



# GUIDE DE LA PARENTALITÉ

penelope  
GROUP



# COMMENT CONCILIER AU MIEUX SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET SON RÔLE DE PARENT ?

Cette question est importante pour un très grand nombre de collaborateurs, homme ou femme, père ou mère.

Inscrite dans notre plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'élaboration du « Guide de la parentalité » a pour objectif de fournir aux collaborateurs concernés toutes les informations leur permettant d'articuler au mieux leurs vies familiale et professionnelle.

Conçu de manière pratique, ce guide vous permet de prendre connaissance des dispositifs qui facilitent votre vie de parent et les modalités pour les déclencher.

Ce guide traduit le soutien de l'entreprise à une parentalité épanouissante qui constitue une source fondamentale et indispensable de bien-être au travail.

**Xavier COINTEMENT**

Directeur des Ressources Humaines

## SOMMAIRE

|    |                                                     |
|----|-----------------------------------------------------|
| 03 | La grossesse                                        |
| 05 | Le parcours PMA (Procréation Médicalement Assistée) |
| 06 | La maternité                                        |
| 09 | L'accueil de l'enfant                               |
| 12 | La reprise du travail                               |
| 13 | La santé de l'enfant                                |

# LA GROSSESSE



## La déclaration de grossesse

La loi prévoit pour la salariée enceinte l'obligation d'informer son employeur avant de partir en congé de maternité.

La salariée ou la candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions réglementaires concernant la protection des femmes enceintes.

La déclaration de grossesse doit se faire obligatoirement auprès de :

- la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM),
- la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

## Les délais de déclaration de grossesse

**EMPLOYEUR** : La grossesse peut être déclarée à son employeur, à tout moment, soit par écrit, soit verbalement.

La salariée enceinte pourra ainsi bénéficier des avantages liés à son état : autorisation d'absences, aménagement de poste pour raison médicale...

**CPAM** : Avant la fin du troisième mois de grossesse.

**CAF** : Avant la fin de la quatorzième semaine de grossesse.

## La marche à suivre

Vous adressez :

- À votre Responsable planning/RH, le certificat médical la date présumée d'accouchement
- à la CAF de votre département : les deux volets bleus de l'imprimé « premier examen prénatal » remis par le médecin lors de la première consultation.
- à la CPAM : le volet rose de l'imprimé « premier examen prénatal » remis par le médecin ou la sage-femme si ces derniers n'ont pas informé directement la CPAM à l'aide de votre carte vitale.

POUR EN SAVOIR +

- ♦ [WWW.AMELI.FR](http://WWW.AMELI.FR)
- ♦ [WWW.CAF.FR](http://WWW.CAF.FR)

http://



# Les autorisations d'absences pendant la grossesse

## Capital temps

La salariée enceinte peut bénéficier d'un capital temps de 3 jours à partir du 5ème mois. Celui-ci pourra être pris selon des modalités à définir avec son manager : soit une prise en heures en plusieurs fois, soit en journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

## Les examens médicaux

La salariée enceinte est autorisée à s'absenter pour les visites prénatales prévues par la législation de la santé publique (7 examens).

Elle est, pendant ces absences, considérée comme étant au travail (absence autorisée rémunérée).

Les autorisations sont accordées le temps nécessaire à la réalisation de l'examen incluant le temps de trajet aller/retour.

## La marche à suivre

La salariée enceinte informe sa hiérarchie par écrit de son absence pour se rendre à ses examens médicaux.

L'ensemble de ces autorisations d'absences n'entraîne aucune répercussion sur la rémunération et sur la durée du congé annuel de la salariée enceinte.

## Les autorisations d'absences du conjoint\*

Le/la conjoint(e)\* salarié(e) de la femme enceinte bénéficie également d'autorisations d'absences pour se rendre, au maximum, à trois examens médicaux obligatoires (temps de trajet A/R inclus).

Pour accompagner sa conjointe enceinte, le/la salarié(e) conjoint(e) doit fournir :

- un document justifiant de son lien avec la future mère,
- un certificat médical attestant de la grossesse de sa conjointe,
- un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen.

