé, alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes, la salariée ne pourra pas bénéficier de son congé maternité. Elle aura toutefois droit à un arrêt de travail prescrit par son médecin et indemnisé à ce titre par l'Assurance maladie. Le ou la conjoint(e) n'aura pas droit non plus à son congé paternité ou accueil de l'enfant.
 - si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22^e semaine d'aménorrhée, ou que son poids à la naissance était d'au moins 500 grammes, la salariée aura droit au congé maternité dans son intégralité et le ou la conjoint(e) aura aussi droit au congé paternité ou accueil de l'enfant.

Le congé pour la naissance ou l'adoption de l'enfant

Le ou la salarié(e) bénéficie de trois jours ouvrés d'absence pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois jours sont accordés à la personne qui n'est pas en congé maternité, donc au ou à la conjoint(e). En effet, la mère étant déjà en congé maternité lors de la naissance de son enfant, elle ne peut pas prétendre à ces jours de naissance.

Ce congé est ouvert à tous les salariés, sans condition d'ancienneté et peu importe la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, CEE, CUI-CAE, ...).

Pendant la durée de ce congé, l'employeur maintient la rémunération du ou de la salarié(e). Le ou la salarié(e) continue d'acquérir de l'ancienneté et des congés payés.

Le congé en vue de l'adoption pour se rendre dans les DROM-COM ou à l'étranger

Ces congés sont valables peu importe que l'adoption soit simple ou plénière. Tout salarié titulaire de l'agrément délivré par le service de l'aide sociale à l'enfance a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine, dans le but de se déplacer pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants (<http://www.adoption.gouv.fr/>).

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre récépissé, au moins 2 semaines avant son départ, du début de son congé et de la durée envisagée du congé.

Le congé est d'une durée maximale de 6 semaines par agrément délivré soit pour une seule adoption d'un enfant.

LES EFFETS DU CONGÉ EN VUE DE L'ADOPTION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- le salaire n'est pas maintenu sauf accord d'entreprise ou usage plus favorable
- pas d'acquisition d'ancienneté
- pas d'acquisition de congés payés légaux et conventionnels

BONNE PRATIQUE : Un ou une salarié(e) souhaitant augmenter la durée de son congé pour être auprès de l'enfant pourrait demander à son employeur un congé sans solde. Si dans la structure, le compte épargne temps (CET) est mis en place alors il est possible que le congé sans solde soit indemnisé grâce aux jours épargnés.

Le congé principal d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert au ou à la salarié(e) qui se voit confier un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption. Ce congé n'est soumis à aucune condition d'ancienneté.

Il est d'une durée de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant. Mais il peut débuter au plus tôt dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé passe à :

- 18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) assure la charge
- 22 semaines en cas d'adoption multiple et ce, quel que soit le nombre d'enfants du foyer

Le (ou la) salarié(e) qui désire bénéficier du congé d'adoption doit aviser son employeur, par LRAR ou lettre remise contre récépissé, du motif de son absence et de la date de sa reprise d'activité.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ EN VUE DE L'ADOPTION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **non**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **non**
- Acquisition de l'ancienneté : **non**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **oui**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **non**

La convention collective Alisfa ne prévoit pas de maintien de salaire dans ce cadre, ainsi le ou la salarié(e) bénéficiaire du congé perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale, sous réserve de remplir des conditions précisément définies. Pour percevoir les indemnités journalières pendant le congé d'adoption, le ou la salarié(e) doit remplir les conditions suivantes :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrivée de l'enfant adopté, ou avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrivée de l'enfant
- justifier d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré(e) social(e) à la date d'arrivée de l'enfant

Ces indemnités seront calculées de la même manière que les indemnités journalières lors d'un congé maternité.

FOCUS : Si l'employeur fait un maintien de salaire pour les salariées en congé maternité dans sa structure par une pratique plus favorable, il convient de le faire pour les salariés en congé principal d'adoption au regard de l'égalité de traitement des salariés.

Le congé supplémentaire d'adoption

Lorsque le congé principal d'adoption est réparti entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires pour le couple (18 jours en cas d'adoption multiple) de congé d'adoption. Ainsi le congé d'adoption peut avoir une durée totale de 10 semaines plus 11 jours.

La durée du congé total (principal et supplémentaire) ne peut alors être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours. Les deux parents peuvent prendre leur congé simultanément.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ D'ADOPTION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **oui**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **oui**

▶ La protection contre le licenciement

La salariée en congé maternité ou le ou la conjoint(e) en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, ou le ou la salarié(e) en congé d'adoption bénéficie d'une protection contre le licenciement. Il existe deux types de protection :

- **une protection absolue** : pendant le congé maternité ou d'adoption, le licenciement est interdit ;
- **une protection relative** : pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité ou du congé d'adoption ou la naissance ou l'arrivée de l'enfant, l'employeur ne peut pas licencier sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

▶ Le maintien des garanties de la complémentaire santé et de la prévoyance

Conformément à la convention collective, en cas de suspension du contrat de travail (congé maternité, paternité ou adoption), le ou la salarié(e) conserve sa complémentaire santé et sa prévoyance.

Absence	Complémentaire santé		Prévoyance	
	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre
Congé de maternité / de paternité / d'adoption	Garanties maintenues : Les cotisations maintenues comme pour les actifs		Garanties maintenues : Les cotisations sont dues sur le salaire réduit en cas de mois incomplet, en cas d'absence sur le mois entier, la cotisation est à « 0 ».	

FOCUS : Si le ou la salarié(e) décide de couvrir ses ayants-droits, notamment ses enfants, l'employeur prend en charge 25% de la cotisation pour le 1^{er} et le 2^e enfant.

CONSEIL PRATIQUE : pendant le congé maternité, la paie sera négative sur le bulletin de paie du fait du maintien de la complémentaire santé. La régularisation se fera au retour de la salariée.

► La rupture possible du contrat de travail pendant les congés liés à l'arrivée d'un enfant

Avec l'arrivée d'un enfant, le ou la salarié(e) peut vouloir soit s'occuper de son enfant, soit changer de métier et donc envisager la rupture de son contrat de travail.

- **La rupture conventionnelle**

Une rupture conventionnelle peut être conclue entre le ou la salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, et l'employeur. La procédure de rupture conventionnelle peut donc être faite pendant la période du congé.

