

Naissance d'un enfant : les droits à congé de vos salariés



© 2021 Les Echos Publishing

Le congé de maternité

Lorsqu'elle est enceinte, votre salariée bénéficie d'un congé de maternité au cours duquel son contrat de travail est suspendu.

La salariée enceinte peut prétendre à un congé de maternité qui, en principe, débute 6 semaines avant la date présumée de son accouchement et prend fin 10 semaines après cette date, soit une durée totale de 16 semaines.

La durée du congé est allongée en cas de naissances multiples (34 semaines au total pour des jumeaux, 46 semaines pour des triplés ou plus) ou lorsque votre salariée a déjà eu au moins 2 enfants (26 semaines).

En pratique : la salariée qui souhaite prendre ce congé doit vous en avvertir par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Cette lettre doit indiquer le motif de son absence et sa date de reprise du travail. Elle doit, par ailleurs, vous fournir un certificat médical attestant de sa grossesse et précisant la date présumée de son accouchement.

Durant le congé de maternité, le contrat de travail de votre salariée est suspendu. Autrement dit, vous n'avez pas à la rémunérer (votre salariée perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale). Toutefois, cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif, c'est-à-dire qu'elle est prise en compte, en particulier, pour la détermination de ses congés payés et de ses droits liés à l'ancienneté. À l'issue de son congé, votre salariée doit retrouver son précédent poste de travail ou, le cas échéant, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Important : le congé de maternité n'a pas pour effet de reporter le terme d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat prend fin à la date initialement prévue.

Le congé de naissance

L'arrivée d'un enfant au sein de son foyer permet à votre salarié de se voir accorder 3 jours de congés rémunérés.

Tout salarié qui justifie de la naissance d'un enfant dans son foyer a droit à un congé de 3 jours ouvrables (hors dimanches et jours fériés). Sont concernés le père de l'enfant et, le cas échéant, le conjoint de la mère, son concubin ou son partenaire de Pacs. Étant précisé que ce congé ne bénéficie pas à la mère de l'enfant puisqu'il ne se cumule pas avec le congé de maternité.

Pour prétendre à ce congé, votre salarié doit vous transmettre un acte de naissance. Ce congé devant débuter, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Et attention, la rémunération de votre salarié doit être maintenue pendant son absence qui, par ailleurs, constitue du temps de travail effectif (pour le calcul de ses droits à congés payés, notamment).

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

À l'occasion de la naissance d'un enfant, votre salarié peut prétendre à un congé de 25 jours calendaires.

En plus du congé de naissance, le père ainsi que, éventuellement, le conjoint de la mère, son concubin ou son partenaire de Pacs, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (y compris les dimanches et les jours fériés) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Les salariés sont tenus de positionner au moins 4 jours de congé consécutifs juste après le congé de naissance (qui est, en principe, de 3 jours). Les jours de congé de paternité restants (la partie non obligatoire du congé), eux, peuvent être pris plus tard, dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, en une ou deux périodes. Sachant que chaque période doit compter au moins 5 jours de congé.

En pratique : votre salarié doit vous informer de la date présumée de l'accouchement au moins un mois à l'avance. Il doit aussi vous prévenir des dates et durées de ses périodes de congé de paternité (pour la partie non obligatoire du congé) au moins un mois à l'avance. En cas de naissance de l'enfant avant la date présumée, le salarié peut bénéficier de sa ou de ses périodes de congé au cours du mois suivant s'il vous en informe sans délai.

Enfin, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui n'est pas rémunéré, a pour effet de suspendre le contrat de travail de votre salarié. Son absence doit être prise en compte pour le calcul de ses congés payés.

À noter : pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, votre salarié perçoit des indemnités journalières de

la Sécurité sociale.

Le congé parental d'éducation

Pris sous la forme d'un congé total ou d'un passage à temps partiel, le congé parental d'éducation est réservé au père et la mère de l'enfant.

Le salarié qui, à la naissance de son enfant, cumule au moins un an d'ancienneté dans votre entreprise peut prétendre à un congé parental d'éducation (CPE). Ce dernier peut prendre la forme d'un congé total non rémunéré durant lequel le contrat de travail du salarié est suspendu ou bien d'un passage à temps partiel d'au moins 16 heures par semaine.

Le CPE a une durée maximale d'un an et peut être renouvelé deux fois sans excéder, en principe, la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En pratique : le salarié doit vous avertir de son intention de prendre un CPE par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge 2 mois avant le début de ce congé, ou un mois avant la fin du congé de maternité si le CPE est pris immédiatement après. De même, chaque renouvellement du CPE doit vous être communiqué au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Au terme du CPE, votre salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Enfin, le congé parental est pris en compte pour la moitié de sa durée dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié. En revanche, il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, il n'est donc pas retenu pour le calcul des congés payés du salarié.

En complément : prenez le soin de consulter votre convention collective ou votre accord d'entreprise qui peuvent prévoir des mesures plus favorables en matière de congés liés à la naissance (durée plus importante, maintien de la rémunération du salarié...).

© 2021 Les Echos Publishing