

20
25

GUIDE
CADRES/JEUNES DIPLÔMÉS
VIVRE PLEINEMENT SA
PARENTALITÉ



Et si vous retrouviez le pouvoir d'agir ?

Sommaire

La parentalité : un bonheur en questions	P.4
1. La grossesse	
• L'employeur a-t il le droit de refuser mon embauche ou de me sanctionner du fait de ma grossesse ?	P.5
• L'employeur peut-il me licencier au cours de ma grossesse ?	P.6
• Dois-je obligatoirement déclarer ma grossesse à mon employeur ?	P.7
• Quels rendez-vous médicaux donnent droit à une autorisation d'absence ?	P.8
• Quelles règles sont applicables si je bénéficie d'une assistance médicale à la procréation ?	P.9
• Existe-t-il des aménagements d'horaires ?	P.10
• Et des aménagements de poste ?	P.11
• Qu'en est-il si je travaille de nuit ?	P.12
• Puis-je télétravailler pendant ma grossesse ?	P.13
2. Les congés	
• Ai-je droit à un congé si j'adopte un enfant ?	P.14
• Comment s'articule le congé maternité ?	P.15
• Qu'est-ce que le congé de naissance ?	P.17
• Que dois-je savoir sur le congé paternité ?	P.18
• Qu'est-ce que le congé parental ?	P.20
• Ma grossesse a connu des complications, quels sont mes droits ?	P.23
• Existe-t-il des dispositions spécifiques à l'allaitement ?	P.24
3. Les aides financières	
• Qu'est-ce que la PAJE ?	P.25
• Sur quelles aides familiales puis-je compter ?	P.29

4. La santé de l'enfant

- Puis-je bénéficier d'un congé si mon enfant est malade ? **P.33**
- Puis-je bénéficier de congés si mon enfant est gravement malade, accidenté ou handicapé ? **P.34**
- Qu'est-ce que l'allocation de présence parentale ? **P.35**
- J'ai entendu parler du don de jours. Qu'est-ce que c'est au juste ? **P.36**

5. La vie de l'enfant

- C'est la rentrée ! Existe-t-il un congé ou une autorisation d'absence pour accompagner mon enfant à l'école ? **P.37**
- Mon entreprise est pourvue d'un CSE. Ce dernier peut-il prévoir des prestations pour mon enfant ? **P.38**
- J'ai entendu parler des chèques-vacances. Qu'est-ce-que c'est ? **P.39**
- Existe-t-il des crèches d'entreprises ? **P.40**

La parentalité : un bonheur en questions

L'arrivée d'un enfant est l'un des plus beaux moments de la vie. Mais pour de nombreux salariés, cet événement constitue également un grand saut vers l'inconnu. Comment annoncer ma grossesse à mon employeur ? Parviendrai-je à conjuguer parentalité et vie professionnelle ? Quels sont mes droits ? Puis-je prétendre à des aides ?

Les réponses à ces questions ne proviennent pas toujours des entreprises. Selon une étude parue en 2021, si 80% des entreprises déclarent mettre en place des actions spécifiques pour les parents, ces derniers ne sont que 52,5 % à affirmer bénéficier de tels avantages (Baromètre de la parentalité « Les parents zens », décembre 2023).

C'est donc souvent seuls que les salariés doivent appréhender leur parentalité. Et le parcours est semé d'embûches ! Rendez-vous médicaux, congés ou démarches vis-à-vis de l'employeur constituent autant de rouages dont la synchronisation demande un investissement qui peut s'avérer pesant.

Pourtant, la prise en compte des parcours de vie des salariés dans la politique des entreprises constitue un pilier important de la qualité de vie au travail (QVT) et intègre pleinement le champ d'application de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Par ailleurs, nombre d'études démontrent aujourd'hui que les salariés, cadres comme non-cadres, aspirent tout particulièrement à concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans cette optique, la prise en compte de la parentalité de la part des entreprises devient en outre un enjeu de fidélisation.

Pour vous aider à intégrer les fondamentaux de vos droits en matière de parentalité, FO-Cadres vous propose ce mini-guide. Son objectif est de vous éclairer sur l'ensemble des problématiques que vous serez amenés à rencontrer à l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans votre vie.

Bonne lecture !

ÉRIC PÉRÈS
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FO-CADRES

1. La grossesse

L'employeur a-t-il le droit de refuser mon embauche ou de me sanctionner du fait de ma grossesse ?

Non, l'employeur n'en a pas le droit. Le Code du Travail est très clair à ce sujet :

Article L1225-1 : « L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire (...) pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. »

Revendications FO-Cadres : Lutter contre les discriminations.

En termes de discrimination, la politique d'entreprise ne doit pas subir d'équivoque. Une salariée enceinte ou des salariés parents doivent avoir la garantie d'une égalité de traitement vis-à-vis de leurs collègues. Les managers doivent être formés en conséquence et promouvoir activement un environnement de travail adapté. Les politiques de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelles doivent être transparentes, sans aucun préjugé lié à la grossesse, à la parentalité ou à tout autre aspect personnel. En outre, des canaux de communication ouverts doivent être établis pour permettre aux employés de signaler tout cas potentiel de discrimination.



Le petit « + » du manager : Sanctionner un ou une salariée pour un motif en lien avec la grossesse expose le manager à des sanctions, au même titre que l'employeur !

L'employeur peut-il me licencier au cours de ma grossesse ?

En théorie, une salariée enceinte est protégée contre le licenciement. Mais cette protection peut être rompue si vous commettez une faute grave non liée à votre grossesse, ou si votre employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir votre contrat de travail pour un motif étranger à votre grossesse. Cette protection est donc relative.

Seule exception : quoi qu'il arrive, votre employeur ne peut pas vous licencier pendant votre congé maternité, que vous utilisiez ce congé ou non. Dans cet unique cas, la protection est absolue. Votre employeur pourra toutefois vous signifier le licenciement à l'issue du congé.

Si vous n'avez pas informé votre employeur de votre grossesse et que celui-ci entame une procédure de licenciement à votre rencontre, vous disposez d'un délai de quinze jours après la notification du licenciement pour lui faire parvenir un certificat médical par voie de recommandé avec accusé de réception. La procédure de licenciement est alors annulée.

La protection absolue contre le licenciement couvre par ailleurs un éventuel arrêt de travail lié à un état pathologique de grossesse précédant la date présumée de l'accouchement, suite à cette date, ou les deux. Dans ce cas précis, la durée de votre congé maternité pourra être augmentée, dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après. La protection s'étendra d'autant.

La protection contre le licenciement s'échelonne de la manière suivante :

- De la notification de votre grossesse à votre employeur au premier jour de votre congé maternité : protection relative ;
- Durant toute la période de votre congé maternité (que vous preniez ce congé ou non) : protection absolue ;
- Lors des dix semaines suivant votre congé maternité (ou à la fin des vacances si vous en avez accolé à cette période) : protection relative.

La protection relative contre le licenciement s'applique également :

- Dans les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée (si celle-ci survient entre la quatorzième et la vingt-et-unième semaine d'aménorrhée incluses) ;
- Au cours du congé de présence parentale ;
- Dans les dix semaines suivant le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans.

Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6 ; [article R1225-2](#)

A retenir : Pendant les dix semaines suivant la naissance de l'enfant, le père salarié bénéficie également de la protection relative contre le licenciement.