- **La démission**

Si un ou une salarié(e) souhaite démissionner, il est possible d'envoyer la lettre de démission par LRAR dans un délai de 15 jours avant la fin de son congé maternité ou d'adoption. Dans ce cas, il ou elle n'aura aucun préavis à respecter ni indemnité compensatrice à verser.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, le ou la salarié(e) peut démissionner pour élever son enfant sans être tenu(e) de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

► La protection de la famille

Au cours de la vie, certaines situations difficiles voire tragiques peuvent être rencontrées par chacun durant son contrat de travail. Il existe différents dispositifs prévus pour les salariés afin de protéger leur famille et de faire face à ces situations.

► La prévoyance

En cas de décès du salarié, la prévoyance prévoit deux garanties :

- **la rente éducation** : elle permet d'assurer l'éducation des enfants après le décès du ou de la salarié(e) ou s'il ou elle est atteint(e) d'invalidité de troisième catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %. Ainsi, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale jusqu'au 19^e anniversaire

▶ La protection de la famille

- 15 % du plafond annuel de la Sécurité sociale du 19^e au 26^e anniversaire.
Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère

Elle cesse selon les conditions prévues par l'article 3.2 du chapitre XIII de la convention collective (https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=C438F7353C13F4359FADE1720381D1E5.tplgfr41s_1?idSectionTA=KALISCTA000032486767&cidTexte=KALITEXT000005677408&idConvention=KALICONT000005635384#KALIARTI000032486759).

● **Le capital décès** : permet aux ayants droit⁸ du ou de la salarié(e) décédé(e) de bénéficier d'une prestation (capital) qui complétera le capital-décès versé par le régime général de la Sécurité sociale.

Le montant du capital décès est calculé en fonction du statut du ou de la salarié(e). Il est fixé à :

- 170 % du salaire annuel brut de référence pour les personnels non-cadres,
- 250 % du salaire annuel brut de référence pour les salariés cadres. Le montant minimum du capital décès est de 3 000 €.

Pour plus d'information sur la rente éducation et le capital décès, nous vous conseillons de consulter le chapitre XIII de la convention collective (https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=C438F7353C13F4359FADE1720381D1E5.tplgfr41s_1?idSectionTA=KALISCTA000032486767&cidTexte=KALITEXT000005677408&idConvention=KALICONT000005635384#KALIARTI000032486759).

▶ Le fonds d'action sociale

En cas de difficulté permanente ou passagère, un fonds d'action sociale a pour objectif d'accorder des aides sociales aux personnes lorsque ces dernières se trouvent dans une situation difficile. Plusieurs organismes prévoient des aides financières :

● les aides financières individuelles de la CPAM : une situation matérielle rendue difficile par l'état de santé (maladie, maternité, accident du travail, handicap, invalidité), et si la personne dispose de revenus modestes, l'Assurance Maladie peut l'aider à faire face aux dépenses imprévues liées à cette situation (<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-financieres/aides-financieres-individuelles/aides-financieres-individuelles>.)

● les aides financières d'action sociale de la CAF : les aides visent à soutenir les familles dans les moments clés de leur vie et à les accompagner lors d'événements fragilisant l'équilibre familial (<https://www.caf.fr/sites/default/files/Les%20aides%20financi%C3%A8res%20individuelles%20d'action%20Sociale.pdf>).

● les fonds d'action sociale de la complémentaire santé et de la prévoyance de l'organisme assureur de la structure : en cas de difficultés liées à la maladie, à des problèmes familiaux ou financiers, tout adhérent peut solliciter une aide auprès de l'organisme de complémentaire santé et ou de prévoyance. Il convient

⁸ Ayants droit : cela peut être l'époux, les enfants, le concubin pacsé ou non, et les ascendants ou autre personne vivant avec la personne depuis au moins 12 mois consécutifs et étant à sa charge.

d'en vérifier les conditions d'accès auprès de l'organisme assureur choisi soit par la structure soit par le ou la salarié(e) individuellement.

- le fonds d'action sociale de la branche : il a été créé deux fonds d'action sociale lors de la mise en place de la complémentaire santé et de la prévoyance. En tout état de cause pour bénéficier du fonds d'action de branche, il faut se rendre sur le site internet suivant : www.alisfa-sante.fr.

Pour bénéficier de ces aides, la structure doit être affiliée au près d'un des organismes recommandés. Pour le régime de complémentaire santé :

- Mutex : <https://www.mutex.fr/>
- Apicil : <https://www.apicil.com/responsable-protection-sociale/accords-de-branche/alisfa>
- Solimut : <https://www.solimut.fr/mutuelle-des-professionnels-du-lien-social-et-familial.html>

Pour le régime de prévoyance :

- Mutex : <https://www.mutex.fr/>
- Apicil : <https://www.apicil.com/responsable-protection-sociale/accords-de-branche/alisfa>

► La prime de naissance

- Par la CAF : la prime à la naissance de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est une prime versée, sous conditions de ressources, en fin de grossesse pour préparer l'arrivée de l'enfant. Elle a pour objet de faire face aux dépenses liées à la naissance d'un d'enfant.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site de la CAF : <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prime-a-la-naissance-et-la-prime-a-l-adoption>.

- Par la complémentaire santé : la prime de naissance est une somme d'argent qu'offrent certaines complémentaires santé lors de la naissance d'un enfant. L'octroi de cette prime peut se faire avant la naissance du bébé, ou juste après selon les organismes.

Il convient de se rapprocher de sa complémentaire santé pour savoir si cette prime est versée.



Après l'arrivée de l'enfant

LORSQUE L'ENFANT EST ARRIVÉ DANS LE FOYER, LES PARENTS BÉNÉFICIENT DE DIFFÉRENTS CONGÉS SELON LES SITUATIONS.

IL EXISTE DES CONGÉS POUR ÉLEVER SON ENFANT, LORSQU'ON DOIT FAIRE FACE À DES MALADIES PONCTUELLES OU PLUS LONGUES ET GRAVES DE L'ENFANT.

▶ Le congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité, paternité ou du congé d'adoption, le ou la salarié(e) (l'un ou l'autre des parents) peut prendre un congé parental d'éducation pour élever son enfant. Ce congé peut être total (le ou la salarié(e) ne reprend pas le travail) ou à temps partiel (le ou la salarié(e) reprend le travail dans la structure sur un temps partiel).

▶ Les conditions

Le congé parental d'éducation est possible :

- en cas de naissance ou arrivée au foyer de l'enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption,
- et à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

FOCUS : Si le ou la salarié(e) a moins d'un an d'ancienneté, il ne peut en principe pas en bénéficier, sauf accord plus favorable de l'employeur. En revanche, dans ce cas, le ou la salarié(e) ne pourra pas avoir droit à l'aide de la CAF dont l'une des conditions est d'avoir un an d'ancienneté au sein de la structure.

Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou deux mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée du congé.

Le courrier doit comprendre :

- la demande de bénéficier d'un congé parental d'éducation (total ou partiel),
- la durée du congé parental,
- le point de départ et la date de fin du congé.

>> Un modèle de courrier est disponible en annexe.

Lorsque le ou la salarié(e) demande un congé parental d'éducation à temps partiel, il ou elle peut choisir une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à 16 heures. C'est le ou la salarié(e) qui choisit la durée hebdomadaire de son temps partiel. Mais c'est avec l'employeur, en fonction des réalités de la structure, que les jours travaillés seront déterminés.

Pour les horaires de travail, si l'employeur et le salarié n'arrivent à se mettre d'accord, c'est l'employeur qui fixera ces horaires. Le ou la salarié(e) peut refuser lorsque la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses. Selon l'administration, peuvent être, par exemple, considérées comme entrant dans cette catégorie, la nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, ou celle d'assurer la garde d'enfant(s) pour un parent isolé.

▶ Le congé parental d'éducation

Dans ce cas, l'employeur et le ou la salarié(e) doivent conclure un avenant au contrat de travail comprenant :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail
- la répartition de la durée du travail
- la possibilité d'accomplir des heures complémentaires
- la rémunération
- le principe d'égalité de traitement
- il est important de préciser que cet avenant à temps partiel est conclu dans le cadre d'un congé parental d'éducation en application de la demande du ou de la salarié(e) (datée du ...). Ainsi que sa durée, puisqu'il sera temporaire.

FOCUS : L'obligation de présenter la demande de congé par LRAR n'est qu'un moyen de preuve de l'information de l'employeur. L'envoi du courrier n'est pas une condition pour bénéficier du congé. L'employeur ne peut pas refuser la demande de congé parental d'éducation, cette décision s'impose à lui. Il n'a alors aucune obligation de répondre à la demande du ou de la salarié(e). Cependant, il est recommandé de faire un courrier de réponse à la demande du ou de la salarié(e) pour l'informer de la possibilité de bénéficier de l'entretien professionnel avant la fin de son congé.

La demande initiale du congé parental d'éducation est d'une durée maximale d'un an. Celui-ci peut ensuite être renouvelé dans la limite de 2 fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Durée du congé parental			
Situation ouvrant droit au congé	Durée initiale du congé	Nombre de renouvellement possible	Date de fin du congé parental
Naissance d'un ou plusieurs enfants	1 an maximum	2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
Naissance multiple d'au moins 3 enfants	1 an maximum	5 fois	Au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> • soit à la date d'entrée à l'école maternelle, • soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6^e anniversaire des enfants

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCTION TOTAL SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **non**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **non**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui** pour moitié
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **oui**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **non**

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCTION À TEMPS PARTIEL SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Comme le ou la salarié(e) a repris son travail à temps partiel, l'employeur doit lui verser la rémunération correspondant au temps de travail à temps partiel indiqué dans l'avenant. En parallèle, le ou la salarié(e) peut prétendre, sous certaines conditions, à une indemnisation versée par la CAF.

Les congés payés légaux et conventionnels sont acquis normalement et les régimes de complémentaire santé et de prévoyance sont maintenus normalement. La cotisation de la complémentaire santé n'est pas proratisée.

Durant le congé parental le ou la salarié(e) ne peut exercer aucune activité professionnelle sauf celle d'assistant(e) maternel(le).

Maintient des garanties de complémentaires santé et de prévoyance				
Absence	Complémentaire santé		Prévoyance	
	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre
Congé parental d'éducation total	Garanties suspendues : Possibilité de maintien avec financement à la charge du ou de la salarié(e) à 100 % (versement à l'organisme assureur)		Garanties suspendues : Possibilité* de maintien avec financement à la charge du ou de la salarié(e) à 100 % (versement à l'organisme assureur) ** *En cas de demande de maintien à titre facultatif des garanties de prévoyance, le ou la salarié(e) a le choix de maintenir uniquement la garantie décès, ou la totalité des garanties. ** Salaire de référence pour le calcul des cotisations = moyenne des salaires bruts soumis à cotisations des 12 derniers mois civils d'activité perçus avant la date de début de suspension de son contrat de travail	
Congé parental d'éducation à temps partiel	Garanties maintenues		Garanties maintenues	

▶ Le congé parental d'éducation

▶ Le renouvellement du congé parental

Au terme de chaque période, au moment du renouvellement, le ou la salarié(e) peut :

- renouveler le congé parental initialement demandé. Le ou la salarié(e) n'est pas dans l'obligation de demander la même durée que celle fixée initialement.

Par exemple : le ou la salarié(e) peut formuler une demande de congé parental initial de 6 mois puis lors du renouvellement demander un an.

- demander la modification des modalités d'exécution du congé parental d'éducation : le ou la salarié(e) peut passer d'un congé parental total à un congé parental à temps partiel et inversement. En revanche, le ou la salarié(e) qui avait opté pour un temps partiel ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur.

Par exemple : si le ou la salarié(e) choisit d'être en congé parental à temps partiel d'une durée hebdomadaire de 20 heures pendant sa durée initiale, lors du renouvellement, il ou elle ne peut pas en principe demander à passer à 25 heures, sauf accord plus favorable de l'employeur. Il ou elle devra rester à 20 heures lors de son renouvellement.

Le ou la salarié(e) souhaitant prolonger son congé parental d'éducation doit en avvertir l'employeur par LRAR, au moins un mois avant le terme initialement prévu, et l'informer, le cas échéant, de son intention de transformer le congé parental en temps partiel et réciproquement.

Les formalités ci-dessus sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'inobservation du délai de prévenance ne permet pas à l'employeur de refuser le renouvellement.

FOCUS : Si le non-respect des formalités et délai précités n'empêchent pas le ou la salarié(e) de bénéficier du renouvellement de son congé parental, il faut quand même que le ou la salarié(e) ait informé l'employeur de sa décision et qu'il ou elle puisse justifier de cette information. A défaut d'information de l'employeur, le ou la salarié(e) pourrait être considéré(e) en absence injustifiée et l'employeur pourrait prendre des mesures disciplinaires.

