

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Webinaire

Congé de maternité, congé de paternité et congé parental d'éducation

24 juin 2021

Adeline CHARLET

Responsable du service juridique
questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Ghazal HABIBI

Juriste en droit social
questionsjuridiquesrh@elisfa.fr



Déroulement du webinaire

- *Le congé de maternité*
- *Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
- *Le congé parental d'éducation*

Maternité : conditions de travail et congé



Période préalable au congé de maternité



Protection de la femme enceinte

Les femmes dont l'état de grossesse est constaté par un certificat médical bénéficient d'**une protection contre les discriminations** (embauche, mutation ...) ainsi que des **dispositions protectrices en matière de licenciement**.

- Les salariés en parcours de procréation médicalement assistée (PMA) bénéficient également d'une protection en matière d'embauche, de mutation et de licenciement, identique à celle accordée aux femmes enceintes.
- Pour bénéficier de la protection, la femme enceinte doit remettre contre récépissé ou envoyer par LRAR à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement.

Protection de la femme enceinte

- **Période d'essai** : l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail au cours de la période d'essai
- **Démission** : une salariée enceinte peut démissionner sans avoir à effectuer de préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture (art. L. 1225-34 du code du travail).
- **Rupture conventionnelle** : Il est possible de signer une rupture conventionnelle avec une salariée enceinte, mais la rupture ne doit pas être motivée par la maternité ou le parcours PMA.

Protection de la femme enceinte



- **Protection relative contre les licenciements : l'employeur ne peut pas licencier une salariée enceinte sauf :**

- en cas de faute grave non liée à son état de grossesse,
- en cas d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Le licenciement doit être notifié et prendre effet avant le départ en congé maternité.

Conditions de travail

▪ Aménagement de la durée de travail

L'article 1.6 du chapitre IV de convention collective : « *A partir du 61ème jour de leur grossesse, les femmes enceintes ne font plus d'heures supplémentaires et bénéficient d'une réduction journalière de leur temps de travail de 10 %, sans perte de salaire. Le nouvel aménagement résultant de cette réduction du temps de travail hebdomadaire est mis en œuvre d'un commun accord, par écrit, entre employeur et salariée, si nécessaire après avis du médecin du travail* ».

- La salariée doit donc bénéficier d'une réduction de 10% de son temps de travail
- Elle ne doit pas effectuer d'heures supplémentaires (ou d'heures complémentaires pour un temps partiel).

Conditions de travail

- **Aménagement de la durée de travail**

Exemple : une salariée travaillant 35 heures par semaine, soit 7 heures par jour, bénéficie d'une réduction journalière de 42 minutes.

Si certains jours la salariée travaille 8 heures, les 10% de réduction sont à calculer sur les 8 heures (soit une réduction de 48 minutes).

→ Il est possible de prévoir une réduction hebdomadaire du temps de travail avec l'accord de la salariée et avis du médecin du travail si nécessaire.

Par exemple : au lieu d'une réduction journalière de 42 minutes, il est possible de convenir d'une réduction hebdomadaire de 3 heures 30 par semaine.

Conditions de travail

▪ Aménagement du poste de travail

- Un aménagement temporaire du poste de travail peut être organisé à l'initiative de l'employeur (avec avis du médecin du travail) ou à l'initiative de la salariée.
- Seul le médecin du travail est apte à se prononcer sur la comptabilité du nouvel emploi envisagé avec l'état de santé de la salariée.
- L'aménagement de poste de travail ne doit pas entraîner une modification de rémunération.

Conditions de travail

▪ Autorisation d'absences pour visites médicales

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

- **7 examens médicaux sont prévus avant l'accouchement** : le 1^{er} doit avoir lieu avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse, les autres examens auront une périodicité mensuelle jusqu'à l'accouchement.
- Les salariées inscrites dans un parcours de la PMA bénéficient d'autorisation d'absence illimitée pour les actes médicaux nécessaires à la PMA sur simple présentation d'un justificatif médical.
- Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (légaux et conventionnels) et pour l'ancienneté.