Le/la conjoint(e) doit formuler sa demande par écrit, auprès de sa hiérarchie, un mois avant la date de l'examen.

L'ensemble de ces autorisations d'absences n'entraîne aucune répercussion sur la rémunération et sur la durée du congé annuel.

\* mariage/PACS/vie maritale



# PARCOURS PMA

## Procréation Médicalement Assistée



La procréation médicalement assistée, regroupe les protocoles cliniques et biologiques visant à obtenir une grossesse en cas d'infertilité masculine ou féminine, ou en cas d'absence de partenaire masculin (femmes célibataires ou couples homosexuels).

Les salariées inscrites dans un parcours PMA bénéficie de la même protection que les femmes enceintes en matière d'embauche, de mutation et de licenciement.

### Les examens médicaux

La salariée ayant recours à la procréation médicalement assistée bénéficie d'autorisations d'absences pour réaliser l'ensemble des actes médicaux nécessaires à la PMA.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une PMA peut s'absenter trois fois au maximum afin de se rendre aux examens médicaux nécessaires, que ce soit pour passer lui-même ces examens ou en tant qu'accompagnateur.

Les autorisations sont accordées le temps nécessaire à la réalisation de l'examen incluant le temps de trajet aller/retour.

### Dons d'ovocytes

Les salariées souhaitant faire don de leurs ovocytes peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour effectuer des examens et se soumettre aux interventions nécessaires à cet acte.

### La marche à suivre

Le/la salarié(e) informe sa hiérarchie par écrit des différentes absences en fournissant les documents nécessaires.

Pour une autorisation d'absence de la salariée :

- un certificat médical justifiant le protocole de PMA en cours,
- un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical

Pour une autorisation d'absence du conjoint salarié :

- un certificat médical établissant qu'un protocole de PMA est en cours,
- un document attestant de la date, du lieu et de l'heure de l'examen médical,
- un document justifiant du lien avec la future mère.

### Les incidences sur la rémunération

Les absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Il convient de souligner que, pour chaque protocole de PMA, la salariée et son conjoint bénéficient des autorisations d'absences.

# LA MATERNITÉ

## L'entretien avant congé maternité

Les collaboratrices qui le désirent peuvent demander un entretien à leur responsable avant leur départ en congé maternité.

Cet entretien est l'occasion d'échanger avec votre responsable hiérarchique sur l'organisation du travail avant le départ en congé de maternité et de préparer le retour sur le poste de travail.

Les droits de la salariée enceinte et le rôle de la médecine du travail en matière de prévention et d'aptitude au poste de travail sont abordés à cette occasion.

C'est également le moment de vous exprimer sur vos souhaits après votre congé de maternité, retour sur votre poste, demande de congé parental d'éducation...

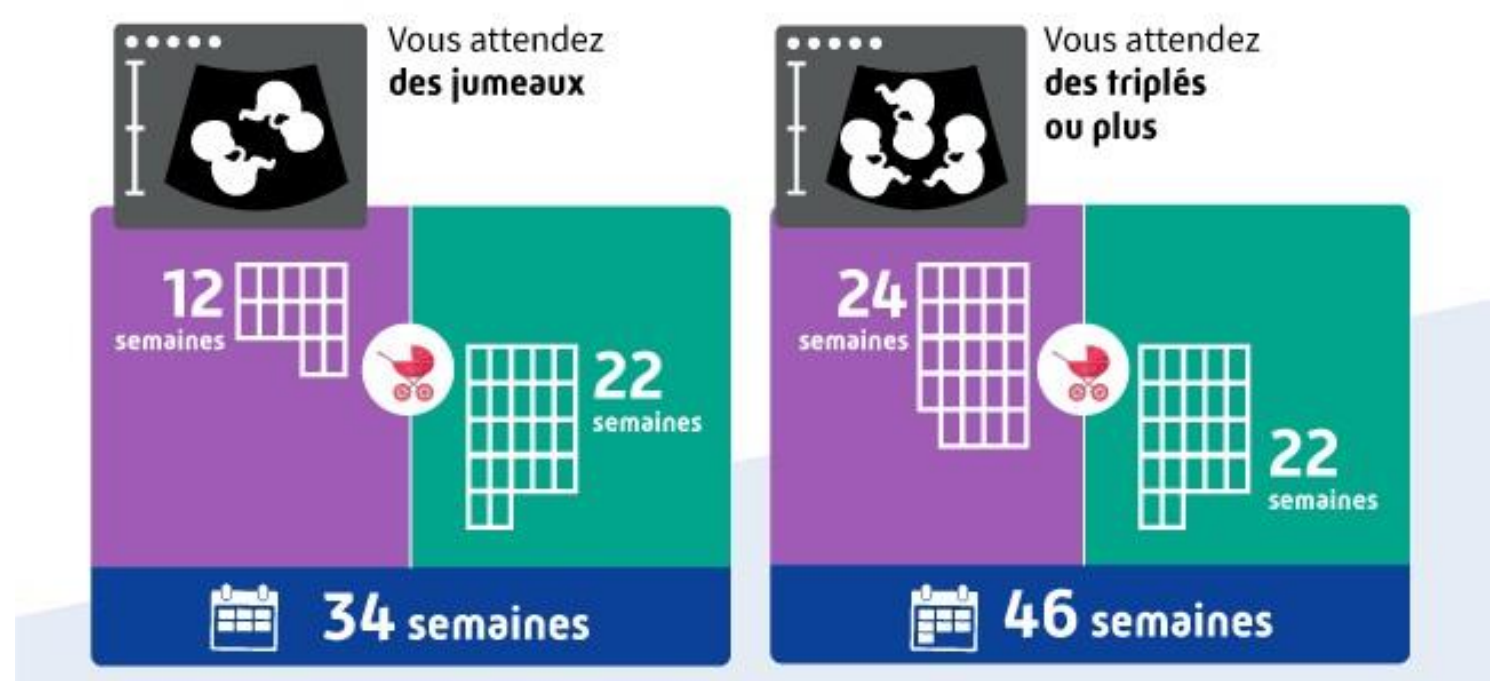
## La durée du congé maternité

■ Durée du congé prénatal ■ Durée du congé postnatal ■ Durée totale

### Grossesse simple



### Grossesse multiple



## Le congé pathologique

Un congé pathologique peut être accordé à certaines femmes, avant ou après l'accouchement, si des complications d'ordre médical le justifient. Il s'agit d'un arrêt maladie prescrit par le médecin généraliste ou le gynécologue, qui impose à la femme enceinte de rester chez elle pendant une durée de 14 jours avant l'accouchement ou de 28 jours après l'accouchement.



## Les incidences du congé maternité sur la rémunération

Pendant votre congé maternité, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie si vous remplissez les conditions suivantes :

- Vous êtes assurée sociale depuis au moins 10 mois en tant que salariée.
- Vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois précédant votre grossesse, soit l'équivalent d'un tiers temps.
- Vous avez travaillé au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois précédant votre grossesse, en intérim, CDD, activité saisonnière ou discontinuée.

Dans le respect de ces conditions, vous n'avez aucune formalité à accomplir, c'est à l'employeur de prévenir l'Assurance Maladie de votre congé maternité.

Vos indemnités journalières vous sont versées tous les 14 jours par la CPAM.

Elles sont versées pendant toute la durée de votre congé sans délai de carence.

Par ailleurs, la maternité et plus largement la parentalité ne doivent pas constituer un frein dans le parcours professionnel et le déroulement de carrière des collaborateurs.



## Le congé prénatal

Votre congé maternité se décompose en deux parties: le congé prénatal (avant l'accouchement) et le congé postnatal (après l'accouchement).

La future mère peut reporter le congé prénatal d'une durée maximale de trois semaines, vers le congé postnatal, si le médecin en charge du suivi de sa grossesse y est favorable.

Pour la naissance du troisième enfant ou en cas de naissance multiple, le congé prénatal peut être anticipé, le congé postnatal sera alors réduit d'autant.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé de maternité ne peut être réduite.

En cas d'accouchement postérieur à la date présumée, la durée du congé postnatal n'est pas réduite.