► La reprise anticipée avant la fin du congé parental

Le ou la salarié(e) a la possibilité de mettre fin au congé parental de façon anticipée en cas de :

- décès de l'enfant ;
- diminution importante des ressources du ménage : celle-ci ne doit pas être liée au congé parental. Ainsi, l'employeur peut demander au ou à la salarié(e) de le justifier par des documents tels que l'avis d'imposition, une attestation Pôle Emploi, une notification de suppression d'allocation etc. Les ressources du ménage à prendre en compte ne sont pas uniquement les revenus professionnels du couple mais également les ressources complémentaires extérieures telles que l'aide des parents. La diminution des ressources doit par ailleurs s'apprécier au jour de la demande de reprise anticipée
- accord des parties : le ou la salarié(e) peut demander par écrit un retour anticipé. L'employeur doit alors l'informer par écrit de son acceptation ou de son refus

Pour les deux premiers cas, le ou la salarié(e) doit faire une demande écrite et motivée à l'employeur, au minimum un mois avant la date à laquelle il ou elle entend reprendre son travail. En dehors de ces deux situations particulières, le ou la salarié(e) ne peut imposer son retour anticipé.

► L'aide de la CAF : la prestation partagée d'éducation (PréParE)

Quand le ou la salarié(e) est en congé parental d'éducation total ou à temps partiel, il ou elle bénéficie d'une indemnisation de la CAF. En effet, la CAF verse la PréPaRe sous certaines conditions.

La PréParE n'est pas soumise à des conditions de ressources. Cependant d'autres critères d'attribution sont à respecter :

- l'enfant doit être âgé de moins de 3 ans dans le cadre d'une naissance ou de moins de 20 ans dans le cadre d'une adoption
- au moins un des parents doit cesser ou réduire son activité
- avoir cotisé suffisamment à l'assurance vieillesse : le demandeur doit avoir cotisé à l'assurance vieillesse au minimum 8 trimestres dans les 2 dernières années pour un 1^{er} enfant, dans les 4 dernières années pour un 2^e enfant et dans les 5 dernières années à partir du 3^e enfant
- avoir au moins 1 an d'ancienneté au sein de son entreprise sauf dans le cas d'un demandeur d'emploi

Pour plus de renseignements sur la PréParE : <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare>.

Le montant de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versé durant le congé parental varie selon que le ou la salarié(e) cesse ou réduit son activité pour

▶ Le congé parental d'éducation

s'occuper de son enfant. La durée, quant à elle, varie suivant le nombre d'enfants à charge.

De plus, la PréParE de la CAF peut également être majorée, ce qui permettra d'obtenir une allocation d'un montant supérieur mais dont la durée des versements est inférieure. Pour obtenir la PréParE majorée, le ou la salarié(e) doit avoir au moins 3 enfants à charge et l'un ou les deux parents doivent cesser totalement leur activité professionnelle.

Le montant versé mensuellement est égal à :

Situation du demandeur	1 ^{er} enfant	A partir du 2 ^e enfant
Cessation totale d'activité	396,01 euros	647,31 euros
Temps partiel de 50% maximum	256,01 euros	-
Temps partiel entre 50% et 80%	147,67 euros	

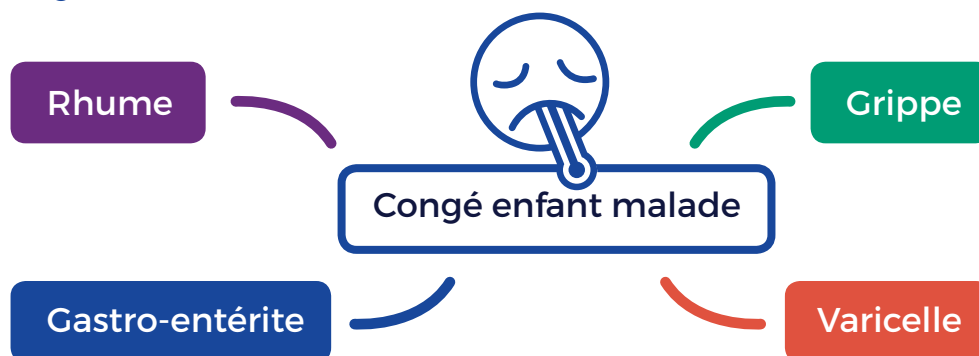
La durée du versement varie selon le nombre d'enfants :

Situation du demandeur	1 ^{er} enfant	A partir du 2 ^e enfant	En cas de triplés ou plus
En couple	6 mois maximum	24 mois maximum	48 mois maximum
Seul	dans la limite du premier anniversaire de l'enfant	dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant	dans la limite du sixième anniversaire des enfants

► Les congés pour une maladie ponctuelle de l'enfant

Lorsque l'enfant est malade, le ou la salarié(e) peut bénéficier de quelques jours pour rester auprès de lui.

► Le congé enfant malade



L'article 4 du chapitre VI de la CCN stipule « Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de seize ans et sur présentation d'un certificat médical, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés à la mère, ou au père, ou à la personne qui a la charge habituelle de l'enfant. Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de dix jours ouvrés⁹, quel que soit le nombre d'enfants ».

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés, en CDI, CDD, PEC, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et ne sont subordonnées à aucune condition d'ancienneté. Les seules conditions sont les suivantes :

- l'enfant doit avoir moins de 16 ans
- le ou la salarié(e) doit en avoir la charge
- et le ou la salarié(e) doit produire un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant

Le ou la salarié(e) bénéficie de 10 jours ouvrés⁹ sur 12 mois glissants de date à date.

Par exemple : Un ou une salarié(e) présente un certificat médical de son enfant pour la journée du 5 juin 2018. Au cours des 12 mois antérieurs (période du 5 juin 2017 au 4 juin 2018) le ou la salarié(e) a déjà bénéficié de 4 jours de congés exceptionnels pour enfant malade. Il reste alors au ou à la salarié(e) 6 jours enfant malade.

⁹ Jours ouvrés : ce sont tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux.

QUELS SONT LES EFFETS DES JOURS ENFANT MALADE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **oui**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **oui**
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **oui**

L'objet de ce congé exceptionnel pour enfant malade est de permettre au ou à la salarié(e) de s'occuper de l'enfant malade ponctuellement (grippe...) ou accidenté et dont l'état de santé est attesté par un certificat médical.