Dois-je obligatoirement déclarer ma grossesse à mon employeur ?

Non, déclarer son enfant à l'employeur n'est pas obligatoire. Toutefois, il est recommandé de le faire pour préparer au mieux le départ en congé. Bien qu'aucune obligation légale n'existe à ce sujet, certaines conventions collectives ouvrent des droits à des aménagements d'horaires. Des accords spécifiques peuvent également exister dans d'autres entreprises.

Par ailleurs, une salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie. L'employeur est en droit de réclamer un justificatif pour chacune de ces absences. L'informer en amont permettra d'anticiper au mieux les absences liées à ces rendez-vous.

Pour déclarer sa grossesse, l'envoi d'une copie de la déclaration de grossesse ou d'un certificat médical suffit. Bien que de plus en plus d'entreprises acceptent un envoi par mail, est conseillé de passer par voie de recommandé avec accusé de réception.



Le petit « + » du manager : Lorsque la charge de travail est déjà importante au sein de son équipe, il n'est pas toujours facile de bien accueillir l'annonce de la grossesse d'une salariée. Mais adopter une attitude positive et instaurer un climat de confiance est essentiel pour assurer une transition harmonieuse et maintenir la motivation de l'équipe. L'annonce de la grossesse permet en outre d'anticiper et de planifier les ajustements nécessaires !



Quels rendez-vous médicaux donnent droit à une autorisation d'absence ?

Il s'agit des rendez-vous médicaux prénataux et postnataux obligatoires, lesquels sont prescrits par un médecin ou une sage-femme. L'article R1222-1 du Code de la santé publique précise que les examens médicaux obligatoires des femmes enceintes sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme :

- Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse ;
- Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

L'article L1225-16 du Code du Travail prévoit également que le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

Ces 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 ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Bon à savoir : Certaines conventions collectives ou accords d'entreprises peuvent adopter des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à consulter vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !



Le petit « + » du manager : Lorsqu'une salariée annonce son besoin de s'absenter pour ses rendez-vous médicaux liés à sa grossesse, il est important d'adopter une approche soutenant et proactive. Respecter et faire respecter la confidentialité, ainsi qu'adapter si possible les horaires de travail faciliteront la prise de congé sans perturber le fonctionnement de l'équipe !

Quelles règles sont applicables si je bénéficie d'une assistance médicale à la procréation ?

Selon l'article L1225-16 du Code du Travail, la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié d'une femme se trouvant dans cette situation, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.



Existe-t-il des aménagements d'horaires ?

Non, la loi ne prévoit pas d'aménagements d'horaires journalier de travail pour une salariée enceinte. Mais il est fréquent que des conventions collectives ou des accords d'entreprise en prévoient. Renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Bon à savoir : L'employeur et vous pouvez également vous accorder sur une diminution horaire.



Le petit « + » du manager : Une meilleure flexibilité aidera les salariés à mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Les retombées positives d'un aménagement horaires compenseront certainement les contraintes !

Revendication FO-Cadres : Instaurer des aménagements d'horaires pour les femmes enceintes dans le Code du Travail, afin de garantir la santé et le bien-être des futures mères pendant leur grossesse. Bénéficier d'horaires flexibles et de pauses régulières serait de nature à réduire les risques liés à la grossesse au travail et à assurer des conditions de travail sûres et adaptées.



Et des aménagements de poste ?

Oui. Une salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé l'exige. En cas de désaccord entre vous et l'employeur, ou si le changement intervient à l'initiative de ce dernier, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale de votre changement d'emploi et de votre aptitude à occuper le nouvel emploi envisagé. Aucune affectation dans un autre établissement ne pourra être actée sans votre accord. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de votre grossesse et prendra fin dès que votre état de santé vous permettra de retrouver votre emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Par ailleurs, en cas de grossesse médicalement constatée ou suite à l'accouchement, l'employeur a l'interdiction de vous maintenir sur un poste à risque. Il devra obligatoirement vous proposer un autre emploi, plus compatible avec votre état. S'il n'en a pas la capacité (par exemple pour des raisons structurelles), votre contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, après l'accouchement, durant une période n'excédant pas un mois. Une garantie de rémunération, composée des allocations journalières et d'une indemnité complémentaire assurée par l'employeur.

Code du travail : articles L1225-7 et L1225-8 ; articles L1225-12 à L1225-15. Code de la sécurité sociale : articles L333-1 à L333-3.

Bon à savoir : de nombreux articles du Code du Travail détaillent les catégories de postes à risques susceptibles d'occasionner un changement temporaire d'affectation. Retrouvez la liste en bas de page !*

Le petit « + » du manager : Les textes de loi sont parfois complexes et évoluent fréquemment. Tenter de se tenir informé est important. En cas de doute, pas de panique ! Renseigner les managers sur les législations en vigueur est l'une des prérogatives des services RH !



Revendication FO-Cadres : Encadrer et protéger les politiques de mobilité géographique afin de protéger les familles des déplacements et mutations professionnels non désirés, qui peuvent perturber la vie familiale et scolaire. Privilégier le volontariat des parents garantirait que leur prise de décision tienne compte de leurs besoins et responsabilités familiales. Une telle mesure serait de nature à créer un environnement de travail plus stable et favorable pour les familles, tout en respectant les engagements parentaux et en favorisant un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

*Liste des articles du Code du Travail relatifs aux postes à risques : Article D4152-3 ; v Article D4152-4 à Article R4152-7-1 ; Article D4152-8 ; Article D4152-9 à D4152-11 Article D4152-12 ; Article D4152-29 ; Article R4451-57 ; Article R1225-4 ; Article R4451-6 ; Article R4451-1 ; Article R4152-2

Qu'en est-il si je travaille de nuit ?

Si vous êtes enceinte et que vous travaillez de nuit au moins trois heures deux fois par semaine ou plus, ou que vous avez cumulé 270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois continus, vous pouvez demander à être affectée à un poste de jour. Il en va de même si, après avoir accouché, vous renoncez à votre congé postnatal.

Vous pouvez demander vous-même l'affectation à un poste de jour, ou demander à consulter le médecin du travail, qui peut établir la demande pour vous. Il lui revient alors de constater par écrit que votre poste est incompatible avec votre état de santé.

Votre affectation dans un autre établissement nécessite votre accord et ne peut vous être imposé.

Vous serez affectée à ce poste de jour pendant toute la durée de votre grossesse. Mais cette période peut être prolongée d'un mois à compter de votre retour de congé si le médecin du travail le juge nécessaire.

À l'issue de votre congé, vous devrez retrouver votre poste initial, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que vous perceviez auparavant.

Si votre employeur se trouve dans l'impossibilité de vous proposer un autre poste (par exemple pour des raisons structurelles), il doit vous en informer par écrit, en indiquant les motifs qui l'empêchent de vous reclasser. Dans ce cas précis, votre contrat de travail est suspendu et vous bénéficiez d'une garantie de rémunération, composée d'allocations journalières versées par la CPAM et d'un complément à la charge de l'employeur.



Puis-je télétravailler pendant ma grossesse ?

Oui, mais l'employeur doit prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. Si aucun accord ou charte n'est signé dans votre entreprise, l'employeur et vous devez formaliser votre accord respectif par tout moyen.

