

Que se passe-t-il en cas de nouveau congé maternité pendant et après le congé parental ?

Congé de maternité pendant le congé parental.
Une salariée peut bénéficier de deux congés successifs en cas de nouvelle naissance. Le point de départ du second congé débute au terme du congé de maternité auquel la salariée aurait pu prétendre si elle n'avait pas été en congé parental.

Congé de maternité après le congé parental.
La salariée peut demander à bénéficier de nouveau d'un congé parental à l'issue de ce congé de maternité.

Un salarié peut-il être licencié pendant son congé parental ?

Pendant un congé parental, un salarié peut être licencié pour un motif indépendant à ce congé (par exemple, pour un motif économique). Dès lors que la durée de son congé recouvre celle du préavis (et qu'il ne peut donc pas exécuter celui-ci), le salarié ne peut en principe pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

Lors de son retour, le salarié est-il assuré de retrouver son poste de travail ?

A son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.



Le congé parental, c'est quoi ?

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit 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.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ».



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

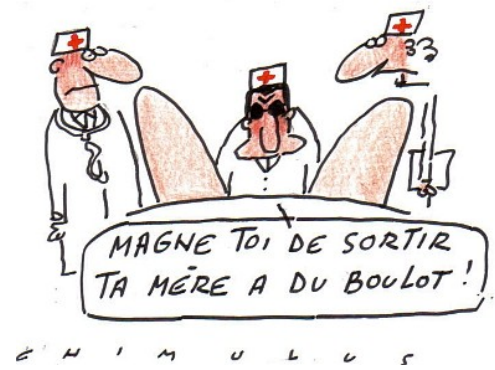
Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

fédération SUD Énergie
membre de l'union syndicale Solidaires
Tél. 06 32 80 98 93 - Fax. 02 38 29 95 21
www.sudenergie.org - www.solidaires.org



Connaître ses droits
pour les faire appliquer

Sud
Énergie

Le congé parental
en 11 questions

Union
syndicale
Solidaires

Un salarié peut-il choisir la durée de son congé parental d'éducation ?

Le congé parental est ouvert à la mère ou au père de l'enfant. Il peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé de maternité. Il a une durée maximale initiale de 1 an, il peut être prolongé deux fois. Mais le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Toutefois, le congé peut être prolongé pour une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant. (art. L. 1225-49 du Code du travail). Dans ce cadre légal, le salarié a toute latitude pour choisir la durée de son congé parental. *A noter : les parties (salarié et employeur) peuvent convenir de la prolongation du congé parental au-delà du terme légal.*

Peut-on interrompre un congé parental d'éducation, puis le reprendre à nouveau pour élever son enfant ?

En principe non, sauf accord de l'employeur.

Un congé parental se prend en continu. La loi prévoit cependant la possibilité d'un retour anticipé dans l'entreprise en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (art. L. 1225-52 du Code du travail). Le salarié doit alors adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette disposition.

En dehors de ces situations (qui n'autorisent que le retour anticipé et pas un nouveau départ en congé par la suite), un retour anticipé dans l'entreprise (puis un nouveau départ en congé parental) n'est possible que si l'employeur en est d'accord.

Un employeur peut-il refuser un temps partiel dans le cadre d'un congé parental ?

Non. Un employeur ne peut pas refuser un temps partiel au salarié qui en remplit les conditions. Le congé parental peut en effet être total (il y a, alors, suspension du contrat de travail) ou pris à temps partiel. La durée du temps partiel doit être d'au moins 16 heures par semaine.

Un salarié peut-il fixer les modalités d'organisation de son temps partiel ?

Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail à temps partiel qui lui convient à condition qu'elle soit d'au moins 16 heures par semaine.

En revanche, la répartition des horaires (jours et heures de travail) doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de l'employeur). Le refus des horaires proposés par l'employeur est constitutif d'une faute grave sauf si la proposition de l'employeur est incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

En cas d'adoption, comment s'organise le congé parental d'éducation ?

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé d'adoption. Il a une durée maximale de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est adopté avant l'âge de 3 ans ; une durée d'un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si l'enfant est âgé de plus de 3 ans au moment de l'adoption et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

Un salarié peut-il transformer son congé parental en temps partiel (ou l'inverse) ?

Lors de chaque renouvellement, le bénéficiaire peut transformer son congé parental total en congé parental à temps partiel et vice-versa. A noter : pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de la prolongation de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie (par exemple : passer d'un mi-temps à un 4/5e de temps) sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles plus favorables (art. L. 1225-51 du Code du travail).

Que deviennent les congés payés, s'ils ne sont pas pris avant le départ en congé parental total ?

Un employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il prenne ses congés payés pendant son congé parental. En revanche, le salarié perd généralement son droit à congés payés s'il revient dans l'entreprise alors que la période des congés payés est close (sauf accord plus favorable de l'employeur). Il est donc préférable de « poser » les congés payés acquis avant le départ en congé parental.

Peut-on poser des congés payés entre le congé de maternité et le congé parental ?

Le congé de maternité ne peut pas faire obstacle au bénéfice des congés payés. Il est donc possible (et c'est souvent le cas) de demander à les accoler au congé de maternité. Le point de départ du congé parental pourra intervenir à la fin des congés payés.