# La déclaration de naissance

Vous devez obligatoirement déclarer votre enfant auprès de la mairie du lieu de naissance dans les cinq jours qui suivent sa naissance.

Vous devez également le déclarer au plus tôt :

- auprès de votre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- auprès de la mutuelle,
- auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF),

La déclaration auprès de ces organismes permettra d'obtenir l'ouverture des droits pour votre enfant en matière de santé, prestations familiales, ...

Pensez également à prévenir votre employeur et votre CSE.

## Comment procéder ?

### Auprès de la mairie :

La déclaration s'effectue auprès d'un officier d'état civil (en mairie ou à l'hôpital).

Si vous n'êtes pas marié.e, il est conseillé de faire une reconnaissance anticipée à la mairie de votre lieu de domicile avant la naissance de votre enfant.

### Auprès de la CPAM :

Vous rattachez votre enfant, en qualité d'ayant droit au parent qui en assure la charge.

Vous pouvez également préférer le double rattachement, et donc le rattacher aux deux parents qui en assurent la charge.

### Auprès de votre mutuelle :

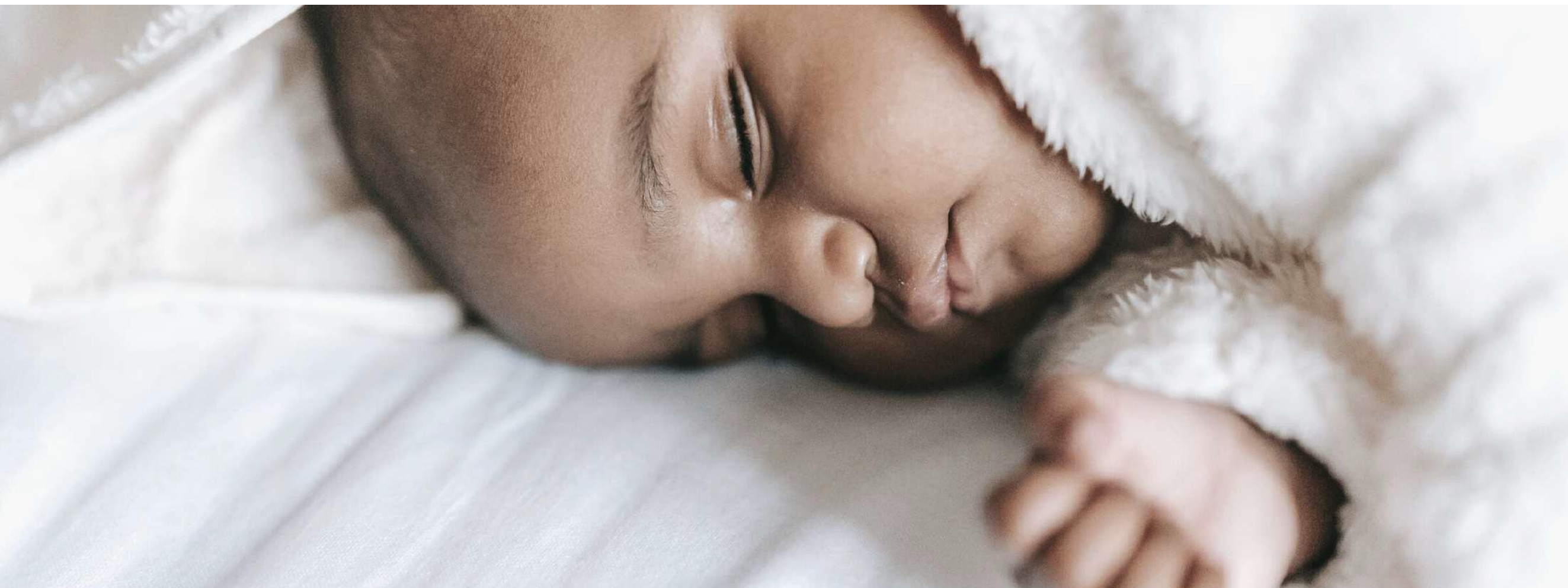
Vous pouvez choisir le rattachement de votre enfant à votre mutuelle ou à celle de votre conjoint.e.

