

Employeurs, quels sont vos devoirs envers les futurs ou jeunes parents ?

Pour accompagner les futurs et jeunes parents en entreprise, la loi impose une série d'obligations aux employeurs. Maddyness fait le point.

Temps de lecture : minute

17 novembre 2021

Article initialement publié le 30 août 2021

La "grossesse" et la "situation de famille" sont deux motifs de discriminations au travail répertoriés par l'administration française. Cela suppose que les employeurs ont une série d'obligations à respecter envers leurs salarié·e·s, futurs ou jeunes parents, pour honorer leurs droits et les accompagner dans cette période. Maddyness dresse un état des lieux des devoirs des employeurs.

Avant le départ

La première des responsabilités revient au salarié, qui doit annoncer l'arrivée d'un enfant. Les formalités varient selon le type de congé concerné. *"Dans l'absolu, une salariée n'est pas tenue d'avertir l'employeur de sa grossesse, explique Meriem Khelif, avocate chez MBDA Associés. Mais pour bénéficier des avantages légaux ou conventionnels liés à son état, et en particulier de la protection contre la rupture de son contrat de travail, elle a tout intérêt à faire part de sa situation"* . En effet, la salariée devra informer de la suspension de son contrat de travail, en précisant la date à laquelle elle entend revenir. Pour ce faire, le Code du

Travail stipule que l'employée doit avertir de son congé maternité par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. "Aucun délai n'est fixé par la loi pour l'envoi de cette lettre" , précise l'avocate.



À lire aussi

"Non, le congé parental n'est pas un trou dans le CV"

Un salarié qui veut bénéficier du congé paternité doit prévenir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite le prendre, tout en précisant celle à laquelle il compte revenir. *"En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle de l'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter le congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur, ajoute Meriem Khelif. Dès lors que le salarié a respecté le délai de prévenance, l'employeur ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report" .*

Pour les personnes souhaitant prendre un congé parental, *"elles doivent en informer l'employeur au moins un mois avant le terme du congé maternité lorsque la période lui fait immédiatement suite, et au moins deux mois avant le début du congé parental total ou partiel lorsqu'il ne*

suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption" , poursuit l'avocate.

Pendant le congé

Pendant toute la durée du congé maternité ou paternité, le contrat de travail est suspendu. *"Mais, contrairement aux règles habituelles de suspension du contrat de travail, la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que les salariés tiennent de leur ancienneté" , ajoute Meriem Khelif. L'employeur est donc tenu de prendre en compte cette période pour le calcul et la détermination des droits de l'employé·e. "L'entreprise la prendra en compte pour le calcul de la durée du préavis de licenciement et du montant de l'indemnité de licenciement qui diffèrent selon l'ancienneté du salarié, pour le calcul du temps de présence requis pour le droit à notation et à promotion..." , précise-t-elle.*

Légalement, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer le ou la salarié·e pendant son congé, mais la convention collective peut prévoir le maintien d'une partie ou de la totalité du salaire sur cette période. *"Dans ce cas, les modalités pratiques de ce maintien sont en principe identiques à celles prévues en cas de maladie" , résume l'avocate.*



À lire aussi

Congé parental : pourquoi les pères le prennent-ils si peu ?

Le congé parental est ouvert à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans son entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant (qui doit être âgé de moins de 3 ans). L'entreprise doit garantir au salarié de retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire à l'issue de cette période. Pendant ce congé, le contrat de travail est également suspendu, ce qui engage l'entreprise à maintenir la personne dans ses effectifs et doit prendre en compte la moitié de la durée du congé pour déterminer les avantages du salarié liés à l'ancienneté. Si le congé parental prend la forme d'un contrat à temps partiel, le salarié peut choisir le nombre d'heures de travail à effectuer pendant son congé, sous réserve de respecter la définition du temps partiel. "*La répartition des heures de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur*" , précise néanmoins Meriem Khelif.

En aucun cas un employeur ne peut licencier une salariée parce qu'elle est enceinte, ni même durant la période de suspension du contrat de travail pour un motif lié à une situation parentale. *"Il reste en revanche libre de licencier le salarié pour une cause étrangère au congé parental, essentiellement les cas de licenciement pour faute ou pour motif économique"* , relève-t-elle.

Au retour du parent

À l'issue d'un congé maternité, paternité ou parental, la règle d'or est de permettre au salarié de *"retrouver son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire qui n'entraîne pas de modification de son contrat de travail et correspond à sa classification"* , insiste Meriem Khelif.

Autre obligation pour l'entreprise : faire examiner la salariée qui revient de congé maternité par un médecin du travail dans un délai de huit jours après son retour. *"Cet examen a pour objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi et, le cas échéant, de préconiser des mesures d'aménagement ou d'adaptation du poste"* , précise l'avocate. Les salariées allaitantes ont aussi droit à une heure par jour durant les heures de travail à cet effet.

À leur retour de congés, la rémunération des salariés doit être majorée, en prenant en compte les augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, perçues pendant la durée du congé. *"Les salariés de retour ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue"* , ajoute aussi l'experte.

Un entretien professionnel avec la salariée revenue de congé maternité doit aussi être organisé par l'employeur. Cet instant est *"consacré à ses*

besoins de formation et aux conséquences éventuelles de son absence sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière" , conclut Meriem Khelif.

Article écrit par Heloïse Pons