L'article L1222-9 du Code du travail dispose que « Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. »

Bon à savoir : certaines entreprises proposent un 100% télétravail aux salariées enceintes. N'hésitez pas à consulter vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Revendication FO-Cadres : Donner aux femmes enceintes et travaillant sur un poste éligible la possibilité de télétravailler à 100%, afin de protéger la santé et le bien-être des futures mères en leur permettant d'éviter les déplacements et les contraintes physiques du travail sur site. Le télétravail à temps plein permettrait de réduire les risques associés à la grossesse tout en maintenant la continuité professionnelle.

2. Les congés

Ai-je droit à un congé si j'adopte un enfant ?

Oui, vous avez droit à un congé. L'article L1225-37 du Code du Travail dispose que sa durée est de seize semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont vous ou votre foyer assumez la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents et que les deux sont salariés, l'adoption ouvre droit à :

- 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ;
- 18 jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

À votre retour de congé, vous retrouverez votre emploi ou un emploi équivalent. Votre rémunération ne pourra être inférieure à celle que vous perceviez avant votre départ. Vous pouvez également bénéficier d'un entretien professionnel.

Code du travail : articles L1225-37 à L1225-46-1 ; articles R1225-9 à D1225-11-1 ; articles R3142-1 à D3142-1-3. Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-7 ; article R313-4 ; articles R331-5 à R331-7.

Bon à savoir : Si vous n'êtes couverte par aucun accord collectif de branche ou d'entreprise, déterminant l'évolution de la rémunération des salariés, vous bénéficierez à votre retour des augmentations collectives ayant eu lieu en votre absence. Ces dernières seront également majorées de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que vous ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

A retenir : Vous devez informer votre employeur du motif de votre absence, ainsi que de votre date de retour au travail. La durée de votre congé d'adoption sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que vous tenez de votre ancienneté. (Article L1225-42) ;

Un congé non-rémunéré spécifique existe dans le cas où vous devriez vous rendre à l'étranger : C'est le congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine. Sa durée maximale est portée à six semaines (Article L1225-46). Le congé d'adoption suspend le contrat de travail. Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement. (Article L1225-38 du Code du Travail).

Comment s'articule le congé maternité ?

Le congé maternité est une période de suspension du contrat de travail accordée aux salariées avant et après l'accouchement, leur permettant de se reposer et de prendre soin de leur nouveau-né. Ce congé maternité est financé par l'Assurance Maladie.

Pour bénéficier d'indemnités journalières de maternité, vous devez remplir plusieurs conditions :

- Être assurée sociale depuis au moins six mois en tant que salariée ;
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant la grossesse ;

ou

avoir travaillé au moins 600h dans les 12 derniers mois ;

ou

avoir perçu au moins 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois ou 2030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois précédant votre grossesse.

Les indemnités journalières de maternité sont calculées sur la base de votre salaire journalier de base. Au 1er janvier 2024, leur montant maximum journalières est plafonné à 100,36€ par jour après déduction des charges (CSG et CRDS).



Vos indemnités journalières ne sont pas cumulables avec certaines autres indemnités ou allocations, telles que les indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle. Renseignez-vous auprès de votre caisse !

Le congé maternité débute six semaines avant le terme présumé de la grossesse et se termine dix semaines après. À votre demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit votre grossesse, le congé est modulable et peut débuter au maximum trois semaines avant la date de l'accouchement. La période non-prise en amont est alors reportée après la naissance de votre enfant.

Si vous avez décidé de reporter le début de votre congé maternité mais que vous êtes mise en arrêt de travail avant l'accouchement, le report sera annulé. En effet, la suspension de votre contrat de travail est décomptée au premier jour de votre arrêt. La période que vous aviez décidé de reporter sera alors elle-même reportée d'autant.

En cas de naissances multiples, la période de congés varie. C'est également le cas si deux enfants étaient déjà présents au sein du foyer. Dans ce cas précis, vous pouvez également augmenter la période de congé prénatal de deux semaines maximum, qui seront déduites du congé post-natal.

À votre retour dans l'entreprise, vous recouvrirez votre précédent emploi ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente à celle que vous perceviez avant de partir en congé.

Bon à savoir : Si vous n'êtes couverte par aucun accord collectif de branche ou d'entreprise, déterminant l'évolution de la rémunération des salariés, vous bénéficierez à votre retour des augmentations collectives ayant eu lieu en votre absence. Ces dernières seront également majorées de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que vous ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (Article L1225-26).

A retenir : Lorsque vous êtes en congé maternité, votre contrat de travail est suspendu. C'est à vous d'avertir votre employeur du motif de votre absence, ainsi que de prévoir une date présumée de retour. La durée de ce congé est bien-sûr assimilée à une période de travail effectif.



Le petit « + » du manager : Le congé maternité d'une salariée aura d'autant moins d'impact sur l'activité qu'il aura été préparé ! Mettre en place un plan de transition pour assurer la continuité des tâches de la salariée pendant son congé aidera à maintenir l'activité de l'équipe. Identifier et former une personne de remplacement peut s'avérer utile !

Revendication FO-Cadres : Mieux accompagner le retour de congé des femmes cadres pour pallier les carences constatées, à savoir absence d'entretien de retour (pourtant obligatoire) ou d'information quant aux changements qui ont eu lieu pendant le congé, absence de formation portant sur les nouveaux supports ou logiciels informatiques, non-transmission des nouveaux codes d'accès...

Durée du congé maternité			
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez votre premier enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà un enfant à charge	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Source : Ameli.fr, 2025

Qu'est-ce que le congé de naissance ?

Le congé de naissance est prévu par l'alinéa 3° de l'article L3142-1 du Code du Travail, relatifs aux congés accordés pour circonstances exceptionnelles. Sa durée minimale est de trois jours, mais votre convention collective ou un accord d'entreprise peut être plus avantageux. Consultez vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Vous pouvez également décider de ne pas prendre la totalité de ce congé, voire ne pas le prendre du tout. Avec l'accord de votre employeur, vous pouvez également décider de le fractionner, ou le transformer en période de travail à temps partiel.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de rémunération et est considéré comme temps de travail effectif pour la détermination et la durée des congés annuels, auxquels il ne peut être imputé.

À l'issue du congé, vous retrouvez votre emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Revendication FO-Cadres : Instaurer un entretien professionnel préalable aux congés liés à la maternité, afin de permettre aux futurs parents de discuter ouvertement de leurs droits, de leurs responsabilités et des modalités de leur congé avec leur employeur. Une telle mesure permettrait d'assurer une transition fluide avant l'absence du salarié, ainsi qu'une reprise du travail harmonieuse après la période de congé. Elle favoriserait également un meilleur soutien de la part de l'employeur.



Que dois-je savoir sur le congé paternité ?

Le congé paternité est une période de suspension du contrat de travail accordée aux pères salariés à la naissance ou à l'adoption de leur enfant, leur permettant de participer aux premiers soins et premiers instants de l'enfant.

Pendant la durée du congé paternité, vous percevrez des indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie. Ces indemnités sont calculées de la même manière que les indemnités journalières de maladie.

Pour bénéficier d'indemnités journalières de paternité, vous devez remplir plusieurs conditions :

- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 6 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 11 439,05 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé ;
- Cesser toute activité salariée, que vous ayez un ou plusieurs employeurs.

Le montant maximal des indemnités journalières est de 100,36€. Elles vous seront versées tous les 14 jours.

La durée du congé paternité est fixée à vingt-cinq jours calendaires, ou trente-deux jours en cas de naissance multiple. Attention ! Il s'agit bien de jours calendaires, à savoir que les samedi, dimanche et jours fériés y sont intégrés. Toutefois, il est possible que votre convention collective ou un accord d'entreprise améliore cette disposition en jours ouvrés (à savoir du lundi au vendredi). Consultez vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Deux cas de figure peuvent justifier le report de votre congé au-delà des six mois :

- L'hospitalisation de votre enfant (le congé sera pris dans les six mois qui suivent la période d'hospitalisation) ;
- Le décès de la mère de l'enfant (le congé sera pris dans les six mois qui suivent la fin de la suspension de votre contrat de travail, voir plus bas).

Ce congé se décompose en plusieurs phases :

- Une période de quatre jours calendaires à prendre directement suite au congé de naissance ;
- Une période de 21 jours calendaires (28 en cas de naissances multiples), à prendre dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

Si votre enfant doit être hospitalisé immédiatement après la naissance, vous avez droit à la prolongation de votre congé pour tout ou partie de la durée de celle-ci, dans une limite de trente jours.

Si votre enfant est né prématurément et que vous souhaitez prendre votre congé paternité au cours du mois suivant la naissance, vous devez en avertir votre employeur sans délai.

Pour déclarer un congé paternité à votre employeur, vous disposez d'un délai d'un mois. Si vous souhaitez le prendre en plusieurs fois, vous devez en avertir l'employeur un mois avant le début de chaque période. Ce dernier a alors l'interdiction de vous employer tout au long du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Si votre enfant vient au monde alors que vous êtes en congés payés ou en congés exceptionnels pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de travail effectif. À votre retour dans l'entreprise, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Bloc L1225-35 à L1225-39, D1225-8 du Code de la Sécurité Sociale

Revendication FO-Cadres : Garantir le droit à la déconnexion afin de protéger la santé physique et mentale des parents. Dans de trop nombreux cas, l'entreprise contacte encore les salariés pendant les congés liés à l'arrivée d'un enfant. Assurer la déconnexion permettra de favoriser une récupération adéquate, de réduire le stress des futurs parents, qui pourront ainsi se consacrer pleinement à leur famille et de bénéficier d'un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle. À cet effet, le retour du droit à la déconnexion dans les dispositions normatives du Code du Travail est indispensable.



Qu'est-ce que le congé parental ?

Le congé parental est un dispositif permettant aux parents de suspendre ou leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant. Il peut être pris à tout moment jusqu'aux trois ans de l'enfant et peut être partagé entre les parents, qui peuvent choisir d'en bénéficier en même temps ou à tour de rôle.

Ce congé est accessible à tout salarié, homme ou femme. Pour en bénéficier, vous devez justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Le congé parental entraîne une suspension de salaire et n'est donc pas rémunéré par l'employeur. En revanche, il peut être assorti de la Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant (PreParE), aide financière versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF). Pour percevoir cette prestation, vous devez remplir deux conditions :

- Avoir au moins un enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 20 ans en cas d'adoption) ;
- Cesser ou réduire votre activité professionnelle.

Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	448.43 euros
Temps partiel (50% maximum)	289.89 euros
Temps partiel (compris entre 50% et 80%)	167.22 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Il est conseillé de consulter la CAF pour obtenir des informations personnalisées en fonction de votre situation précise.

Bon à savoir : Votre convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des gratifications supplémentaires. Consultez vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Nombre d'enfants nés simultanément	Montant maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du congé)
1	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3e anniversaire de l'enfant
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6e anniversaire des enfants

Source : Servicepublic.fr, 2025

Le congé parental peut être pris de manière fractionnée, dont les périodes ne sont pas nécessairement consécutives. Vous avez également la possibilité de travailler à temps partiel. Les modalités de fractionnement et de réduction du temps de travail doivent être négociées avec l'employeur.



Le chiffre à connaître : 17% des mères sont à temps partiel pour des raisons liées aux enfants, contre 1% des pères (Drees, mars 2024).

Pour prendre ce congé, vous devez informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette demande doit être faite au moins un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption, ou deux mois avant la date de départ souhaitée si le congé parental est demandé ultérieurement.

Comme pour les congés maternité et paternité, le contrat de travail est suspendu au cours du congé. A votre retour, vous retrouverez votre poste ou un poste similaire, avec une rémunération au moins équivalente.

Les périodes de congé parental sont prises en compte pour l'ancienneté et les droits à la retraite.

À retenir : À l'heure où paraît ce guide, la réforme du congé parental envisagée par le Gouvernement n'a pas encore eu lieu. N'hésitez pas à consulter vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !



Le petit « + » du manager : Assurez un retour en douceur ! Planifier le retour de la salariée après son congé maternité, en lui offrant un temps de réadaptation et en lui permettant de reprendre progressivement ses responsabilités favorisera une réintégration réussie.

Revendication FO-Cadres : Mieux rémunérer le congé parental afin de permettre à chaque parent de consacrer un temps suffisant à l'éducation et au bien-être de leurs enfants sans subir de pression financière. À ce jour, un salarié souhaitant recourir à ce congé ne percevra pas plus de 398,80€ (257,80€ à temps partiel). Envisager d'augmenter ce montant de manière à garantir qu'il ne puisse pas se situer sous le seuil de pauvreté (soit 1 158€ mensuels) contribuerait à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, améliorant ainsi la qualité de vie des familles et le bien-être général des salariés, cadres comme non-cadres. Un congé parental mieux rémunéré favoriserait également un meilleur développement des enfant et l'égalité des sexes.



Ma grossesse a connu des complications, quels sont mes droits ?

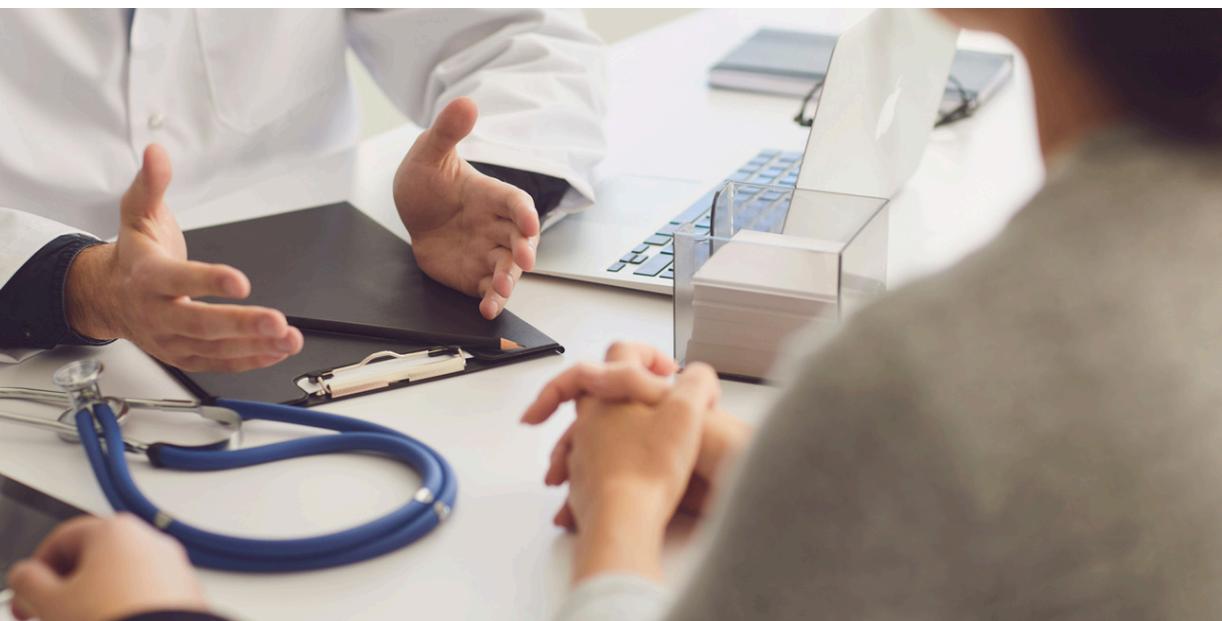
Si votre enfant est né prématurément, votre congé maternité peut être prolongé jusqu'à la date de fin de congé initialement prévu.

