

Congés : Maternité/Paternité/ Parental/Proche Aidant :

1/ Congé Maternité :

- La mère bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après.
- **Le congé de maternité est obligatoire**, il est strictement interdit d'y renoncer totalement.
- La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée congé prénatal	Durée congé postnatal	Durée totale congé maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

- La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais **elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.**
- La salariée doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
Cette lettre précise le motif de l'absence et la date de fin du congé maternité.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour être indemnisée, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- Être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois, à la date présumée de l'accouchement,
- Cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines,
- Soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt. Soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

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

Elle doit passer une visite de reprise du travail.

Cette visite doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

La visite de reprise du travail a pour objet de :

- Vérifier si le poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec l'état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail,
- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou un reclassement,
- Emettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

La visite de reprise du travail est obligatoire.

Elle se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

La salariée a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.



PREVENTION GAGNANTE BTP

2/ Congé Paternité : Performance Economique

Lors de la naissance d'un enfant, le salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en suspendant son contrat de travail. Il **s'agit d'un droit ouvert à tous salariés.**

En effet, il est possible d'en bénéficier **quelle que soit l'ancienneté ou la nature du contrat de travail** (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...), dans les situations suivantes :

- **Le salarié est le père de l'enfant**, quelle que soit sa situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation), et ce même s'il ne vit pas avec l'enfant ou avec sa mère ;
- **Le salarié n'est pas le père de l'enfant** mais qu'il est le conjoint de la mère, ou son partenaire Pacs, ou s'il vit maritalement avec elle.

Dans chacune de ces situations, il est possible de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant (en France ou à l'étranger), et que l'enfant soit ou non à la charge du père.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Cela signifie que les **2 conditions essentielles du contrat de travail** (l'exécution d'un travail par le salarié et le paiement d'un salaire par l'employeur), **cessent de manière temporaire**, sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui doit impérativement être au moins équivalente à celle qu'il percevait avant).

Le bénéficiaire du congé doit respecter certaines conditions (démarches, date de départ en congé, durée maximale du congé), et percevra en échange une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

- Le salarié a l'obligation d'avertir son employeur **au moins 1 mois** avant la date de début du congé.

-Dès lors que ce délai est respecté, ***l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.***

Sauf dispositions conventionnelles plus contraignantes, le salarié peut prévenir son employeur **par écrit ou par oral** : à cette occasion, il lui précisera les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

Cependant en pratique, il est souvent préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'avertir l'employeur par le biais : ***d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une lettre remise en main propre contre décharge.***

A noter que le salarié peut faire la demande de congé alors que l'enfant n'est pas encore né.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Lorsqu'il est le père de l'enfant**, le demandeur doit adresser à sa Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) l'une des pièces suivantes :

- Soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- Soit la copie du livret de famille mis à jour
- Soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né)
- Soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).

- **Lorsqu'il n'est pas le père de l'enfant**, le demandeur doit adresser à sa CPAM soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).

Il devra également un justificatif attestant du lien avec la mère de l'enfant :

- Soit un extrait d'acte de mariage ;
- Soit une copie du Pacs ;
- Soit un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

Indemnisation congé paternité :

Afin d'être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé ;
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 9 906,40 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé) ;
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

En revanche, en cas d'activité discontinuée, le bénéficiaire doit avoir travaillé **au moins 600 heures** (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 19 630,10 €) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé.

Durée du congé paternité :

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à **11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance d'un enfant**, et à **18 jours** en cas de naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés etc.).

Le bénéficiaire peut raccourcir la durée de ce congé s'il le souhaite, cependant il ne peut y être contraint par son employeur.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A noter que le congé de paternité peut

- Soit succéder directement au congé de naissance de 3 jours,
- Soit être pris séparément.

Le congé doit débuter dans un **délai de 4 mois** suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

Cette limite peut être reportée dans certains cas :

- **En cas d'hospitalisation de l'enfant**, le délai de 4 mois pour prendre le congé est reporté. En effet, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- **En cas de décès de la mère**, le délai de 4 mois pour prendre le congé est reporté. En effet, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal accordé au père.