Ainsi, un rendez-vous médical programmé tel qu'un rendez-vous de contrôle ou de suivi à l'hôpital, un rendez-vous chez le dentiste, ne constituent pas des cas visés par la convention collective, ils ne peuvent donc donner lieu au bénéfice d'un jour de congé exceptionnel pour enfant malade car le ou la salarié(e) ne pourra pas fournir de certificat médical (sauf si l'employeur est plus favorable).

FOCUS : le ou salarié(e) à temps partiel peut bénéficier du même nombre de jours que les salariés à temps plein, soit 10 jours ouvrés. Le décompte se fera alors du premier jour où le salarié aurait dû venir travailler jusqu'à son retour comme pour les congés payés légaux.

Par exemple : un ou une salarié(e) à temps partiel travaille les lundis, mardis et vendredis. Il ou elle a besoin d'être auprès de son enfant le mardi. On lui décomptera alors 3 jours enfants malade soit du mardi (1^{er} jour où il ou elle aurait dû venir travailler) jusqu'au jeudi (dernier jour avant son retour).

► Les congés pour les maladies longues ou graves de l'enfant

Dans les cas de maladies plus longues ou plus graves, les parents peuvent bénéficier d'autres congés pour être auprès de l'enfant sur une plus longue période.

► L'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant

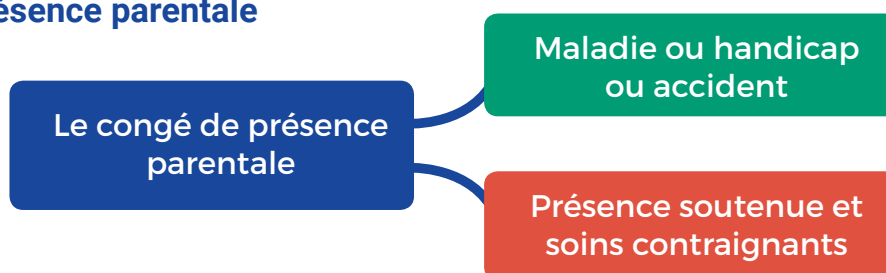
Il existe un congé de deux jours ouvrés pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant¹⁰.

Le ou la salarié(e) demandant ce congé doit justifier de l'état de santé de l'enfant par un certificat d'un médecin.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ DE L'ANNONCE DE LA SURVENANCE D'UN HANDICAP D'UN ENFANT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **oui**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **oui**
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **oui**

► Le congé de présence parentale



Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge (d'au plus 16 ans, 20 ans dans certains cas) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut demander ce congé (par exemple si l'enfant a une leucémie, une paralysie...).

La durée du congé est de 310 jours ouvrés maximum sur une période de 3 ans.

Comment le demander ? Le ou la salarié(e) doit envoyer à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit y joindre le certificat médical établi par le médecin de l'enfant.

► Les congés pour les maladies longues ou graves de l'enfant

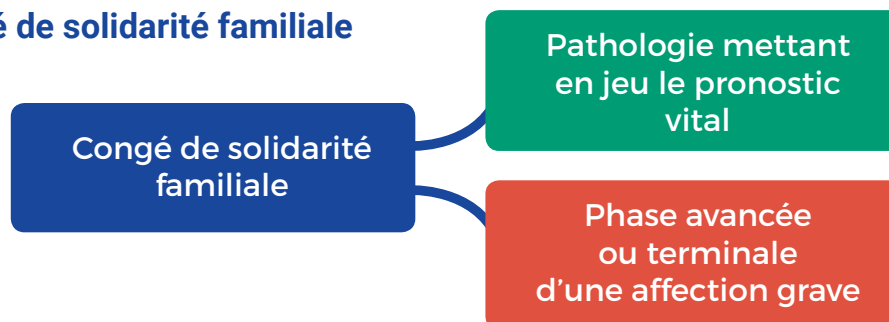
Il ou elle informe l'employeur au moins 48 h à l'avance, avant chaque absence. L'employeur ne peut pas refuser le congé.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **non**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui** pour moitié
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **oui**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **non**

Le ou la salarié(e) peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF. Pour plus d'informations : <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp>.

► **Le congé de solidarité familiale**



Ce congé permet au ou à la salarié(e) de s'absenter de son travail pour accompagner une personne en fin de vie.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable peut demander ce congé (par exemple l'enfant est atteint d'un cancer, ou il est dans le coma,...).

Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il est possible de fractionner ce congé en périodes d'une journée entière.

Comment le demander ? Le ou la salarié(e) informe l'employeur par écrit, au moins 15 jours avant le début du congé, de la date de son départ en congé total ou partiel et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement. La demande doit être justifiée par un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne qu'il ou elle souhaite assister, de l'état de santé de la personne assistée.

L'employeur ne peut ni refuser ni reporter la date de départ en congé. En revanche, il peut s'opposer à la prise du congé à temps partiel. En cas de refus de l'employeur, seul un congé total sera donc possible.

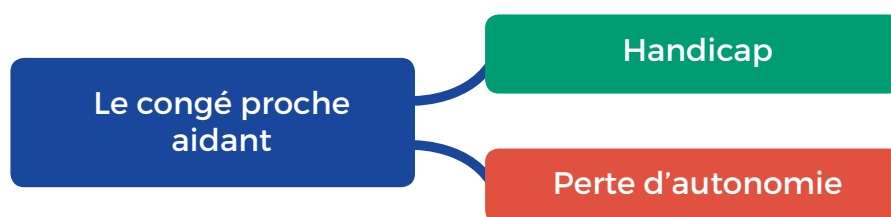
En cas de renouvellement, le ou la salarié(e) doit informer l'employeur du renouvellement de son congé ou de son activité à temps partiel, par tout moyen donnant une date certaine, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE TOTALE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **non**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **non**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **oui**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **non**

Ce congé est indemnisé par la CPAM par le versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Pour plus d'informations : <https://www.ameli.fr/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/allocation-journaliere-accompagnement>.

► Le congé proche aidant



Ce congé permet au ou à la salarié(e) de prendre un congé pour s'occuper d'une personne avec laquelle il ou elle réside ou entretient des liens étroits et stables, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (par exemple trisomie, autisme, alzheimer...).

Le ou la salarié(e) doit avoir une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise. La durée du congé est de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière, sauf accord d'entreprise prévoyant une autre durée. Il est possible de fractionner le congé en journées entières.

▶ Les congés pour les maladies longues ou graves de l'enfant

Le ou la salarié(e) doit avertir son employeur au moins 48 h avant la date à laquelle il ou elle entend prendre chaque période de congé.

