

Pour accompagner les parents dans leur rôle et garantir à l'enfant un développement harmonieux, plusieurs organismes et professionnels interviennent.

Pour la mère

Droit du travail pendant la grossesse

L'employeur ne peut en aucun cas prendre de dispositions défavorables à son employée en raison de son état de grossesse. Celle-ci n'est pas tenue de déclarer sa grossesse sauf si elle demande le bénéfice des dispositions protectrices de son état et de ses droits :

- Autorisation d'absence pour les examens médicaux
- Aménagements d'horaires, pauses, aménagements de la fiche de poste en cas de missions incompatibles avec la grossesse, selon les conventions collectives
- Garantie de rattrapage salarial si des augmentations de salaires auraient dû avoir lieu durant la grossesse ou le congé maternité (application des augmentations générales appliquées aux autres salariés ou de la moyenne des augmentations individuelles, sauf accord collectif plus favorable).
- Maintien des congés payés

Congé maternité

Pour un 1^{er} enfant, la durée du congé maternité est de 16 semaines, 6 avant la naissance de l'enfant et 10 après la naissance. Cette durée peut varier en fonction du nombre d'enfants attendus (jumeaux, triplés), des conditions (enfant prématuré ou malade), ou des conventions collectives de votre employeur. Un congé d'adoption existe pour les procédures d'adoption. Il court de 10 à 22 semaines selon le nombre d'enfant du foyer et le nombre d'enfants adoptés.

Pour le père

Droit du travail

Le conjoint salarié de la femme enceinte dispose d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires.

Congé de paternité

Le congé de naissance ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont ouverts au père de l'enfant. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple avec une autre personne, cette dernière peut également en bénéficier. Le congé de naissance doit être posé peu de temps après l'arrivée de l'enfant et dure 3 jours. La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs, le congé peut succéder au congé de naissance ou être pris séparément.

Pour les 2 parents

Congé parental d'éducation

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, le parent peut suspendre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. L'exercice de ce droit est possible sous conditions d'ancienneté dans le secteur privé ; il est de droit, l'employeur ne pouvant le refuser. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément. La durée initiale du congé parental à temps plein est de 1 an, renouvelable 2 fois, jusqu'aux 3 ans de l'enfant et peut être prolongé jusqu'à la scolarisation de l'enfant en cas de naissances multiples ou de maladie ou handicap grave de l'enfant. **Le congé parental n'est pas rémunéré.** Le parent peut bénéficier d'une allocation versée par la Caf (voir ci-après). Le salarié retrouve son emploi à l'issue du congé et dispose de ses droits à ancienneté pour la moitié du temps

du congé.

Jours enfant malade, congés spéciaux

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans et dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an, en général, 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. La convention collective applicable à l'entreprise prévoit très souvent des conditions plus favorables pour le salarié : versement du salaire, jours de congés supplémentaires...

FOCUS /

Pour tout enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant impossible la présence d'un parent à ses côtés et des soins contraignants, les parents peuvent bénéficier sans conditions d'ancienneté d'un congé de soutien parental d'une durée maximale de 310 jours ouvrés, renouvelables en cas de la pathologie. Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de ce congé. Mais le salarié retrouve son salaire à l'issue du congé et dispose de ses droits à ancienneté pour la moitié du temps du congé.

Un dispositif permet également le don de jours de congés par les collègues de l'entreprise pour permettre à un salarié d'être auprès de son enfant gravement malade.

Enfin, chaque parent dispose d'un droit à congé spécial rémunéré de 3 jours pour le mariage d'un enfant, 5 jours pour le décès d'un enfant, 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ces jours sont décomptés en jours ouvrables (tout jour de la semaine hors dimanche et jours fériés).

URL de la source (modifié le 04/04/2019 - 11:19): <https://www.pontault-combault.fr/les-droits-du-travail>