A partir du **01/07/2021** : le **congé paternité et d'accueil de l'enfant** indemnisé par la sécurité sociale passera de 11 jours à 25 jours

Passage de 14 à 28 jours de **congés** au total *lorsqu'on ajoute les 3 jours du congé de naissance*. Idem en cas d'adoption d'un **enfant**.

Les 7 premiers jours de congé suivant la naissance de l'enfant seront obligatoires pour tous les pères.

L'employeur aura ainsi l'interdiction d'employer ces salariés durant cette période.

Cette interdiction d'emploi vise tout d'abord à lutter contre les inégalités de taux de recours à ce congé, en permettant aux salariés les plus précaires d'y avoir accès plus facilement qu'aujourd'hui

Les 3 semaines de congé restantes seront facultatives.

Elles pourront être prises à la suite de cette période obligatoire, ou ultérieurement.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un congé paternité plus long en cas d'hospitalisation de l'enfant depuis 01/07/2019

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 **a créé un congé paternité spécifique en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance.**

Ce congé de 30 jours consécutifs maximum, s'ajoute au congé paternité classique, il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Un décret et un **arrêté du 24 juin 2019** en précisent les modalités.

Ce nouveau congé paternité s'applique aux naissances intervenant à compter **du 1er juillet 2019.**

- Un congé supplémentaire de 30 jours consécutifs maximum
- En cas d'hospitalisation de l'enfant, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle pourra bénéficier d'un congé paternité ou du congé d'accueil de l'enfant, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance
- Ce congé paternité s'ajoute à celui qui existe déjà et est indemnisé selon les mêmes modalités.

Un arrêté du même jour fixe les unités de soins spécialisées visées dans le décret :

- Unités de néonatalogie
- Unités de réanimation néo-natale

- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néo-natale.

- Le salarié concerné doit en informer son employeur, sans délai, en lui transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

- Le salarié doit également transmettre **à l'organisme de sécurité sociale** dont il relève, dans les meilleurs délais, un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisés et attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite des 30 jours consécutifs.

Une circulaire publiée le **31/07/2019** par la **Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam)** encadre le nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant visant les cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance (**applicable dès le 01/07/2019**).

- **Le congé est applicable pour le bébé hospitalisé "dès la naissance** », il ne s'applique pas lorsque l'enfant est d'abord arrivé à son domicile avant d'être hospitalisé.

- Le salarié peut prendre ce congé un, deux ou trois mois après le début de l'hospitalisation et pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours.

-Ce congé, d'une durée maximale de 30 jours (cette durée étant un plafond), **doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant**

- Le père peut bénéficier de moins de trente jours de congé, en revanche **il ne peut pas fractionner la durée de prise du congé.**



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Congé Parental :

Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant au foyer, le congé parental permet au salarié qui souhaite s'occuper de son enfant, de suspendre son contrat de travail ou de réduire la durée de son travail (**articles L1225-47 et suivants du Code du travail**).

- Pour avoir droit au bénéfice d'un congé parental, le salarié **doit justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.**

- La demande de congé parental peut être exercée dès la fin du congé maternité, ou du congé d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

- La demande doit être effectuée par le salarié à l'employeur **au moins 2 mois avant le début du congé parental ou un mois avant, si le congé débute immédiatement à la fin du congé maternité.**

Le salarié doit effectuer sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié a la possibilité, soit de :

- Suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé parental ;
- Passer à temps partiel pour raison parentale. Dans ce cas, la durée minimale du contrat doit être de 16 heures par semaine.

- Si le salarié remplit les conditions posées par le Code du travail, l'employeur ne peut pas refuser au salarié sa demande de congé parental.

Si l'employeur refuse, il encourt une amende de 5ème classe.

- De même, dans le cadre d'un congé parental, l'employeur ne peut pas refuser une demande de temps partiel.

– Cependant c'est l'employeur qui a le dernier mot pour fixer les nouveaux horaires de travail du salarié, si les deux parties ne parviennent pas à s'accorder.

Le salarié ne peut donc imposer à l'employeur ses nouveaux horaires de travail.

- De même, l'employeur ne peut pas refuser une prolongation du congé parental ou une transformation du congé parental en travail à temps partiel si les durées légales maximales sont respectées.