Conditions de travail

- **Non application du délai de carence pour l'indemnisation des arrêts maladie**
 - La carence ne s'applique pas en cas de maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée (article 1^{er} du chapitre IX de la convention collective).
 - Cette exception à la règle de carence n'est pas conditionnée à l'état pathologique lié à la grossesse.
 - Même si l'arrêt maladie n'est pas lié à l'état de grossesse, il n'est pas possible d'appliquer la carence lors de la maladie de la salariée dont la grossesse a été médicalement constatée.

Congé pathologique

■ Le congé pathologique

- La salarié en état pathologique prénatal peut bénéficier de 14 jours de congé pathologique prénatal (art L. 1225-21 du code du travail).
- Ce congé donne lieu au versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maternité.
- Ce congé est traité comme de la maternité, l'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire.



La salariée peut également bénéficier d'un congé pathologique postnatal de quatre semaines. Il est indemnisé par l'employeur comme un arrêt maladie.

Congé de maternité

Cas général

■ Congé de maternité : cas général

- La convention collective ne prévoit pas de dispositions particulières relatives à la durée du congé maternité.
- Les durée légales suivantes doivent donc s'appliquer :

Durée d'indemnisation par la Sécurité sociale	Rang de l'enfant dans la famille	Congé prénatal (sem)	Congé postnatal (sem)	Total (sem)
Grossesse simple	1 ^{er} ou 2 nd	6 (ou 3)	10 (ou 13)	16
Grossesse simple	3 ^{ème} ou +	8 (ou 10)	18 (ou 16)	26
Grossesse gémellaire	indifférent	12	22	34
Grossesse multiple (triplés ou plus)	indifférent	24	22	46

Durée minimale obligatoire : 8 semaines soit 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après.

L'indemnisation par l'employeur

Congé de maternité

L'employeur doit assurer le maintien de salaire pour une salariée en congé de maternité ?

Non, la convention collective ne prévoit pas d'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur. La salariée perçoit directement les IJSS de la sécurité sociale. L'employeur doit constituer le dossier de prévoyance et reverser les indemnités perçues par la prévoyance. L'employeur peut avoir une pratique plus favorable que la convention collective et faire le maintien de salaire.

Statut de la salariée

- Le contrat de travail **est suspendu**. La salariée reste électeur et éligible aux élections professionnelles.

- Le congé de maternité est assimilé à **du temps de travail effectif** :
 - La salariée acquiert des congés payés légaux et conventionnels.
 - La période de congé maternité est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et pour les droits au titre du CPF.

- La complémentaire santé ainsi que les cotisations salariales et patronales sont maintenues en cas de congé maternité. La part salariale pourra être récupérée sur les indemnités de prévoyance perçues.

Protection pendant le congé de maternité

- **Démission** : la salariée peut démissionner sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture (article L. 1225-34 du code du travail).
- **Rupture conventionnelle** : la salariée et l'employeur peuvent conclure une rupture conventionnelle à condition que le consentement ne soit pas vicié

Protection pendant le congé de maternité

Protection absolue contre le licenciement:



Il est interdit de notifier un licenciement même pour des motifs liés à une faute grave ou à l'impossibilité de maintenir le contrat pendant le congé de maternité.

- Le licenciement ne peut être notifié et produire effet qu'au retour du congé de maternité de la salariée
- La protection est étendue au congé pathologique prénatal (dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement) ou postnatal (dans la limite de 4 semaines après la date de l'accouchement).

Période postérieure au congé de maternité

Conditions de travail

▪ Visite de reprise obligatoire

- La salariée doit bénéficier dans un délai maximal de 8 jours suivant la reprise de travail d'un examen par la médecine du travail (article R. 4624-31 du code du travail).
- Cet examen permet d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son poste et en cas de nécessité d'une adaptation de ses conditions de travail.

▪ Entretien professionnel

- La salariée a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle
- Employeur doit proposer l'entretien professionnel au retour du congé de maternité

Conditions de travail

▪ Emploi/ Rémunération

- La salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Le code du travail oblige l'employeur à actualiser la rémunération de la salariée à son retour de congé maternité (article L.1225-26 du code du travail).

▪ RIS/Entretien annuel d'évaluation

- L'article 1.2.2 du chapitre V de la convention collective prévoit que l'attribution de la RIS « *n'a lieu que si le salarié totalise au moins 12 mois consécutifs de travail effectif ou assimilé* ». Un salarié qui au 1^{er} janvier a 12 mois de travail effectif, se verra attribuer la RIS.
- Le congé de maternité **est assimilé à du temps de travail effectif** dans sa totalité, il doit donc être pris en considération pour l'attribution de la RIS

Conditions de travail

▪ RIS/ Entretien annuel d'évaluation

- En cas d'absence de la salariée pour congé maternité au moment de la tenue des entretiens, la réalisation de l'entretien au plus tard le 30 novembre est parfois impossible. Dans ce cas deux alternatives sont envisageables :
 - Fixer un entretien le plus rapidement possible dès le retour de la salariée pour évoquer l'année et fixer une RIS au 1er janvier suivant (rétroactivement éventuellement si l'absence de la salariée perdure au-delà du 1er janvier) en fonction de la tenue de poste et des objectifs sur l'année écoulée suite à cet entretien
 - Fixer une RIS au 1er janvier correspondant au minimum conventionnel (soit 0,5%) puis régulariser une fois que l'entretien a eu lieu en fonction de la tenue de poste et des objectifs sur l'année écoulée.

Conditions de travail

▪ Autorisations d'absence

- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour un examen médical obligatoire qui a lieu dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement.
- Allaitement : le code du travail prévoit la possibilité pour la salariée allaitant de disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail, pendant une année à compter du jour de la naissance (article L.1225-30).

Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes (l'une le matin et l'autre l'après-midi) et deux périodes de 20 minutes lorsque la structure dispose d'un local dédié à l'allaitement. Cette heure n'est pas rémunérée par l'employeur.

Rupture du contrat de travail

- **Démission**

La salariée peut démissionner pour élever son enfant sans avoir à respecter de délai de préavis ni indemnité compensatrice à verser. Elle doit en informer l'employeur par LRAR au moins 15 jours à l'avance

- **Rupture conventionnelle**

Une rupture conventionnelle peut être conclue à l'issue d'un congé de maternité à condition que le consentement des deux parties soit libre et éclairé.

Rupture du contrat de travail

▪ Protection relative contre le licenciement

➔ Pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, la salariée bénéficie d'une protection relative contre le licenciement (article L. 1225-4-1 du code du travail).

▪ L'employeur ne peut licencier la salariée que s'il justifie :

- D'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse,
- De l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail.

→ Si la salariée décide de prendre des congés payés immédiatement à l'issue du congé maternité, la période relative commence qu'à l'issue de ses congés payés.

→ Pendant les congés payés, elle sera en période de protection absolue.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Bénéfice du congé

Quels congés à la naissance ?

- **congé de naissance** : congé exceptionnel de 3 jours ouvrés prévu à l'article 4 du chapitre VI de la convention collective et à l'article L. 3142-4 du code du travail. Le salarié bénéficie du maintien de la rémunération par l'employeur.
- **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** prévu à L.1225-35 du Code du travail.

Bénéfice du congé

Les salariés concernés

- **Tous les salariés** peuvent bénéficier de ce congé indépendamment de leur ancienneté et de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé etc...).

- Ce congé est attribué aux salariés :
 - sans condition familiale (mariage, pacs, union libre),
 - sans condition que l'enfant soit à la charge ou non du salarié, qu'il soit né en France ou à l'étranger.

Réforme

⇒ **La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 réforme le congé paternité, un décret du 10 mai 2021 en précise les modalités :**

- Il fixe le délai de prévenance de l'employeur,
- Le délai dans lequel le congé peut être pris,
- L'allongement et la prise obligatoire d'une partie du congé ainsi que son fractionnement.

Les nouvelles règles s'appliquent aux naissances qui interviennent **à compter du 1^{er} juillet 2021** ainsi que celles qui sont survenues avant le 1^{er} juillet, mais qui étaient censées intervenir après cette date.