### Auprès de la CAF :

Vous devez fournir l'extrait d'acte de naissance.

### Auprès de votre employeur :

Vous devez signaler votre changement de situation en joignant un acte de naissance.



# ACCUEIL DE L'ENFANT



## Le congé naissance

Le congé de naissance de 3 jours est accordé au père ainsi que, le cas échéant, à la personne liée à la mère par le mariage, par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Il doit être pris au moment de l'événement.

## Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours, portée à 29 jours en cas de naissance multiple, est accordé au père ainsi que, le cas échéant, à la personne liée à la mère par le mariage, par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance.

## La marche à suivre

Le/la salarié(e) remet à son Responsable planning / RH l'acte de naissance pour bénéficier du congé de naissance.

Le/la salarié.e informe son employeur, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, au moins un mois avant la date à laquelle il/elle envisage de prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## Les incidences sur la rémunération

L'employeur établit une attestation de salaire qui permet à l'assurance maladie de déterminer les droits et le montant des indemnités journalières pendant ces congés.

Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vous devez justifier de 10 mois d'immatriculation, en tant qu'assuré social, à la date de début de votre congé.

Vous devez également justifier d'avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début de votre congé, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant le début de votre congé.

Vos indemnités journalières vous sont versées tous les 14 jours par la CPAM.

### VOS OUTILS :

Modèle de lettre de demande de congé d'accueil de l'enfant - page suivante





## MODÈLES DE LETTRE DE DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

**Modèle 1 =>** si vous êtes le père de l'enfant

**nom, prénom**

**lieu, date**

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que mon enfant est né (ou doit naître) le \_\_\_\_\_.

Pour cette occasion, je souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à partir du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

Vous trouverez ci-joint la copie intégrale de l'acte de naissance de mon enfant (ou la copie du livret de famille mis à jour ou la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ou le certificat médical attestant la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

**Signature**

**Modèle 2 =>** si vous n'êtes pas le père mais le/la conjoint(e) de la mère de l'enfant ou son/sa partenaire de PACS ou si vous vivez maritalement avec elle.

**nom, prénom**

**lieu, date**

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que mon épouse (ou ma partenaire de PACS ou la personne vivant maritalement avec moi) a mis au monde (ou va mettre au monde) un enfant le \_\_\_\_\_.

Pour cette occasion, je souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à partir du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

Vous trouverez ci-joint la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou le certificat médical attestant la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

**Signature**

# Le congé d'adoption

Le congé d'adoption vous permet d'accueillir votre enfant, que celui-ci ait été adopté en France ou à l'étranger.

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou êtres prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

## La marche à suivre

Le/la salarié(e) informe son Responsable Planning / RH, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, et document justifiant de l'adoption.



## Les incidences sur la rémunération

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il justifie d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

De plus, il doit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

L'indemnité journalière est due, pendant la durée du congé d'adoption, à la condition que le bénéficiaire cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

| Durée du congé d'adoption |                                |                                          |                                                       |
|---------------------------|--------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Nombre d'enfants adoptés  | Nombre d'enfants déjà à charge | Durée du congé (pris par un seul parent) | Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés) |
| 1                         | 0 ou 1                         | 16 semaines                              | 16 semaines + 25 jours                                |
|                           | 2 ou plus                      | 18 semaines                              | 18 semaines + 32 jours                                |
| 2 ou plus                 | Peu importe le nombre          | 22 semaines                              | 22 semaines + 32 jours                                |

# Le congé parental

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'éducation vous permettant d'interrompre ou de réduire votre activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour y avoir droit, vous devez avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'employeur ne peut pas le refuser, même à temps partiel, mais la durée du travail et la répartition des horaires doivent être fixées en accord avec lui.

## La marche à suivre

Le/la salarié.e doit aviser son employeur par courrier :

- au moins un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption si la cessation ou la réduction d'activité débute immédiatement après celui-ci,
- dans les autres cas, au moins deux mois avant le début de la cessation ou de la réduction d'activité.

## Incidence sur la rémunération

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu, vous n'êtes donc plus rémunéré.e. par l'entreprise.