Le congé initial est d'une durée d'une année au plus.

Toutefois, il est possible **de prolonger le congé deux fois**, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans.

En revanche, si l'enfant a été adopté avant l'âge de trois ans, le congé ou le temps partiel peut être prolongé jusqu'à trois ans après l'arrivée de l'enfant.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A noter : si l'enfant adopté est âgé de trois à seize ans, les parents adoptifs ont droit à un congé ou à un travail à temps partiel dont la durée est limitée à un an (non renouvelable) suivant l'arrivée de l'enfant.

Enfin, en cas de naissances (jumeaux, triplés, etc.) ou d'adoptions multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle.

D'ailleurs, si la naissance ou l'adoption porte sur au moins trois enfants, le congé parental peut être prolongé cinq fois jusqu'au sixième anniversaire des enfants.

- Le salarié qui souhaite renouveler son congé doit adresser à son employeur une lettre de demande de prolongation de congé parental.

Cette demande doit être effectuée à l'employeur **un mois avant la fin de la première période.**

Durant le congé parental, **le salaire du salarié est suspendu.**

Si le salarié travaille à temps partiel, il est alors rémunéré proportionnellement à sa durée de travail.

Par ailleurs, lorsque le salarié bénéficie d'un congé parental à temps plein, il peut, *sous certaines conditions* : **bénéficier d'allocations ou de prestations sociales.**

Le salarié peut percevoir la Prestation d'accueil du jeune enfant (**PAJE**), comprenant les allocations suivantes :

- Prime à la naissance ou à l'adoption (son montant varie chaque année, est versée sous condition de ressources, pour une naissance en 2019, sont prises en compte les ressources de 2017).
- Allocation de base
- Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)
- Complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Pour bénéficier de la PreParE, les conditions suivantes doivent être respectées :

- L'enfant doit être âgé de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans, en cas d'adoption) ;
- Le parent doit être en congé parental total ou partiel ;
- Le demandeur doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 dernières années si c'est le 1er enfant, dans les 4 dernières années s'il a 2 enfants ou dans les 5 dernières années s'il a plus de 2 enfants.

Chaque parent peut bénéficier de la PreParE pendant 6 mois dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant (pour un parent isolé, jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant).

Si le couple a deux enfants, chacun des parents peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois dans la limite du 3ème anniversaire du plus jeune enfant.

Au sein du couple, les parents peuvent partager les mois de droits à la PreParE comme ils le souhaitent (pour un couple qui a droit à 24 mois, la mère peut prendre 14 mois et le père 10).

S'ils choisissent d'en bénéficier simultanément, le montant total des deux droits est équivalent à un seul taux plein.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Fin du Congé Parental :

- A la fin de chaque période, le salarié peut reprendre son poste ou une activité à temps complet. Cette reprise ne nécessite aucun délai, aucune formalité.
- Avant la fin de la période, le salarié peut également décider d'interrompre son congé. Une lettre de demande d'interruption doit alors être adressée à l'employeur.
- Enfin, à la fin du congé ou de la période de temps partiel, **le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.**
- A son retour dans l'entreprise, l'employeur doit proposer au salarié un entretien professionnel pour évaluer ses éventuels besoins de formation et envisager ses perspectives d'évolution professionnelle.

4/ Congé du proche-aidant :



Depuis le 01/10/2020 : le congé proche aidant est indemnisé.

Il permet au salarié **de suspendre son contrat** pour s'occuper d'un proche qui a besoin d'aide.

La loi de financement de la Sécurité sociale de 2020 **a supprimé la condition d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant.**

C'est un congé qu'un salarié peut demander lorsqu'un de ses proches présente un **handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant dès lors qu'ils respectent les conditions.

➤ **Liste des proches que le salarié peut aider : [article L3142-16](#)**

- Conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS
- Ascendant (père, mère, grands-parents, arrière grands-parents ...)
- Descendant
- Enfant à charge
- Un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousin...)
- Un ascendant, descendant ou un collatéral de du conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, à qui vous venez en aide régulièrement et fréquemment à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.



PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- La personne aidée doit impérativement résider en France de façon stable et régulière **Article L3142-17**
- **La durée maximale du congé de proche aidant est prévue : Article L3142-26**
- Par **convention ou accord de branche** ou, à défaut, une convention, ou accord d'entreprise (dans la limite d'1 an)
- À défaut de tel accord, le congé proche aidant est de **3 mois maximum**

Le congé proche aidant **est renouvelable dans la limite maximale de 1 an pour l'ensemble de sa carrière** (renouvellement compris) **Article L3142-19**

Le salarié peut renouveler son , congé en respectant un délai de prévenance prévu par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, en respectant un délai de prévenance de **15 jours** avant le terme initialement prévu du congé.

- C'est au salarié de décider et d'informer son employeur de sa volonté de prendre un congé de proche aidant

Le salarié doit respecter les modalités prévues par l'**accord collectif**.

A défaut d'accord, il doit informer son employeur par **tout moyen conférant date certaine** (*lettre recommandée avec accusé de réception, mail avec accusé de réception et de lecture...*).

La demande doit indiquer :

- Sa volonté de **suspendre le contrat de travail** pour aider un proche
- Sa volonté, si c'est le cas, **de fractionner le congé ou le transformer en temps partiel**
- La **date de départ** en congé proche aidant.
- L'employeur doit être informé de la prise de congé proche aidant dans les délais suivants :
 - Délai prévu par **accord** de branche ou, à défaut, d'entreprise
 - A défaut d'accord, le salarié doit informer son employeur au moins **1 mois avant le début du congé Article D3142-11**



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le congé peut démarrer sans avoir à respecter de délai de prévenance, dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé du proche
- Situation de crise nécessitant une action urgente de la part du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait un proche.
- **Le salarié doit joindre à sa demande de congé proche aidant :**

- Une **déclaration sur l'honneur du lien familial** que le salarié a avec la personne aidée ou de l'aide qu'il veut apporter à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables
- Une **déclaration sur l'honneur qu'il n'a jamais bénéficié d'un congé proche aidant** durant sa carrière professionnelle ou, s'il en a déjà bénéficié, précisant sa durée
- Si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, une **copie de la décision du taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%**
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une **copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)** au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la **grille nationale AGGIR**.

➤ **Pas de maintien de rémunération par l'employeur**

Sauf accord collectif plus favorable, **l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié** pendant le congé proche aidant.

➤ **Allocation journalière du proche aidant (AJPA)**

Une **allocation journalière de proche aidant (AJPA)** a été mise en place.

L'allocation est versée par la **CAF** pendant **66 jours maximum (3 mois)**

Décret du 01/10/ 2020 : relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale et Site de la CAF



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'allocation proche aidant s'élève à:

- **43,83 euros par jour** (11,335% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales)
- **52,08 euros par jour** pour les personnes isolées (personnes seules) (13,467% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales).

L'aide peut être versée au maximum **22 jours par mois civil Article D168-12 du Code SS** et pour une durée totale maximale de 66 jours (3 mois).

Le congé dont bénéficie le salarié peut prendre fin

- Soit à **l'arrivée du terme** ;
- Soit **par anticipation** (avant son terme).

Si le salarié a fait une demande de congé de proche aidant et qu'il souhaite y **renoncer avant même son commencement**, il en a aussi la possibilité

Le renoncement ou la rupture anticipée sont possibles uniquement si :

- Le proche aidé **décède**
- En cas d'admission du proche aidé dans un établissement
- Le salarié est confronté à une **diminution importante de ses ressources**
- Le proche aidé est désormais assisté par un service d'aide à domicile
- Un **autre membre de la famille** prend à son tour un congé de proche aidant.

Pour mettre fin au congé de proche aidant de manière anticipée ou si le salarié y renonce, il doit respecter le préavis prévu dans l'accord collectif .

A défaut d'accord collectif, il doit en faire la **demande motivée** à son employeur par tout moyen conférant date certaine à sa demande au moins **1 mois avant la date de reprise** qu'il souhaite

Ce délai est ramené à 2 semaines en cas de décès de votre proche

Article D3142-13 code SS

- A la fin du congé proche aidant, le salarié retrouve son **poste ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Il a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel , à son retour, mais aussi avant son départ en congé proche aidant.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique