

## Le congé maternité, le congé paternité et d'adoption

*Le changement, que produit la naissance d'un enfant dans une famille, se traduit également au sein de l'association par la mise en place des dispositions du congé maternité, paternité ou adoption et éventuellement du congé parental d'éducation. Afin de garantir les droits de l'employeur et du salarié, nous vous présentons les modalités de mise en place de ces différents congés spécifiques entraînant la suspension du contrat de travail.*

### ► Le congé maternité

La salariée bénéficie avant et après l'accouchement d'un congé entraînant la suspension de son contrat de travail.

La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants au foyer et du nombre de naissances attendues.

La durée du congé maternité est généralement de 16 semaines dont en principe 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Ce congé bénéficie à toutes les salariées, quelles que soient la nature de leur contrat et leur ancienneté.

Si un certificat médical atteste d'un état pathologique, le congé peut être prolongé de 2 semaines avant et de 4 semaines après l'accouchement.

Si la salariée accouche avant la date prévue, la durée du congé reste de 16 semaines. Si la salariée accouche après la date prévue, le congé postnatal sera décompté à partir de la naissance de l'enfant.

Le congé pré et postnatal est aménageable avec avis médical. La salariée peut demander le report du congé, sous réserve de l'avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse. Le congé prénatal peut être réduit d'une durée maximale de 3 semaines, le congé postnatal étant ainsi augmenté d'autant. Toutefois, si la salariée se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période de report, celle-ci est annulée et la période de suspension du congé prénatal est décomptée à partir du 1er jour de l'arrêt.

### ● Formalités

La salariée doit informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du motif et de la date de fin de son absence puisque la maternité est considérée comme une suspension du contrat de travail.

L'employeur ne peut s'opposer au départ en congé de sa salariée.

Dès le début du congé, l'employeur doit compléter une attestation de salaire sur laquelle il mentionnera les salaires nets de la période requise (3 ou 12 derniers mois précédant la paie).

### ● Indemnisation

L'intéressée peut bénéficier d'indemnités journalières, pendant son congé maternité, à condition de cesser toute activité salariée pendant cette période et au moins pendant 8 semaines. Les conditions d'ouverture des droits sont les mêmes que pour l'indemnité journalière maladie mais la salariée doit également justifier de 10 mois d'immatriculation au régime général.

La durée d'indemnisation est identique au congé, soit 16 semaines. En général, les conventions collectives prévoient un maintien de salaire.

### ● A l'issue du congé maternité

L'employeur doit obligatoirement prévoir une visite médicale de reprise à l'issue du congé ainsi qu'un entretien en vue de l'orientation professionnelle de la salariée.

Cette dernière doit retrouver son poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé maternité est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

A son retour, elle aura également le droit à son congé payé annuel.

Enfin, il est nécessaire de préciser que la salariée bénéficie d'une protection légale dès lors qu'elle révèle son état à son employeur (sécurité, licenciement...)

### ► Le congé paternité

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant et le cumuler avec le congé de naissance de 3 jours. Ces deux congés peuvent se succéder ou être pris séparément.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié pour une durée de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissances multiples). Il doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance.



## ● Formalités :

La demande doit être faite au moins un mois avant la date à laquelle le salarié entend prendre son congé, en recommandé avec accusé de réception. Il doit par ailleurs mentionner la date de son retour ainsi que le motif de son absence.

Si ce délai de prévenance est respecté, l'employeur ne peut s'opposer ou reporter le départ du salarié (arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2012).

## ● Indemnisation :

Le maintien de salaire n'est pas obligatoire. Les conventions collectives peuvent être plus favorables sur ce sujet. Le salarié, qui cesse son activité et qui justifie d'une durée d'immatriculation de 10 mois, peut prétendre aux indemnités journalières dans les mêmes conditions que pour le congé maternité.

Au début du congé, l'employeur complète une attestation de salaire qui permettra le versement des indemnités journalières soit au salarié soit à l'employeur en cas de subrogation. Pour compléter le dossier, le salarié devra également produire un document justifiant la cessation de son activité ainsi qu'un justificatif de naissance.

## ● A l'issue du congé :

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti des mêmes conditions de rémunération.

## ► Le congé d'adoption

Tout salarié, homme ou femme, peut bénéficier d'un congé d'adoption.

La durée de ce congé dépend également du nombre d'enfants à charge et/ou adoptés. Elle est égale à la durée du congé postnatal.

Le congé d'adoption est de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs au plus l'arrivée de l'enfant.

Le congé d'adoption peut être cumulé avec le congé naissance de 3 jours, mais pas avec le congé paternité.

## ● Formalités :

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception du motif et de la date de fin de son absence. Aucun délai n'est précisé par la loi. L'employeur ne peut pas refuser le départ du salarié en congé d'adoption.

## ● Indemnisation :

Pendant le congé d'adoption, le salarié perçoit des Indemnités journalières de la Sécurité Sociale dans les mêmes conditions que le congé maternité.

## ● A l'issue du congé :

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti des mêmes conditions de rémunération.

Le salarié bénéficie des mêmes protections que pour le congé maternité.



**aglca@aglca.asso.fr | www.aglca@asso.fr**

**MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE | 2 Boulevard Irène Joliot Curie | CS 70270 | 1006 Bourg-en-Bresse Cedex**  
**Tél 04 74 23 29 43 | Fax 04 74 23 65 26**

*Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 9h00 à 21h00*



**contact@ain-profession-sport.fr | www.ain-profession-sport.net**

**AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE | ZI Domagne | 01250 Ceyzériat**  
**Tél 04 74 22 50 57 | Fax 04 74 22 72 61**

*Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30*