Bénéfice du congé

Délai pour le bénéfice du congé

- Pour les naissances intervenues à compter du **1er juillet 2021**, le délai dans lequel le salarié doit prendre son congé **passe de 4 à 6** mois à compter de la naissance de l'enfant.
- Ce délai peut être reporté au-delà des 6 mois dans les cas suivants :
- Hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation,
 - Décès de la mère : le père ou à défaut le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un Pacs ou le concubin, peut bénéficier du congé postnatal de maternité que la mère n'a pas pu prendre. Le congé de paternité devra être pris dans les 6 mois suivant la fin du congé postnatal.

Durée du congé



Nombre de jours de congé

Allongement du congé de paternité à compter du 1^{er} juillet 2021:

Le congé de paternité sera de :

- **25 jours calendaires** (au lieu de 11 jours consécutifs) en cas de naissance d'un enfant unique,
- **32 jours calendaires** (au lieu de 18 jours consécutifs) en cas de naissances multiples.

Durée du congé

Prise obligatoire d'une partie du congé

Nouvelles règles à compter du 1^{er} juillet 2021:

- Le congé de paternité comporte **une partie obligatoire**
- **4 jours de congé paternité** doivent être pris directement à la suite du congé de naissance de 3 jours.
- La prise de ces 4 jours est obligatoire et conditionne le versement des IJSS au salarié.
- L'employeur a donc l'interdiction d'employer le salarié pendant le congé de naissance de 3 jours et le congé de paternité qui lui fera immédiatement suite de 4 jours, soit une période d'interdiction totale de 7 jours et ce, même lorsque le salarié ne respecte pas le délai de prévenance.

Durée du congé

Possibilité du fractionnement

- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant peut désormais être fractionné.
- La deuxième période du congé de paternité (la partie non obligatoire de 21 ou de 28 jours) pourra être fractionnée. Le salarié peut donc décider de prendre le congé en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Formalisme

Formalités à effectuer par le salarié

- Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle d'accouchement au moins un mois à l'avance.

- Il doit également informer l'employeur au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé. Il doit communiquer par écrit de préférence par LRAR ou remise en main propre contre décharge:
 - le motif de son absence,
 - les dates de début et de fin du congé,
 - un justificatif.

- Si le salarié souhaite fractionner le congé, il doit en informer l'employeur au moins un mois avant la date prévue pour chacune des périodes de congé en précisant la durée.

Statut du salarié

- L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire.
- Le salarié peut percevoir des IJSS, l'employeur doit donc établir une attestation de salaire et l'envoyer à la sécurité sociale.
- Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour les congés payés légaux et conventionnels.
- Le salarié reste électeur et éligible aux élections professionnelles.
- A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente.

Congé parental d'éducation

Bénéfice du congé

▪ Congé pour élever un enfant

- Prévu par l'article art. L. 1225-47 du Code du travail, il permet de s'occuper d'un enfant à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

Le salarié peut choisir entre deux formes de congé

- Congé parental total : suspension du contrat de travail et absence totale du salarié.
- Congé parental à temps partiel : réduction du temps de travail hebdomadaire, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Bénéfice du congé

Les conditions d'ouverture du droit à congé

Le congé parental d'éducation est ouvert en cas de :

- Naissance d'un enfant jusqu'à ses 3 ans,
- Adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Conditions liées au salarié

- Une seule condition : justifier **d'au moins un an d'ancienneté** au sein de la structure **au moment de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.**

Bénéfice du congé

Modalités de prise de ce congé

- Durée initiale maximum d'un an, renouvelable deux fois jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.
- Au moment du renouvellement le salarié peut :
 - prolonger le congé initialement demandé, il n'a pas l'obligation de demander la même durée.

Exemple : Un salarié a demandé un congé parental total d'une durée de 8 mois. Un mois avant le terme, il demande une prolongation pour une durée d'un an

- demander la modification des modalités d'exécution du congé,
- en revanche, sauf accord des parties, le salarié ne peut pas modifier le temps de travail initialement choisi.

Exemple : sauf accord des parties, un salarié à temps partiel 20 heures par semaine, ne peut pas obliger l'employeur à modifier sa durée de travail hebdomadaire.

Bénéfice du congé

Prolongation

- **Le congé parental d'éducation peut être prolongé :**
 - d'une année si l'enfant est atteint de maladie, accident ou handicap grave (art. L1225-49 du code du travail). La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée. La gravité de l'handicap est reconnue dès lors que l'enfant peut bénéficier de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AES).
 - à une date ultérieure aux 3 ans de l'enfant par accord entre les parties.

Bénéfice du congé

Formalités à effectuer par le salarié

- Le salarié doit informer l'employeur par LRAR ou remise en main propre contre décharge.
- Ce courrier doit comprendre notamment :
 - la demande de bénéficier d'un congé parental d'éducation,
 - la durée du congé parental,
 - la suspension du contrat de travail ou le passage à temps partiel,
 - la durée de travail en cas de passage à temps partiel,
 - le point de départ et la date de fin du congé.

Bénéfice du congé

Formalités à effectuer par le salarié

- L'employeur doit être informé au moins :
- Un mois avant le début du congé, lorsque celui-ci fait immédiatement suite au congé maternité ou d'adoption,
 - Deux mois avant le début du congé lors le congé parental ne suit pas immédiatement le congé de maternité ou d'adoption (par exemple lorsque la salariée a repris son activité à l'issue du congé maternité, ou a pris des congés payés).
- L'inobservation du délai ne suffit pas à rejeter la demande du salarié ni à différer le départ en congé parental. De plus, le non-respect du délai de prévenance ne peut être assorti d'aucune sanction disciplinaire (Cass. soc. 25 janvier 2012, n°10-16.369).

Exécution du congé

Congé parental total

→ Suspension du contrat de travail :

- le salarié ne fournit pas de prestation de travail, l'employeur ne verse aucune rémunération.
- le congé parental total est pris en compte pour moitié pour l'acquisition d'ancienneté.
- le salarié n'acquiert pas de congés payés.
- il reste électeur/éligible aux élections professionnelles.
- le salarié peut percevoir une allocation versée par la CAF.

Exécution du congé

Congé parental à temps partiel

- Il convient de signer un avenant temporaire spécifique pour acter le passage à temps partiel.

- Le salarié est traité comme un salarié à temps partiel classique :
 - rémunération au prorata de son temps de travail,
 - acquisition des congés payés légaux comme les salariés à temps plein,
 - acquisition des congés payés conventionnels selon les mêmes modalités que les autres salariés à temps partiel de la structure.

- Le salarié est libre de choisir le nombre d'heures à effectuer :
 - la durée hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 16 heures/semaine.
 - la répartition des heures de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Terme du congé parental

Cessation du congé parental au terme prévu

- le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (article L.1225-55 du code du travail).
- il est conseillé de remettre un courrier au salarié pour acter le passage au temps de travail initial.
- la salarié doit bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail si le congé parental a fait immédiatement suite congé maternité.

Terme du congé parental

Cessation anticipée du congé parental

- Le Code du travail (article L.1225-52) prévoit que le salarié puisse mettre fin de manière anticipée au congé parental d'éducation en cas de :
- Décès de l'enfant ;
 - Diminution importante des ressources.

En dehors de ces hypothèses, le salarié ne peut pas imposer la cessation anticipée du congé parental.

Vous pouvez retrouver sur notre site Internet les fiches suivantes du Guide pratique de l'employeur:

- [Maternité : conditions de travail et congé](#)
- [Congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)
- [Congé parental d'éducation](#)

N'hésitez pas à solliciter le SJRH pour toute interrogation à l'adresse suivante :



questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Le SJRH est également joignable lors des permanences téléphoniques du lundi au vendredi matin de 9h30 à 12h30 et le mardi et jeudi après-midi de 14h à 17h au



[01 58 46 13 40.](tel:0158461340)

Prochain rendez-vous

**Mardi 20 juillet
de 11h00 à 12h00**

**WEBINAIRE
«Mise à disposition»**

[Inscrivez-vous sur notre site](#)