Comment le demander ? Il ou elle informe l'employeur au moins 1 mois avant le début du congé de sa volonté de prendre le congé et de la date de son départ.

En cas de renouvellement :

- **successif** : le ou la salarié(e) avertit l'employeur de la prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu
- **non successif** : le ou la salarié(e) informe l'employeur au moins 1 mois avant le début du congé de sa volonté de prendre le congé et de la date de son départ

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le ou la salarié(e) adresse une demande écrite à l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il ou elle entend revenir de façon anticipée ou renoncer au congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est de deux semaines.

Le ou la salarié(e) peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée
- admission dans un établissement de la personne aidée
- diminution importante des ressources du ou de la salarié(e)
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille

QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ PROCHE AIDANT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Suspension du contrat de travail : **oui**
- Acquisition des congés payés légaux et conventionnels : **non**
- Acquisition des droits au titre du compte personnel de formation : **oui**
- Acquisition de l'ancienneté : **oui**
- Déduction de l'absence pour la détermination de la RIS : **non**
- Maintien de la rémunération : **non** (pas d'obligation)
- Maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé : **non**

Le ou la salarié(e) qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF). Pour plus d'informations : https://www.legislation.cnnav.fr/Pages/expose.aspx?Nom=cotisation_type_activite_avpf_ex.

► Le don de jours

Le don de jour de repos a été mis en place au profit des salariés, parents d'un enfant de moins de 20 ans malade et nécessitant une présence soutenue.

En 2018, le don de jours de congés non pris a été élargi au bénéfice de salariés proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Ainsi, un salarié peut donner à un autre salarié des jours de repos non pris.

Le don de jours de congés est anonyme et sans contrepartie. En revanche, le don de jours de repos ne peut intervenir qu'en accord avec l'employeur. A noter que si la loi permet à l'employeur de refuser ce don, elle ne précise pas les motifs que celui-ci peut invoquer.

Les jours cédés à un ou une autre salarié(e) peuvent être :

- Les jours de la 5^e semaine de congés payés annuels
- Les congés conventionnels supplémentaires
- Les jours de réduction de temps de travail (RTT)
- Les jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET)

Le don de jours de repos est ouvert :

- au ou à la salarié(e) bénéficiaire qui doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins.

- au ou à la salarié(e) qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les conditions sont identiques à celles du congé proche aidant.

Ce dispositif de dons de jours de repos complète les dispositifs de secours familial exposés ci-dessus.

**Li
vr
et**



**▶ La vie en entreprise
en tant que parent**

► La reprise du ou de la salarié(e)

Lorsque le ou la salarié(e) revient dans l'entreprise après l'arrivée de son enfant, l'employeur doit respecter certaines obligations. De plus, pour concilier sa vie familiale avec sa vie professionnelle, il pourrait être proposé au ou à la salarié(e) certains aménagements.

► La visite de reprise auprès du médecin du travail

L'employeur doit organiser la visite de reprise pour la salariée de retour d'un congé maternité.

Si le congé parental d'éducation suit immédiatement le congé maternité, la visite de reprise sera organisée à l'issue du congé parental d'éducation.

Pour tous les autres congés (paternité, présence parentale, ...), il n'y a aucune obligation pour l'employeur de faire une visite de reprise.

Cet examen a pour but de vérifier l'aptitude de la salariée à reprendre son poste de travail. Si son poste de travail n'est plus adapté à son état de santé actuel, le médecin du travail peut faire des propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste, voire des mesures de reclassement. Il peut aussi émettre un avis d'inaptitude.

Si la salariée prend des congés payés à l'issue de son congé maternité, la visite de reprise devra être organisée à la fin des congés payés.

► Réintégration dans son poste ou dans un emploi similaire

Par principe, à l'issue des divers congés (maternité, parental d'éducation, congé de paternité, congé d'adoption, congé pour se rendre à l'étranger ou dans un DROM-COM en vue d'adopter un enfant, congé de présence parentale...), le ou la salarié(é) doit retrouver son poste initial et les avantages acquis précédemment.

Lorsque le poste de travail initial n'est plus disponible (disparition ou attribution définitive à un autre salarié), l'employeur doit proposer au ou à la salarié(e) un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

L'emploi similaire ne doit pas comporter de modifications par rapport à l'emploi initial, touchant à des éléments essentiels du contrat de travail comme la rémunération, le lieu de travail, la durée du travail ou les fonctions exercées (notamment le niveau de responsabilité, d'autonomie, ...).

► La reprise du ou de la salarié(e)

► Les entretiens de retour dans la structure

L'entretien professionnel

A la suite d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'une période d'activité à temps partiel, l'employeur doit obligatoirement inviter le ou la salarié(e) à un entretien professionnel. Lorsque le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé parental d'éducation, il ou elle peut demander que l'entretien ait lieu avant la fin de son congé.

Cet entretien est un temps d'échange qui permet d'organiser le retour à l'emploi du ou de la salarié(e). Il vise également à déterminer les besoins de formation du ou de la salarié(e) et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière notamment en matière de qualification et d'emploi.

L'entretien annuel d'évaluation

En plus de l'entretien professionnel, la convention collective prévoit la réalisation de l'entretien annuel d'évaluation qui doit être effectué avant le 30 novembre de chaque année.

Il permet de faire un bilan de l'année écoulée et notamment d'évaluer la tenue du poste et la réalisation de l'objectif fixé au salarié. C'est au moment de cet entretien que l'employeur fixera la RIS applicable au mois de janvier.

Plusieurs situations sont possibles :

- le ou la salarié(e) est de retour avant le 30 novembre : dans ce cas, l'entretien doit être effectué
- le ou la salarié(e) est de retour après le 30 novembre : il n'y a pas d'obligation de faire cet entretien mais il est conseillé de l'effectuer dans le but d'accompagner le ou la salarié(e) dans sa reprise de poste, de faire un point sur la reprise du travail, et de fixer un objectif pour l'année à venir

► Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Pour concilier sa vie professionnelle et personnelle, le ou la salarié(e) peut demander certains aménagements de son poste de travail à son employeur. Par exemple, la salariée qui souhaite à son retour dans l'entreprise continuer à allaiter son enfant bénéficie d'un dispositif particulier.

L'heure d'allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose d'une heure par jour pour l'allaiter durant les heures de travail.

Il s'agit de deux périodes de 30 minutes, une le matin et une l'après-midi, les parties drevont fixer la période en question d'un commun accord. A défaut d'accord, la période sera positionnée en milieu de chaque demi-journée.

L'heure pour allaitement n'est pas considérée par la loi comme du temps de travail effectif. La convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur ce point. Il s'agit donc d'un temps non rémunéré.

Ainsi, la salariée devra faire une heure de plus dans sa journée de travail pour arriver à la totalité de son temps de travail effectif.

La salariée peut allaiter son enfant dans ou en dehors de l'établissement. Les périodes de 30 minutes sont réduites à 20 minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement.

Ces dispositions s'appliquent également pour la salariée qui tire son lait.

En plus de l'heure d'allaitement, le ou la salarié(e) dispose d'autres dispositifs pour aménager son poste de travail.

Passage à temps partiel

A sa reprise, le ou la salarié(e) peut demander un passage à temps partiel.

En effet la convention collective prévoit qu'un ou une salarié(e) à temps complet qui a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste peut, sur sa demande, accéder à un emploi à temps partiel. Dans ce cas, le ou la salarié(e) doit présenter sa demande (envoyée par LRAR) un mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. L'employeur peut refuser la demande notamment pour les motifs suivants :

- Qualification du ou de la salarié(e) (nature du poste)
- Organisation du travail

Il dispose d'un mois à compter de la réception de la demande pour notifier son refus (envoyé par LRAR ou remis en main propre contre décharge).

Si l'employeur décide d'accepter, il faudra conclure un avenant au contrat de travail pour modifier le temps de travail, la répartition du temps de travail, la rémunération et la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

L'employeur et le ou la salarié(e) conviennent d'un commun accord de la durée du

► La reprise du ou de la salarié(e)

travail et de sa répartition. A défaut d'accord entre les parties, c'est l'employeur qui décidera.

Télétravail

C'est un outil de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux (ex : au domicile du ou de la salarié(e) ou dans des lieux tiers comme des bureaux en coworking) de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Si le poste de travail du ou de la salarié(e) le permet, celui-ci peut demander à être en télétravail.

Le télétravail peut être exécuté dans le cadre :

- d'un accord collectif
- ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent [à savoir, le cas échéant, après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise (CE) ou du comité social et économique (CSE)]
- ou à défaut par une clause du contrat de travail ou un avenant au contrat

Cet accord ou cette charte doit contenir obligatoirement les éléments suivants :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités d'acceptation par le ou la salarié(e) des conditions de mise en œuvre du télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le ou la salarié(e) en télétravail

FOCUS : La rentrée scolaire

Ni le code du travail, ni la convention collective ne prévoient de dispositions pour la rentrée scolaire, mais un accord d'entreprise ou un usage peut prévoir que le ou la salarié(e) s'absente pour accompagner son enfant pendant quelques heures. En effet, l'employeur peut décider de façon plus favorable au salarié :

- de décaler ses horaires
- de poser du repos compensateur des heures supplémentaires
- de poser un jour de congé payé
- d'offrir une heure d'absence

► Les modes de garde

Une question se pose, lorsqu'un parent souhaite reprendre son travail, celle de savoir quel mode de garde choisir pour son enfant.

Il existe plusieurs modes de gardes possibles. Pour chaque mode de garde, il existe des aides financières.

		Définition	Aide financières
Les gardes collectives	L'accueil collectif	Etablissement destiné à recevoir collectivement, les enfants jusqu'à leur entrée à l'école maternelle, voire jusqu'à l'âge de six ans en dehors du temps scolaire.	Le gestionnaire s'engage à calculer la participation financière à partir d'un barème tenant compte des ressources et de la composition de la famille. Ce barème est établi par la CNAF et il est le même sur l'ensemble du territoire métropolitain. (http://www.mon-enfant.fr/web/quest/modes-garde/structures-accueil/accueil-collectif)
	La crèche parentale	Établissements d'accueil collectif géré par une association de parents qui sont aidés par des puéricultrices et des spécialistes de la petite enfance.	
	La crèche familiale	Établissement qui emploie des assistant(e)s maternel(le)s agréées encadrées par des professionnels (puériculteur(rice)s, médecins ou éducateur(rice)s de jeunes enfants). Les assistant(e)s maternel(le)s accueillent à leur domicile jusqu'à 4 enfants âgés de moins de quatre ans et se retrouvent une à deux fois par semaine dans les locaux de la crèche familiale.	Le gestionnaire s'engage à calculer la participation financière à partir d'un barème tenant compte des ressources et de la composition de la famille. Ce barème est établi par la CNAF et il est le même sur l'ensemble du territoire métropolitain. Si la crèche est gérée par une association ou une entreprise, le gestionnaire peut aussi opter pour un financement reposant sur le complément de libre choix du mode de garde (Cmg) dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Dans ce cas, l'aide de la CAF est alors versée directement au parent et la participation financière est calculée selon des modalités propres à chaque gestionnaire. C'est le gestionnaire qui effectue le choix du mode de financement. Si le parent a à la fois recours à une crèche familiale et une garde à domicile, le cumul du complément de libre choix du mode de garde (Cmg) peut être possible sous certaines conditions. (http://www.mon-enfant.fr/web/quest/modes-garde/structures-accueil/accueil-creche-familiale)
	Multi-accueil	Cette formule combine l'accueil régulier (crèche collective ou familiale) et occasionnel (halte-garderie). Les structures multi-accueil proposent des amplitudes horaires assez larges et accueillent les enfants de 1 à 5 jours par semaine, de façon régulière, occasionnelle, ponctuelle ou d'urgence. La crèche multi-accueil peut être de différents types, gérée par les parents, en micro crèche ou en crèche collective	Le gestionnaire s'engage à calculer la participation financière à partir d'un barème tenant compte des ressources et de la composition de la famille. Ce barème est établi par la CNAF et il est le même sur l'ensemble du territoire métropolitain.
	Jardin d'enfants	Structure d'éveil qui peut accueillir toute la journée les enfants âgés de 2 à 6 ans. Les établissements peuvent proposer de l'accueil régulier ou de l'accueil occasionnel, certains établissements ne sont ouverts que dans certaines conditions	Si la CAF et, le cas échéant, la MSA, financent une partie des frais de fonctionnement du jardin d'enfants, le gestionnaire s'engage à calculer la participation financière à partir d'un barème tenant compte des ressources et de la composition de la famille. Ce barème est établi par la CNAF et il est le même sur l'ensemble du territoire métropolitain. Si tel n'est pas le cas, la participation financière sera calculée selon des modalités propres à chaque gestionnaire. (http://www.mon-enfant.fr/web/quest/modes-garde/structures-accueil/accueil-jardin-enfants).