Si votre enfant est né plus de six semaines avant le terme et que son état exige une hospitalisation, le congé maternité est prolongé de la date effective de la naissance jusqu'au début du congé prénatal initialement envisagé.

Si une pathologie altérant votre état de santé vous a été diagnostiqué comme résultant de votre grossesse ou de l'accouchement, la durée du congé maternité sera augmenté, dans la limite de de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatre semaines après.

Si votre enfant a été hospitalisé jusqu'à six semaines après l'accouchement, vous pouvez reporter tout ou partie du congé auquel vous pouvez encore prétendre à la date de fin d'hospitalisation.

À retenir : Si par malheur vous deviez décéder durant la période d'indemnisation, le père de l'enfant pourra suspendre son contrat de travail jusqu'à la fin de la période d'indemnisation restant à accomplir.



Existe-t-il des dispositions spécifiques à l'allaitement ?

À votre retour dans l'entreprise, vous pouvez bénéficier :

- D'une réduction d'une heure par journée de travail pour allaitement

Pendant une année après la naissance, cette heure est répartie en deux périodes d'une demi-heure par demi-journée de travail, au cours desquelles vous êtes autorisée à vous absenter. Attention, dans les entreprises de plus de 100 salariées, la loi prévoit la mise en place d'un local spécialement dédié à l'allaitement. Lorsque c'est le cas, ces périodes sont réduites à vingt minutes. Le temps d'allaitement n'est pas rémunéré, bien que votre convention collective ou un accord d'entreprise puisse envisager le contraire. Attention ! Le Code du Travail établit bel et bien ce seuil à 100 salariées !

Le local d'allaitement doit remplir l'intégralité des conditions suivantes :

- Être séparé de tout local de travail,
- Disposer d'une aération et d'une fenêtre donnant sur l'extérieur,
- Bénéficier d'un renouvellement d'air continu,
- Disposer d'un éclairage convenable,
- Être pourvu d'eau en quantité suffisante ou disposer d'un lavabo,
- Contenir des sièges convenables pour l'allaitement,
- Être constamment propre,
- Bénéficier d'une température convenable.

Le local dédié à l'allaitement est équipé de moyens de réchauffer les aliments.

L'employeur est tenu de mettre à disposition de chaque enfant un berceau et un matériel de literie. Il doit également fournir du linge en quantité suffisante pour que les enfants puissent être changés aussi souvent que nécessaire. Le matériel et les effets doivent être constamment tenus en bon état d'entretien et de propreté

Bon à savoir : Dans un souci de mise en conformité avec la Charte sociale européenne, la Chambre sociale de la Cour de cassation a suggéré de respecter le principe selon lequel « les pauses d'allaitement doivent en principe intervenir pendant le temps de travail et, par conséquent, être considérées comme des heures de travail et rémunérées comme telles ». Affaire à suivre !



Le petit « + » du manager : Informez les futurs parents ! Fournir des informations claires sur les droits liés à la maternité, les congés, les aménagements de poste, et les avantages spécifiques de l'entreprise sera d'une aide précieuse pour eux.

3. Les aides financières

Qu'est-ce que la PAJE ?

La Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) est un ensemble de prestations financières versées par la CAF, destinée à soutenir les familles avec de jeunes enfants. Elle comporte :

- **La prime à la naissance** : elle a pour objet d'aider les parents à faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée d'un enfant (vêtements, mobilier etc...). Elle est versée sous conditions de ressources. Les plafonds de revenus dépendent de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.

Si vous êtes en couple :

Nombre d'enfant(s) à charge (né ou à naître)	Couple avec 2 revenus	Couple avec un seul revenu
1 enfant	48186 euros	36461 euros
2 enfants	55478 euros	43753 euros
3 enfants	64229 euros	52504 euros
Par enfant supplémentaire	8751 euros	8751 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous êtes parent isolé :

Nombre d'enfant(s) à charge	Plafond de ressources
1 enfant	48186 euros
2 enfants	55478 euros
3 enfants	64229 euros
Par enfant supplémentaire	8751 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Pour la percevoir, vous devez impérativement avoir déclaré votre grossesse à la CAF et à la CPAM dans les 14 premières semaines. Vous devez également avoir séjourné plus de neuf mois sur le territoire français au cours de l'année civile de versement.

Au 1er janvier 2024, le montant net de la prime naissance s'élève à 1066,31€ par enfant. Elle est versée avant le dernier jour du mois civil suivant le 6e mois de la grossesse.

La prime à la naissance peut être cumulée avec d'autres prestations familiales comme l'Allocation de base de la PAJE.

- **La prime à l'adoption** : elle a pour objet de fournir un soutien financier pour couvrir les dépenses liées à l'adoption d'un enfant (frais administratifs, aménagement du foyer, etc...). Elle est versée sous conditions de ressources. Les plafonds de revenus dépendent de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.

Si vous êtes en couple :

Nombre d'enfant(s) à charge (né ou à naître)	Couple avec 2 revenus	Couple avec un seul revenu
1 enfant	48186 euros	36461 euros
2 enfants	55478 euros	43753 euros
3 enfants	64229 euros	52504 euros
Par enfant supplémentaire	8751 euros	8751 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous êtes parent isolé :

Nombre d'enfant(s) à charge	Plafond de ressources
1 enfant	48186 euros
2 enfants	55478 euros
3 enfants	64229 euros
Par enfant supplémentaire	8751 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Pour la percevoir, vous devez adopter un enfant de moins de 20 ans. Vous devrez obligatoirement être passé par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), ou un autre organisme français ou étranger agréé en matière d'adoption.

Au 1er janvier 2024, le montant net de la prime d'adoption s'élève à 2132,63€. Elle est versée au plus tard le deuxième mois suivant l'arrivée de l'enfant dans votre foyer.

La prime d'adoption peut être cumulée avec d'autres prestations familiales telles que l'Allocation de base de la PAJE.

À retenir : Selon votre situation, la démarche à effectuer pour percevoir cette prime peut varier. Renseignez-vous auprès de votre CAF !

- **L'allocation de base :** elle a pour objet de fournir un soutien financier mensuel aux familles pour aider à couvrir les dépenses liées à l'éducation et à l'entretien des jeunes enfants. Elle est versée sous conditions de ressources. Les plafonds de revenus varient en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.

Pour la percevoir, votre enfant doit être âgé de moins de trois ans, ou moins de vingt ans en cas d'adoption. Il vous faudra transmettre une copie lisible des pages du livret de famille et un extrait ou copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant.

Le montant de l'allocation varie selon votre situation et le nombre d'enfants à charge.

Si vous êtes en couple avec un seul revenu :

Nombre d'enfants à charge	Revenus	Montant
1 enfant	Moins de 30518 euros	193.31 euros
	Entre 30518 euros et 36461 euros	96.65 euros
2 enfants	Moins de 36621 euros	193.31 euros
	Entre 36621 euros et 43753 euros	96.65 euros
3 enfants	Moins de 43946 euros	193.31 euros
	Entre 43946 euros et 52504 euros	96.65 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous êtes en couple avec deux revenus :

Nombre d'enfants à charge	Revenus	Montant
1 enfant	Moins de 40330 euros	193.31 euros
	Entre 40330 euros et 48186 euros	96.65 euros
2 enfants	Moins de 46433 euros	193.31 euros
	Entre 46433 euros et 55478 euros	96.65 euros
3 enfants	Moins de 53758 euros	193.31 euros
	Entre 53758 euros et 64229 euros	96.65 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous êtes parent isolé :

Nombre d'enfants à charge	Revenus	Montant
1 enfant	Moins de 40330 euros	193.31 euros
	Entre 40330 euros et 48186 euros	96.65 euros
2 enfants	Moins de 46433 euros	193.31 euros
	Entre 46433 euros et 55478 euros	96.65 euros
3 enfants	Moins de 53758 euros	193.31 euros
	Entre 53758 euros et 64229 euros	96.65 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Elle est versée à partir du premier jour du mois suivant la naissance de votre enfant, jusqu'au mois qui précède son troisième anniversaire.

L'allocation de base peut être cumulée avec l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), mais pas avec le complément familial, ni avec l'allocation de base déjà allouée à un autre enfant. En effet, elle n'est attribuée que pour un seul enfant par foyer. Seule exception : le cas de naissances multiples.

Sur quelles aides familiales puis-je compter ?

Plusieurs prestations familiales existent :

- **Les allocations familiales** : elles ont pour objet de fournir une aide financière mensuelle aux familles pour les aider à couvrir les dépenses liées à l'éducation et à l'entretien de leurs enfants.

Pour en bénéficier, vous et votre enfant devez habiter en France ou y séjourner plus de six mois dans l'année, consécutifs ou non. Si votre enfant quitte le pays durant une période supérieure à trois mois, les allocations familiales seront suspendues, sauf s'il est à l'étranger pour suivre des études ou des soins médicaux et rentre régulièrement dans votre famille, ou bien s'il apprend une langue étrangère, reçoit des soins ou poursuit ses études ou sa formation professionnelle.

Le montant des allocations familiales varie selon votre situation et le nombre d'enfants à charge. Toutefois, elles ne sont versées qu'à compter du deuxième enfant. Une majoration est prévue dès lors que l'enfant atteint l'âge de 14 ans. Mais si vous n'avez que deux enfants à charge, cette majoration ne s'appliquera pas à l'aîné. Si vous en avez trois ou plus, la majoration s'appliquera à chacun d'entre eux.

Si vous avez deux enfants :

Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
74 966 euros ou moins	148.52 euros	+ 74.26 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Entre 74 966 euros et 99 922 euros inclus	74.26 euros	+ 37.13 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Plus de 99 922 euros	37.13 euros	+ 18.57 euros si le second enfant a plus de 14 ans

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous avez trois enfants :

Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
81 212 euros ou moins	338.81 euros	+ 74.26 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Entre 81 212 euros et 106 168 euros inclus	169.40 euros	+ 37.13 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Plus de 106 168 euros	84.71 euros	+ 18.57 euros si le second enfant a plus de 14 ans

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous avez quatre enfants ou plus :

Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
87 458 euros ou moins	529.10 euros	+ 74.26 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Entre 87 458 euros et 112 414 euros inclus	264.55 euros	+ 37.13 euros si le second enfant a plus de 14 ans
Plus de 112 414 euros	132.27 euros	+ 18.57 euros si le second enfant a plus de 14 ans

Source : Servicepublic.fr, 2025

À ses 20 ans, votre enfant ne sera plus considéré comme enfant à charge. Pour compenser la carence de revenus, qui peut être importante dès lors que la famille compte trois enfants ou plus, une allocation forfaitaire provisoire est versée sous conditions que l'enfant vive encore au foyer, qu'il gagne moins de 1082,87€ mensuels et que les allocations familiales aient été versées pour au moins 3 enfants au cours du mois précédent ses 20 ans. Un complément dégressif peut également être versé si les ressources de la famille dépassent de peu le plafond qui la concerne.

Les allocations familiales sont versées à partir du mois qui suit la naissance ou l'accueil d'un 2e enfant. Le versement intervient tous les mois à terme échu

- **Le Complément familial** : il a pour objet de fournir une aide destinée à soutenir financièrement les familles nombreuses. Il est versé par la CAF sous conditions de ressources.

Enfants à charge entre 3 ans et moins de 21 ans	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
3 enfants	43 946 euros	53 758 euros	53 758 euros
4 enfants	51 270 euros	61 082 euros	61 082 euros
Par enfants supplémentaires	7 324 euros	7 324 euros	7324 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Pour en bénéficier, vous devez avoir au moins trois enfants à charge âgés de 3 à 21 ans et ne pas dépasser un certain plafond de rémunération, lequel varie en fonction du nombre d'enfants. Vos enfants doivent également résider en France de manière permanente.

Le montant du complément familial varie en fonction des ressources de la famille et est révisé chaque année. Il existe un montant majoré pour les familles dont les revenus sont très bas.

Si vous êtes en couple :

Enfants à charge entre 3 ans et moins de 21 ans	Niveau de revenus		Montant
	Couple avec 2 revenus	Couple avec 1 revenu	
3 enfants	26 883 euros ou moins	21 976 euros ou moins	289.98 euros
	Entre 26 883 euros et 53 758 euros	Entre 21 976 euros et 43 946 euros	193.31 euros
4 enfants	30 546 euros ou moins	25 639 euros ou moins	289.98 euros
	Entre 30 546 euros et 61 082 euros	Entre 25 639 euros et 51 270 euros	193.31 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Si vous êtes parent isolé :

Enfants à charge entre 3 ans et moins de 21 ans	Ressources annuelles	Montant
3 enfants	Inférieures ou égales à 26 883 euros	289.98 euros
	Supérieures à 26 883 euros et inférieures ou égales à 53 758 euros	193.31 euros
4 enfants	Inférieures ou égales à 30 546 euros	289.98 euros
	supérieures à 30 546 euros et inférieures ou égales à 61 082 euros	193.31 euros

Source : Servicepublic.fr, 2025

Aucune démarche n'est nécessaire pour demander le complément familial. Les services fiscaux transmettent automatiquement les informations nécessaires à la CAF. Vous ne devrez transmettre vous-même ces informations que si la transmission n'a pas été effectuée.

Le complément familial est versé chaque mois à partir du 3^e anniversaire de votre plus jeune enfant, et s'arrête quand il vous reste moins de trois enfants à charge et que le plus âgé a eu 21 ans.

- **L'Allocation de soutien familial** : cette prestation est versée aux personnes qui élèvent seules un ou plusieurs enfants. Elle vise à compenser l'absence de contribution financière de l'autre parent. Elle est versée par la CAF.

Pour en bénéficier, vous devez vivre seul, résider en France et avoir au moins un enfant à charge pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois, ou vous verse une pension alimentaire inférieure à 195,85€.

Le montant de l'ASF varie selon que vous percevez tout ou partie d'une pension alimentaire. Si ce n'est pas le cas, il est de 195,85€. Si vous percevez une pension, inférieure à 195,85€, vous percevrez l'ASF différentielle, qui comblera l'écart. L'allocation est versée à compter du mois suivant la séparation des parents et jusqu'au 20 ans de l'enfant, sous réserve d'évolution de la situation (par exemple, si l'ex-conjoint verse une pension supérieure ou égale à 195,85€.

Pour réclamer l'allocation, vous devez remplir et envoyer à votre CAF le formulaire Cerfa n°12038 et le formulaire n°11423 de déclaration de situation qui l'accompagne. Le formulaire vous indiquera également une liste de pièces à fournir selon votre situation.

4. La santé de l'enfant

Puis-je bénéficier d'un congé si mon enfant est malade ?

Oui, la loi prévoit que vous pouvez bénéficier d'un congé si votre enfant est malade ou a eu un accident. Ce dispositif est communément appelé « jours enfant malade ». Ce type de congés ne doit pas être confondu avec le congé de présence parentale, qui n'est accordé qu'en cas de maladie ou d'accident grave, ou d'un handicap.

Pour en bénéficier, vous devez assurer la charge d'un enfant de moins de 16 ans et vous trouver en situation régulière sur le territoire. Le Code du Travail ne conditionne pas ce congé à l'ancienneté dans l'entreprise, vous pouvez donc y prétendre dès le début de votre période d'essai. Votre employeur ne peut ni vous les refuser, ni vous les faire reporter.

Le nombre annuel maximal de jours enfant malade est de 5 si votre enfant a moins d'un an ou que vous avez au moins trois enfants à charge, et de 3 dans tout autre cas de figure

Bon à savoir : Certaines conventions collective ou accords d'entreprise peuvent donner droit à davantage de jours. Consultez vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

Vous ne serez pas rémunéré durant votre absence, sauf si vous êtes résident de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin. En effet, des dispositions particulières s'appliquent à ces départements, qui prévoient un maintien de rémunération en cas de cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance. Mais les indemnités versées par un régime d'assurances sociales seront déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

La prise de jours enfant malade n'a pas d'incidence sur le calcul de vos congés payés.

Pour poser un ou plusieurs jours enfant malade, vous devez simplement transmettre le certificat médical à votre employeur au plus vite. Il est possible de transmettre une copie.



Le petit « + » du manager : Une absence pour enfant malade n'est ni une marque de désengagement, ni une rupture du contrat de confiance ! C'est au contraire une opportunité pour les managers de témoigner soutien compréhension. In fine, c'est une opportunité de motivation !

Puis-je bénéficier de congés si mon enfant est gravement malade, accidenté ou handicapé ?

Oui, via un dispositif qui s'appelle le Congé de présence parentale. Ce congé vous permet de vous arrêter de travailler si votre enfant est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, nécessitant des soins contraignants et une présence soutenue.

Pour en bénéficier, vous devez avoir la charge de l'enfant. Celui-ci doit avoir moins de vingt ans, ne pas percevoir de revenu supérieur à 1082,87€ et ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est prévue et votre employeur ne peut ni s'opposer, ni vous faire reporter la prise de ce congé.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, car votre contrat de travail est suspendu. Toutefois, sous conditions, l'allocation journalière de présence parentale peut vous être attribuée (voire ci-dessous).

La durée maximale du congé est de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Ces jours peuvent être utilisés selon vos besoins et ceux de votre enfant, en une ou plusieurs fois, dans une limite de trois ans. En accord avec votre employeur, vous pouvez également décider de le transformer en activité à temps partiel, ou bien le fractionner. Sauf dégradation soudaine de l'état de l'enfant ou situation de crise nécessitant votre présence impérieuse, votre employeur doit être informé de chaque prise de congé 48h à l'avance.

Le congé de présence parentale peut être renouvelé une fois, soit à l'issue de la période de trois ans, soit en cas d'épuisement de la réserve de 310 jours avant la fin des trois ans. Ce renouvellement n'est toutefois possible qu'en cas de rechute ou récurrence de la pathologie de votre enfant, soit lorsque la gravité de cette pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Le renouvellement n'est pas soumis à l'accord du service de contrôle médical de la CAF. La seule démarche à effectuer est de transmettre à votre employeur un nouveau certificat médical.

À l'issue du congé, vous retrouverez votre emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Vous ne subissez pas de perte d'ancienneté.

Vous pouvez mettre fin à votre congé de manière anticipée si les ressources de votre foyer diminuent trop fortement. C'est également le cas si votre enfant est décédé. Il vous faudra toutefois en avvertir votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la date de votre reprise.

A retenir : L'employeur ne peut pas vous licencier au cours du congé de présence parentale, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir votre contrat pour un motif autre que votre prise de congé parental.

Qu'est-ce que l'allocation de présence parentale ?

Cette prestation est versée aux parents contraints de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

Vous en bénéficierez si :

- Vous avez un enfant à charge de moins de 20 ans dont l'état de santé, les suites d'un handicap ou d'un grave accident, nécessitent une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Vous contraignant à cesser temporairement votre activité professionnelle.

Au 1er janvier 2025, le montant de l'AJPP est de 65,80€ par jour, ou 32,90€ par demi-journée.

Pour réclamer l'allocation, vous devez remplir le Cerfa n°12666, accompagné du médecin qui suit l'enfant. Le médecin remplira pour sa part un certificat médical, qui devra comporter la nature des soins contraignants, les modalités de présence auprès de l'enfant et la durée prévisible des soins de l'enfant. Vous devrez envoyer les deux formulaires à votre Caf, qui se chargera de l'adresser au service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie à laquelle est affilié votre enfant. Par la suite, un médecin de la caisse d'assurance maladie devra donner un avis favorable. Dans le délai précédent cet avis, l'allocation peut être avancée.



J'ai entendu parler du don de jours. Qu'est-ce que c'est au juste ?

Le don de jours de repos permet à un salarié de céder une partie de ses jours de repos à un collègue dont un enfant est gravement malade, handicapé, ou victime d'un accident grave, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. Basé sur la solidarité entre collègues, il est effectué de manière anonyme et sans contrepartie.

Vous pouvez en bénéficier si vous assumez la charge d'un enfant de moins de 20 ans subissant cette situation, ou si vous aviez à charge permanente une personne de moins de 25 ans qui est décédée. Dans ce dernier cas, vous pourrez recevoir un don de jours au cours de l'année suivant la date du décès.

Aucun jour des quatre premières semaines de congés payés ne peuvent être donnés. Mais tous les autres jours de congés le peuvent, y compris les RTT, les jours de récupération ou les jours issus d'un compte épargne temps.

Aucun formalisme n'existe pour effectuer la demande de don de jours entre salariés. Toutefois, l'accord de l'employeur est indispensable et il est en droit de refuser. S'il donne son accord, vous devrez simplement lui remettre un certificat médical attestant de la maladie, du handicap ou de l'accident dont votre enfant a été victime.

Les jours d'absence utilisés dans le cadre du don de jour sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés.



5. La vie de l'enfant

C'est la rentrée ! Existe-t-il un congé ou une autorisation d'absence pour accompagner mon enfant à l'école ?

Non, le Code du Travail ne prévoit pas de dispositions particulières pour la rentrée scolaire. Toutefois, un nombre important de Conventions collectives en font mention. Un accord d'entreprise peut également prévoir le cas. Si vous êtes couvert par ce type de convention ou d'accord, votre employeur ne pourra pas s'opposer à votre prise de congé pour accompagner votre enfant à l'école le jour de la rentrée. Mais il demeure préférable de l'en informer dans un délai raisonnable. N'hésitez pas à consulter vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !

En l'absence de dispositions spécifiques dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord, la décision de vous accorder ou non un congé ou un aménagement d'horaires reviendra à votre employeur. Toutefois, si au cours des deux dernières années, votre employeur a accordé un aménagement d'horaires ou une autorisation d'absence identique sans diminution de salaire à l'ensemble des salariés ayant un enfant scolarisé, cette autorisation devient un usage. Sans dénonciation de la part de l'employeur, cet usage devra s'appliquer également à vous.

Revendication FO-Cadres : Instaurer des jours d'absence liés à la scolarité dans le Code du Travail, afin de permettre aux parents de s'investir lors des dates importantes de l'année scolaire (rentrée des classes, mardi-gras, kermesse, journées portes-ouvertes...) En reconnaissant l'importance de l'engagement parental dans la réussite éducative des enfants, cette mesure favorise une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle renforçant ainsi les liens familiaux et soutenant le développement scolaire des enfants.



Mon entreprise est pourvue d'un CSE. Ce dernier peut-il prévoir des prestations pour mon enfant ?

Bien-sûr ! Ces prestations sont même mises en place par de nombreux CSE dans le cadre des actions sociales et culturelles (ASC). Tour d'horizon des prestations les plus fréquentes :

- Un cadeau ou une carte cadeau de naissance ;
- Un cadeau ou une carte cadeau d'anniversaire ;
- L'organisation de tournois sportifs ;
- Un arbre de Noël annuel avec distribution de cadeaux ;
- Des sorties culturelles (musées, spectacles...) ou destinées aux loisirs (parcs d'attractions, zoos...) ;
- Un abonnement à une plateforme en ligne ouvrant droit à de nombreuses réductions (cinéma, spectacles, parcs à thèmes, séjours...) ;
- Des colonies de vacances ou des voyages éducatifs...

Tout dépendra bien-sûr du budget dont dispose votre CSE pour les activités sociales et culturelles. C'est pourquoi ce type de prestations est plus important dans les grandes entreprises. Pour connaître les pratiques en vigueur dans votre entreprise, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants du personnel !

Code du travail, article L2312-78

Bon à savoir : en avril 2024, la Cour de cassation a remis en cause la condition d'ancienneté souvent appliquée par les CSE pour bénéficier des prestations ASC. Que vous soyez stagiaire, apprenti, CDD ou CDI, l'ouverture du droit à ces prestations doit donc intervenir dès le premier jour de votre contrat de travail ! Attention : vous ne bénéficiez pas des ASC si vous êtes en contrat de travail temporaire (intérim...)



J'ai entendu parler des chèques-vacances. Qu'est-ce-que c'est ?

Les chèques-vacances sont un dispositif mis en place pour faciliter l'accès aux vacances et aux activités de loisirs pour les salariés et leurs familles. Ils sont émis par l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV) et sont acceptés par un large réseau de prestataires.

Les chèques-vacances peuvent être proposés par les employeurs ou les CSE. En général, ils sont cofinancés par ces derniers et les salariés. Ils sont traditionnellement distribués sous format papier, mais peuvent également être dématérialisés.

L'employeur ou le CSE décide du montant global des chèques-vacances et de la répartition du financement. La part à charge du salarié est généralement calculée en fonction de son revenu, rendant le dispositif plus accessible aux bas salaires.

→ Exemple : cette année, dans son budget prévisionnel, le CSE a décidé de financer les deux tiers des chèques vacances. Il a également prévu de favoriser les plus bas salaires. Dès lors, une distinction est mise en place :

- Les salariés désirant bénéficier des chèques vacances et gagnant moins de x€ mensuels verseront 200€ au CSE, qui leur remettra en échange un carnet d'un montant de 600€ ;
- Les salariés désirant bénéficier des chèques vacances et gagnant plus de x€ mensuels verseront 100€ au CSE, qui leur remettra en échange un carnet d'un montant de 300€.

Mais le CSE peut également décider de réclamer la même somme à tous les salariés et adapter le montant des carnets selon la situation de chacun, ou bien, comme c'est le cas dans certaines entreprises, prendre en charge l'intégralité des chèques vacances.

À retenir : Les chèques-vacances peuvent servir à financer des billets de train ou d'avion, des hébergements de vacances, des sorties culturelles, des repas au restaurant... mais n'oubliez pas de vous assurer à l'avance que la compagnie ou le site que vous avez choisi accepte les chèques vacances !



Existe-t-il des crèches d'entreprises ?

Oui, certaines entreprises mettent en place un système d'accueil et de garde des enfants de leurs salariés. Il en existe deux types principaux :

- Les crèches monosites : exclusivement réservées aux enfants des salariés d'une seule entreprise, elles sont généralement situées à proximité ou au sein des locaux de l'entreprise ;
- Les crèches inter-entreprises : elles accueillent les enfants de plusieurs entreprises partenaires, ce qui permet de mutualiser les coûts et les places disponibles;
- Le financement de ces crèches est le plus souvent partagé entre l'entreprise, les parents et, parfois, une entité tierce (collectivités locales...). L'entreprise peut également bénéficier de subventions et d'aides financières, notamment via le Crédit d'Impôt Famille (CIF).

Ce type de crèches est particulièrement appréciée des parents, pour lesquels trouver un mode de garde peut s'avérer très compliqué. Selon un rapport du HCFA intitulé « Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique » datant de mars 2023, seuls 40% des enfants sont principalement confiés à des personnes ou entités extérieures à la famille.

Toutefois, qu'elles soient monosites ou inter-entreprises, ce type de crèches est assez rare. En France, leur nombre est estimé à quelques milliers, pour plus de quatre millions d'entreprises.

Revendication FO-Cadres : Augmenter significativement les places disponibles pour l'accueil des jeunes enfants. À ce titre, il est indispensable de renforcer le Service Public de la petite enfance, en augmentant les financements, en formant davantage de professionnels qualifiés et en créant de nouvelles structures adaptées aux besoins des familles. La création de nouvelles crèches d'entreprises doit également être encouragée, notamment au moyen de mesures fiscales incitatives et de subventions publiques.

Bon à savoir : certaines entreprises concluent également des partenariats avec des crèches privées. Un certain nombre de places sont alors réservées aux enfants des salariés de ces entreprises. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos représentants du personnel ou, à défaut, votre service RH !





7 passage Tenaille
75014 Paris — France
Tel : 01 40 52 82 77

contact@fo-cadres.fr
fo-cadres.fr
✉ FOCADRES [in](https://www.linkedin.com/company/fo-cadres) FO-CADRES