

Fiche pratique 13 > Maternité, paternité et parentalité

13.1 Maternité et paternité

13.1.1 Protection

La femme enceinte est protégée contre toute discrimination liée à la grossesse. L'employeur ne peut pas la licencier.

Le père est également protégé contre tout licenciement durant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. La convention octroi également au conjoint de la salariée une même autorisation d'absence rémunérée pour trois examens médicaux.

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

13.1.2 Formalités préalables au congé de maternité

La salariée doit informer son employeur en lui fournissant un certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement.

Le certificat doit être remis en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception.

13.1.3 Durée du congé de maternité et du congé de paternité

Le congé maternité :

Le congé maternité est ouvert 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

La salariée peut néanmoins choisir une durée plus courte, cependant, la mère de l'enfant ne peut travailler pendant 8 semaines avant et après l'accouchement et dans tous les cas, dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

(Le congé peut être augmenté en cas d'état pathologique résultant de la grossesse 2 semaines de plus avant et 4 semaines de plus après la grossesse).

Le congé de paternité :

Il est attribué au conjoint et se compose d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissance multiples.

Le congé de paternité est indemnisé par la sécurité sociale. La convention collective (article 13.2 de l'accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

13.1.4 Impact du congé de maternité sur les droits du salarié

La loi dispose que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif concernant les droits à congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

D'autre part, l'article 12 de la convention collective assimile la durée du congé maternité à du temps d'ancienneté.

13.1.5 Montant d'indemnisation

La salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début du congé maternité conserve le maintien intégral de son salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et la prévoyance.

13.1.6 Les conséquences du retour de la salariée en entreprises

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

La salariée doit faire l'objet d'une visite médicale de reprise dans les 8 jours qui suivent la reprise de son emploi.

L'employeur doit également organiser avec la salariée, un entretien professionnel consacré à ses besoins de formation.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée a droit à une heure par jour pour allaiter son enfant.

13.2 Le congé parental

Tout salarié ayant au moins d'un an d'ancienneté à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans peut bénéficier :

- D'un congé parental d'éducation qui suspend son contrat de travail,
- D'un travail à temps partiel.

Le congé parental peut être pris jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant d'un salarié ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant adopté à son foyer.

La durée initiale du congé est d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois, pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant.

Le salarié qui souhaite utiliser et prolonger le congé parental doit en avertir son employeur, initialement puis tous les ans, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, avec une rémunération équivalente.

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr