



10 congés liés à la parentalité

Les mesures citées ci-dessous concernent les salariés du secteur privé. La durée et la rémunération indiquées correspondent aux pratiques légales mais des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions plus favorables.

1. Congés pour examens médicaux liés à la grossesse (et à la PMA)

Les salariés disposent d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux prévus par l'assurance maladie, liés à la grossesse ou à la procréation médicalement assistée.

Nombre d'absences : la salariée effectue **7 visites médicales obligatoires** pendant sa grossesse et **un examen postnatal obligatoire** après l'accouchement. Le recours à la PMA donne droit à une autorisation d'absence pour tous les actes médicaux nécessaires au protocole.

À noter : la personne avec qui vit en couple la salariée (mariage, Pacs ou concubinage) dispose d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux.

Rémunération : ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté, et n'entraînent en aucun cas une baisse de la rémunération.



2. Congé pour interruption spontanée de grossesse

En juin 2023, le Parlement a adopté une proposition de loi qui vise à mieux prendre en charge les femmes après une fausse couche : prise en charge médicale et psychologique, amélioration des connaissances et prévention des risques associés.

Parmi les différentes propositions, les salariées auront désormais droit à un arrêt maladie sans jour de carence. La mesure sera effective au plus tard début 2024.

Durée et rémunération : arrêt maladie rémunéré de 3 jours, sans jour de carence.

À noter : un amendement a également été voté pour protéger contre le licenciement les salariées confrontées à une interruption de grossesse tardive (entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluses).

→ Retrouvez la proposition de loi complète [ici](#).

3. Congé pathologique prénatal et postnatal

Si la grossesse s'annonce plus compliquée que prévue, un professionnel de santé peut prescrire un "congé pathologique". Ce congé peut être pris dès le début de la grossesse, la seule condition étant qu'il soit pris avant le début du congé maternité (cf. point 4).

Durée : 14 jours, consécutifs ou non.

Rémunération : ce congé est indemnisé au même titre que le congé maternité, sans délai de carence. Si sa durée dépasse les 14 jours, ce congé devient, à compter du 15ème jour, un arrêt maladie classique et est donc indemnisé à ce même titre, après application du délai de carence de 3 jours (sauf dispositions conventionnelles différentes).

Important : il ne faut pas confondre ce congé avec le congé pathologique *postnatal* qui lui est assimilé à un congé maladie traditionnel avec la diminution de salaire qui l'accompagne.

4. Congé maternité

Le congé maternité se divise en deux périodes : une période de congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Durée : variable selon le nombre d'enfants déjà à charge et selon le nombre d'enfants attendus (cf. tableaux ci-dessous).

Nombre d'enfants du salarié	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
1 ^{er} enfant ou 2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

À savoir : une salariée peut, si elle le souhaite et si sa santé le permet, reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal pour une durée maximale de 3 semaines. Il est également possible de renoncer à une partie de ce congé, avec un arrêt minimum de 8 semaines (dont 6 après l'accouchement).

Rémunération : Pendant la période du congé maternité, la salariée bénéficie d'indemnités journalières (IJ) versées par la CPAM sous certaines conditions. Vous trouverez le détail du calcul du montant sur cette [page](#). La majorité des conventions collectives prévoient des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale avec un maintien intégral du salaire.

5. Congé pour naissance ou pour adoption

Le salarié dispose d'un congé rémunéré pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. **Ce congé se cumule avec le congé paternité (ou second parent) et le congé d'adoption, mais pas avec le congé maternité.** Il commence, au choix du salarié, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le 1er jour ouvrable suivant.

Durée : 3 jours ouvrables

Rémunération : ces jours de congés sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés normalement.

6. Congé second parent (ou congé paternité)

Ce congé est ouvert à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, et ne dépend pas de la nature du contrat du travail. Il doit être pris, de manière fractionnée ou non, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Durée : 25 jours calendaires (+ 3 jours ouvrables du congé de naissance, mentionné dans le point précédent). Ce congé comporte 2 périodes distinctes :

- 4 jours calendaires obligatoires à prendre immédiatement après le congé de naissance ;
- 21 jours calendaires non obligatoires à prendre en une seule fois ou en fractionné (avec des durées minimales de 5 jours).

Rémunération : mêmes modalités que pour le congé maternité.

Récapitulons avec un exemple, l'enfant naît le samedi 7 octobre 2023, le salarié peut prendre ses congés de la manière suivante : le congé de naissance de 3 jours ouvrables du lundi 9 au mercredi 11 octobre inclus suivi de la période obligatoire de 4 jours calendaires du jeudi 12 au dimanche 15 octobre inclus, puis enchaîner avec les 21 jours calendaires restant jusqu'au dimanche 5 novembre inclus, ou bien prendre ces 21 jours en périodes fractionnées de 5 jours calendaires du lundi 16 au vendredi 20 octobre inclus et de 16 jours calendaires du lundi 6 au mardi 21 novembre inclus.

Important : le congé de naissance est en [jours ouvrables](#), soit tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire obligatoire (généralement le dimanche) et des jours fériés. Tandis que le congé paternité est en jours calendaires, soit la totalité des jours du calendrier civil, du 1er janvier au 31 décembre (dimanche et jours fériés inclus).



7. Congé pour adoption

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé. Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Durée : variable selon la situation (nombre d'enfants adoptés, nombre d'enfants déjà à charge...)

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé pris par un seul parent	Durée du congé réparti entre les 2 parents
1 enfant	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 enfants ou plus	peu importe	22 semaines	22 semaines + 32 jours

À noter : quand le congé est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, au moins égales à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Rémunération : mêmes modalités que pour le congé maternité et paternité.

8. Congé parental d'éducation à temps plein ou partiel

Un salarié, avec un an d'ancienneté, a la possibilité de suspendre ou de réduire son activité à l'occasion de l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption).

Durée : 1 an renouvelable (2 fois pour la naissance de 1 ou 2 enfants et jusqu'à 5 fois pour la naissance de 3 enfants ou plus). La date de fin du congé est, au plus tard :

- le jour du 3ème anniversaire de l'enfant pour 1 enfant ;
- à la date d'entrée en maternelle pour 2 enfants ;
- le jour du 6ème anniversaire des enfants pour 3 enfants.

À savoir : le congé peut être arrêté de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Rémunération : le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pendant le congé (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires). Mais il peut percevoir une allocation (Paje) de la Caf, sous conditions de ressources.

Rappel : la durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte à 50% pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. En revanche, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est aujourd'hui assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ces droits. Dans ce dernier cas, le salarié conserve alors les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

9. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale (CPP) est accordé au salarié pour s'occuper d'un enfant à charge (moins de 20 ans) gravement malade. Le salarié dispose d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.

Durée : 310 jours ouvrés mobilisables pendant la durée estimée du traitement de l'enfant mais bornée à trois ans. Il est possible de renouveler le CPP avant la fin de la période de trois ans, dès que le solde de 310 jours a été épuisé.

Rémunération : une allocation journalière (AJPP) est prévue pour compenser la perte de revenus.

10. Congé pour enfant malade

Ce congé permet aux parents de s'absenter (sans condition d'ancienneté) pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans, malade ou accidenté.

Durée : le nombre de jours d'absence autorisé dépend de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants à charge ainsi que de la convention collective :

- enfant de moins d'un an : 5 jours par an ;
- enfant de plus d'un an : 3 jours par an ;
- 3 enfants et + à charge : 5 jours par an.

Rémunération : ce congé est non rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Pour information : un salarié peut prendre un congé rémunéré de 2 jours, sans condition d'ancienneté, suite à l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie grave de son enfant.

A propos de Lucca

Lucca est un éditeur de logiciels SaaS, expert de l'automatisation des processus administratifs et RH. Son offre de service en ligne résout les principales problématiques de gestion : congés et absences, temps et activités, notes de frais, administration du personnel, entretiens et objectifs, rémunération et distribution des fiches de paie, évaluation et engagement collaborateurs.

Les solutions Lucca sont conçues pour éradiquer le papier, les fichiers Excel et les tâches rébarbatives autour de la paie et de la comptabilité. Chez Lucca, le travail de conception des applications est guidé par la conviction qu'un logiciel n'est pas nécessairement gris, moche et triste. Nos logiciels sont conçus pour ceux qui vont les utiliser, non pas pour ceux qui vont les acheter.