En revanche, vous pouvez percevoir une allocation financière (Paje et/ou PreParE) de la Caisse d'Allocation Familiale CAF) sous certaines conditions.

Le maintien de la mutuelle sera à votre charge financière (cotisation patronale et salariale) durant la durée du congé parental.

L'exercice d'un autre emploi pendant le congé parental n'est pas autorisé.



## Durée

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. Vous avez le choix entre un congé parental à temps partiel (temps de travail minimum de 16 heures hebdomadaires), ou un congé parental total.

Il peut être partagé par les deux parents. Par exemple, si vous êtes en couple avec 2 enfants, vous pouvez bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Chaque parent bénéficiant de 24 mois de congés maximum.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant est âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer,
- une durée d'un an pour un enfant entre 3 et 16 ans.

# REPRISE DU TRAVAIL



Après les congés liés à la parentalité, sauf demande de votre part, vous retrouvez votre fonction, ou une fonction similaire, avec une rémunération équivalente à celle précédant votre absence.

Dans les jours suivants votre reprise, vous devez :

- passer une visite médicale de reprise après maternité,
- réaliser un entretien de reprise avec votre manager. Il a pour objectif de faciliter votre reprise. Cet entretien est systématique.

## Faire garder votre enfant

Préoccupation majeure du parent-salarié, le choix du mode de garde s'avère souvent complexe.

### **Vous optez pour la crèche ?**

Contactez votre mairie pour connaître les modalités d'inscription en crèche. Attention, dans certaines communes, cette demande doit être effectuée dès le 3e mois de grossesse. Anticipez au maximum vos démarches.

### **Vous optez pour un mode de garde individuel ?**

Contactez votre mairie pour obtenir la liste et les coordonnées des assistantes maternelles de votre ville.

### **Aides financières**

Faire garder son enfant représente un budget important, qui varie en fonction du mode de garde pour lequel vous optez.

Pour vous aider, il existe un ensemble d'aides financières auxquelles vous pourrez prétendre sous certaines conditions.

Il existe des simulateurs de coût sur les sites :

- de la Caf : [www.mon-enfant.fr](http://www.mon-enfant.fr),
- de l'Urssaf : [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr)

# SANTÉ DE L'ENFANT

## Maladie de l'enfant

Il est accordé à tout parent, sur présentation d'un justificatif médical, des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile (sur présentation d'un justificatif médical).

Le paiement cependant n'interviendra qu'à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence. En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant.

D'autres types de congés existent permettant une présence parentale. Ils ne peuvent être refusés :

- **le congé de présence parentale**

Un maximum de 310 jours, pour être présent.e auprès de votre enfant de moins de vingt ans, gravement malade, accidenté ou handicapé. Vous n'êtes pas rémunéré.e mais sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier, d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF

- **le congé de proche aidant**

Une durée de trois mois renouvelable, ne pouvant excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière, pour être présent.e auprès de votre enfant en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé n'est pas rémunéré.

- **le congé de solidarité familiale**

Six mois au maximum pour accompagner votre enfant souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital. Il peut donner lieu à une allocation versée par l'assurance maladie.

- **dons de jours de repos**

Vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier de dons de jours de repos, si vous avez pris tous les congés auxquels vous avez droit. En effet, la loi du 9 mai 2014 permet à tous les salariés, avec l'accord de leur employeur et sous certaines conditions, de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un(e) autre salarié(e) de l'entreprise ayant un enfant de moins de vingt ans gravement malade.

## Les droits de votre enfant

### Assurance maladie :

Votre enfant est couvert par la CPAM jusqu'à ses dix-huit ans. Au-delà, il n'est plus considéré comme ayant droit et devient assuré à titre personnel.

### Le service de Protection Maternelle Infantile (PMI) :

Il organise des consultations médicales gratuites avec des médecins et des puériculteur.trices pour les enfants de moins de six ans au centre médico-social de proximité ainsi que pour les femmes enceintes.



**VOTRE RESPONSABLE PLANNING/RH EST À VOTRE DISPOSITION POUR VOUS RENSEIGNER ET VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS DÉMARCHES LIÉES À LA PARENTALITÉ.**

penelope  
GROUP