	Définition	Aide financières	
Les gardes individuelles	L'assistant(e) maternel(le)	<p>Agréé(e) par le service départemental de la PMI (Protection Maternelle Infantile), l'assistant(e) maternel(le) accueille jusqu'à 3 enfants à son domicile. Cette professionnelle de la petite enfance peut être indépendant(e) ou rattaché(e) à une structure d'accueil spécialisée (crèche, halte-garderie...)</p>	<p>Le parent peut bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (Cmg).</p> <p>La CAF ou, le cas échéant, la MSA prend en charge : 100% des cotisations sociales dues pour l'assistant(e) maternel(le) et une partie de la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) : le montant de cette aide dépend des revenus, du nombre d'enfants à charge et de leur âge : un minimum de 15% de la dépense restera à la charge du parent.</p> <p>(http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/assistantes-maternelles).</p>
	La maison d'assistant(e)s maternel(le)s	<p>Les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s ont la possibilité de se regrouper et d'exercer leur métier en dehors de leur domicile, dans des locaux appelés "Maisons d'assistants maternels" (MAM). Les MAM permettent à quatre assistant(e)s maternel(le)s au plus d'accueillir chacun(e) un maximum de quatre enfants simultanément dans un local garantissant la sécurité et la santé des enfants.</p>	<p>Pour compenser le coût lié à la rémunération de l'assistant(e) maternel(le), le parent employeur peut, sous conditions, bénéficier du complément de libre choix du mode de garde versé par la CAF ou la MSA.</p> <p>(http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/maisons-assmat).</p>
	La garde d'enfant à domicile	<p>Ce sont les parents qui emploient la personne de leur choix, qui exercera à leur domicile. Il existe aussi des agences de garde à domicile qui pourront proposer leurs services.</p>	<p>S'il y a plusieurs enfants âgé(s) de moins de 6 ans, il est possible de bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (Cmg) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).</p> <p>La caisse d'Allocations familiales (CAF) ou, le cas échéant, la caisse de Mutualité sociale agricole (MSA) peut aider en prenant en charge :</p>
	La garde à domicile partagée	<p>Pour réduire les frais, deux familles peuvent embaucher la même personne, avec deux contrats de travail distincts. Les enfants sont gardés ensemble, soit chez l'un, soit chez l'autre employeur, ou encore en alternance une semaine sur deux par exemple.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % des cotisations sociales dues pour l'emploi du salarié dans la limite d'un plafond variant selon l'âge du ou des enfant(s) ; • une partie de la rémunération du salarié : le montant de cette allocation dépend des revenus, du nombre d'enfants et de leur âge : un minimum de 15 % de la dépense restera à la charge des parents. <p>Il est possible de bénéficier d'un avantage fiscal pour l'emploi d'une personne à domicile. Il faut se renseigner auprès du centre des impôts.</p> <p>(http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/garde-domicile).</p>

Pour plus d'information sur tous les modes de gardes, il est possible de consulter le site <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/presentation>.

► Modèles de courrier pour le ou la salarié(e)

Information du ou de la salarié(e) de la prise d'un congé parental d'éducation total

« M. ,

Je vous informe de mon intention de prendre un congé parental d'éducation, conformément à l'article L. 1225-47 du code du travail.

Ce congé parental prendra effet à compter du et jusqu'au Il aura une durée de

Je vous prie de croire, M., à l'assurance de ma considération distinguée ».

Demande du ou de la salarié(e) de la prise d'un congé parental d'éducation à temps partiel

« M.,

Je vous informe de mon intention de prendre un congé parental d'éducation à temps partiel, à compter du, pour une durée de

Pendant cette période, je souhaite effectuer heures hebdomadaires selon la répartition suivante :

Je vous prie de croire, M. , à l'assurance de ma considération distinguée ».

Demande de renouvellement du congé parental

« M. ,

Depuis le , je bénéficie d'un congé parental d'éducation qui expire le

Je vous informe de mon intention de renouveler ce congé parental d'une durée de soit jusqu'au

Je vous prie de croire, M. , à l'assurance de ma considération distinguée ».

► Modèles de courrier pour l'employeur

Réponse de l'employeur à la demande de congé total

« M. ,

Nous prenons acte de votre décision de prendre un congé parental d'éducation à compter du et jusqu'au pour une durée de

Pendant la durée de votre congé, votre contrat de travail sera suspendu. Vous ne percevrez pas, en conséquence, votre rémunération. Durant cette période nous vous précisons que votre régime de prévoyance et de complémentaire santé seront suspendus, cependant vous pouvez faire la demande de maintien de vos droits à vos frais auprès de l'organisme assureur.

En outre, il vous est interdit d'exercer une activité professionnelle, autre que celle d'assistante maternelle.

A l'issue de la période, vous retrouverez votre précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Nous vous informons que vous pouvez demander à bénéficier de votre entretien professionnel pendant la durée de votre congé parental.

Veillez recevoir, M. (à compléter), l'expression de notre considération distinguée ».

Réponse de l'employeur sur la demande du congé à temps partiel

« M. ,

Nous prenons acte de votre décision d'effectuer un temps partiel à compter du

Comme vous le souhaitez, votre durée de travail hebdomadaire sera de heures au lieu de heures à compter du pour une durée de, soit jusqu'au

Si l'employeur accepte la répartition des heures de travail proposée par le ou la salarié(e), indiquer :

Votre horaire de travail sera réparti comme vous le souhaitez, soit :

Si l'employeur n'accepte pas la répartition proposée par le ou la salarié(e), indiquer :

Pour des raisons de service, notamment (préciser les raisons), la répartition des horaires que vous avez proposée ne peut être retenue. Nous vous proposons la répartition suivante :

En conséquence, nous vous soumettons un avenant au contrat de travail dont un exemplaire devra nous être retourné signé.

Nous vous rappelons qu'il vous est interdit d'exercer, pendant votre congé à temps partiel, une activité professionnelle autre que l'activité d'assistante maternelle.

Veillez agréer, M. l'expression de nos sentiments distingués ».

▶ La parentalité
en entreprise



ALISFA

Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation



ALISFA

Commission
paritaire
permanente
de négociation
et d'interprétation

18/22 avenue Eugène Thomas
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex