

AGIR POUR les salariés-parents dans l'ESS

TOUT AU LONG DE LEUR PARENTALITÉ

GUIDE PRATIQUE À DESTINATION DES EMPLOYEURS DE L'ESS

TRANSITIONS DÉMOGRAPHIQUES
PARCOURS PROFESSIONNELS ET ATTRACTIVITÉ
DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



Les organisations professionnelles d'employeurs de l'économie sociale et solidaire

La réalisation de ce guide s'inscrit pleinement dans le déploiement par l'UDES, depuis 2021, de « l'Appel des employeurs engagés » qui encourage les structures de l'ESS à agir pour relever les défis actuels et futurs auxquels elles sont confrontées : la concurrence, les mutations numériques, sociales, environnementales.

Il est, en effet, nécessaire pour les employeurs, de mettre en adéquation les valeurs de l'ESS et :

- leurs pratiques en matière de ressources humaines (RH) ;
- leurs pratiques managériales ;
- la participation des salariés aux décisions stratégiques ;
- les pratiques vertueuses en termes d'environnement en entreprise.

L'UDES EN QUELQUES MOTS

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) est la seule organisation patronale représentative des employeurs de l'ESS. Elle regroupe 21 groupements et syndicats d'employeurs, représentatifs dans 15 branches et secteurs professionnels. L'UDES défend et exprime les intérêts de l'ensemble des employeurs de l'ESS (associations, mutuelles, coopératives, fondations) soit plus de 200 000 entreprises employant près de 2,7 millions de salariés. Engagée pour un modèle économique responsable et solidaire, l'UDES contribue à enrichir les grandes réformes sociales et soutient les employeurs de l'ESS dans leurs enjeux de développement, d'attractivité et d'innovation sociale.

Plus d'informations sur www.udes.fr

CONSEIL AUX EMPLOYEURS

Au regard de l'activité que votre entreprise exerce, n'hésitez pas à prendre attache avec l'organisation professionnelle d'employeurs adhérente à l'UDES qui se charge de votre secteur afin de bénéficier d'un accompagnement adapté à vos besoins.

Pour qui et pourquoi ce guide ?

Dans un contexte de transitions démographiques marqué notamment par une prise en compte accrue de la parentalité, tant par les salariés eux-mêmes que par les entreprises, les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) sont confrontées à des enjeux majeurs en matière d'accompagnement des salariés-parents. En effet, dans l'ESS, 67 % des salariés sont des femmes¹, et 61 % des salariés entrent dans la tranche d'âge des 25-49 ans², tous sexes confondus (soit la tranche d'âge la plus susceptible d'être concernée par la parentalité). Or, selon la présidente de la Délégation aux Droits des femmes, la parentalité serait « le principal facteur explicatif » des « inégalités de revenus et de carrière » entre les femmes et les hommes. Ce facteur est exacerbé pour les parents en situation de monoparentalité qui sont, dans 80 % des cas, des femmes³.

Encore aujourd'hui, un salarié-parent est confronté à de nombreux obstacles pouvant freiner son emploi ou sa pleine reconnaissance au sein des équipes.

Face aux enjeux liés à la parentalité et à la nécessité d'adapter les parcours professionnels tout au long de la vie, l'UDES, aux côtés de ses partenaires sociaux de l'ESS, s'est mobilisée pour assister les entreprises de l'ESS dans leur accompagnement de la parentalité.

C'est dans cette perspective qu'un accord multiprofessionnel sur les transitions démographiques a été conclu. Cet accord vise notamment à outiller les employeurs de l'ESS afin qu'ils puissent anticiper ces évolutions, sécuriser les parcours professionnels, et promouvoir une approche inclusive de l'emploi des salariés-parents.

L'accord signé entre l'UDES et les organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) constitue un cadre de référence commun en vue de développer et de soutenir la négociation et la mise en œuvre d'actions sur la question des transitions démographiques et particulièrement de l'accompagnement des salariés-parents, dans l'ESS.



Ce guide s'adresse indistinctement à tous les employeurs de l'ESS quels que soient le type de leur entreprise, leur taille ou leur secteur d'activité. Son objectif est de les accompagner dans la mise en œuvre de pratiques concrètes et adaptées pour anticiper et gérer les transitions démographiques en accompagnant les salariés-parents avant, pendant et après l'accueil de leur(s) enfant(s).

1. « Atlas commenté de l'Economie Sociale et Solidaire », Observatoire national de l'ESS, édition 2023, p. 151.

2. « Atlas commenté de l'Economie Sociale et Solidaire », Observatoire national de l'ESS, édition 2023, résultat obtenu en croisant les données des p. 148,151 et 165.

3. « Guide pratique de la parentalité en entreprise. Volume 2 « Familles » », Observatoire de la qualité de vie au travail, novembre 2024, p. 9.



1	Enjeux afférents à l'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise	PAGE 07
2	Rôle et posture du manager dans l'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise	PAGE 08
3	Accompagnement de la parentalité dans l'entreprise avant l'accueil de l'enfant <i>I. UNE PLURALITÉ DE SITUATIONS</i> _ Période de mise en place d'une procréation médicalement assistée (PMA) _ Période de pré-adoption _ Période des premiers mois de grossesse <i>II. AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS AVANT L'ACCUEIL DE L'ENFANT</i>	PAGE 09
4	Congés longs et accompagnement des salariés-parents à leur retour <i>I. UNE PLURALITÉ DE SITUATIONS</i> _ Congé de maternité _ Congé de naissance et congé du second parent dit « congé de paternité » _ Congés d'adoption _ Congé parental d'éducation _ Congé de présence parentale <i>II. AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS LORS DE LEUR REPRISE À L'ISSUE D'UN CONGÉ LONG</i>	PAGE 11
5	Accompagnement de la parentalité au quotidien <i>I. RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS</i> _ Congé pour enfant malade _ Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant _ Allaitement <i>II. AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS AU QUOTIDIEN</i>	PAGE 17
6	Faire vivre un accord	PAGE 20

ANNEXES

I	Comment apprécier la durée des congés ?	PAGE 24
II	QUIZZ	PAGE 25
	Bibliographie	PAGE 26

Définition et identification de la parentalité

”

La parentalité en elle-même n'est pas définie dans le cadre de l'accord. En effet, les partenaires sociaux ont opté pour une définition sous l'angle du salarié lui-même via la notion de « Salarié en situation de parentalité ».

Ainsi, peut être « considéré comme en situation de parentalité tout salarié ayant à charge, ou qui sera amené à avoir à charge à brève échéance (période pré-naissance, période pré-adoption ou encore période de mise en place d'une procréation médicalement assistée (PMA)) un ou plusieurs enfants, notamment dans le cadre d'une vie familiale recomposée ou monoparentale »⁴.

”

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises et les branches portent « une attention toute particulière aux familles monoparentales »⁵. Ce n'est pas un choix anodin. En effet, aujourd'hui, une famille sur quatre est une famille monoparentale⁶.

Ce phénomène revêt une toute autre ampleur outre-mer, où près d'un enfant sur deux grandit dans une famille monoparentale contre seulement deux sur dix en France métropolitaine⁷.

La définition de la monoparentalité varie d'une institution à l'autre. Là où la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) opte pour le critère de la résidence pour définir cette notion, la Caisse d'allocations familiales (Caf) quant à elle privilégie la situation budgétaire du parent. Dans le cadre de l'accord, le choix a été fait d'adopter une définition de la monoparentalité la plus large possible. Ainsi, dans le cadre de celui-ci la monoparentalité doit être entendue comme « *le fait pour un enfant de ne vivre au quotidien qu'avec l'un de ses deux parents, et ce pour quelque raison que ce soit* »⁸.

Cette situation touche majoritairement les femmes qui représentent 80 % des parents de famille monoparentale⁹. Or, elle s'accompagne de nombreux obstacles à l'insertion professionnelle tels que la précarité financière, la dégradation de la santé physique et mentale ou encore les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'ESS étant un domaine majoritairement féminin¹⁰, il est donc essentiel que les branches professionnelles qui la composent ainsi que les employeurs en faisant partie ne négligent pas ce phénomène.



4. Annexe Glossaire, Accord multiprofessionnel sur la transition démographique, 8 décembre 2025.

5. Article 4.3, Accord multiprofessionnel sur la transition démographique, 8 décembre 2025.

6. « Femmes et monoparentalité LE CHOIX DE L'EMPLOI », FNCIDFF, décembre 2022, p. 5.

7. « En 2023, trois enfants sur dix vivent avec un seul de leurs parents », Insee, janvier 2025.

8. Voir supra 4.

9. Voir supra 3.

1

Enjeux afférents à l'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise

L'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise est un thème essentiel pour les branches professionnelles et les entreprises de l'ESS.

TRAITER CE THÈME EST VERTUEUX POUR LES ENTREPRISES DE L'ESS. EN EFFET, AGIR POUR ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ PERMET DE :

RÉDUIRE L'ABSENTÉISME

L'absentéisme est plus répandu dans l'ESS que dans l'économie conventionnelle. En effet, le taux d'absentéisme était de 5,8 % en 2024 dans l'ESS, alors qu'il était de 5,2 % dans l'économie conventionnelle. De même, les arrêts de travail dans l'ESS sont plus longs en moyenne : 40,6 contre 39,6 jours¹¹. Ce qui peut s'expliquer par la charge émotionnelle importante, caractéristique de beaucoup de métiers dans l'ESS. Si la parentalité n'explique, bien sûr, pas à elle seule ce phénomène, elle n'y est pas étrangère. En effet, 5 % des parents souffrent d'un burn-out parental¹² notamment causé par la difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle. Les femmes sont les plus exposées à cette pathologie. Elles représentent, en effet, deux burn-out sur trois¹³.

AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DE VOTRE ENTREPRISE CAPTER ET GARDER LES TALENTS

Selon le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq), les parents de jeunes enfants ont le sentiment d'avoir été obligés de faire un choix ou un compromis entre leur travail et leur famille. Près de 39 % des parents d'enfants de moins d'un an, 38 % des parents d'enfants d'un à cinq ans et 37 % des parents d'enfants de six à dix ans confirment cette affirmation. Là encore, les femmes semblent plus exposées. En effet, elles déclarent deux fois plus que les hommes que la parentalité a des conséquences sur leur vie professionnelle¹⁴. Or, L'équilibre entre travail et vie de famille est une préoccupation prioritaire pour 92 % salariés¹⁵.

Ainsi, traiter de l'accompagnement de la parentalité est positif pour les entreprises, d'autant plus que les collaborateurs qui arrivent à trouver leur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle sont, en général, plus impliqués et performants¹⁶.

Pour accompagner la parentalité, la branche ou l'entreprise peut intervenir sur la gestion des temps de vie, la communication, la santé ou encore les modes de garde.

11. Chiffres issus des travaux de l'observatoire de l'imprévoyance.

12. « Le burn-out parental Comprendre et prendre en charge », I. Roskam et M. Mikolajczak, Carrefour des psychothérapies, De Boeck Supérieur, 2018.

13. « Do age and gender contribute to workers burnout symptoms? », A. Marchand, M-E. Blanc et N. Beauregard, PubMed, août 2018.

14. « Hommes et femmes éprouvent autant de difficultés à concilier vies familiale et professionnelle », Insee, mars 2020.

15. « Guide pratique de la parentalité en entreprise. Volume 2 « Familles » », Observatoire de la qualité de vie au travail, novembre 2024, p. 20.

16. « Baromètre OPE 2012 – Volet employeurs », Observatoire national de la qualité de vie au travail, 2012.



2

Rôle et posture du manager dans l'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise

Les managers jouent un rôle important dans la mise en place et l'efficacité d'une politique sur ce sujet. C'est pour cela que les partenaires sociaux ont souligné l'importance du dialogue professionnel (qui recouvre notamment le dialogue entre les managers et leurs équipes)¹⁷. Il est donc primordial que ceux-ci soient formés et sensibilisés sur l'accompagnement de la parentalité sous toutes ses formes. Ils seront ainsi mieux outillés pour comprendre les enjeux et les défis auxquels les salariés-parents sont confrontés au quotidien.

Il est recommandé que les managers entretiennent une communication ouverte sur le sujet de la parentalité. Pour ce faire, il est essentiel d'instaurer un climat de confiance. En effet, du fait des stéréotypes liés à la parentalité (manque d'engagement et de motivation, manque de fiabilité, performance amoindrie...) les salariés peuvent craindre d'aborder le sujet avec leurs supérieurs hiérarchiques. Pourtant, la parentalité est un terrain fertile pour le développement de nombreuses compétences : autonomie, gestion des priorités, adaptabilité, organisation etc...

À titre d'exemple, quatre femmes sur dix se déclarent stressées à l'idée d'annoncer leur grossesse à leurs managers¹⁸.

Ces derniers doivent donc être armés pour comprendre les attentes et les besoins spécifiques des salariés-parents et y répondre, dans la mesure du possible :

90 % DES SALARIÉS PLÉBISCITENT LES MESURES POUR UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS RESPECTUEUSE DES TEMPS DE VIE PERSONNELLE. 42 % D'ENTRE EUX SOUHAITENT PRIORITAIREMENT POUVOIR AMÉNAGER PONCTUELLEMENT LEURS HORAIRES EN FONCTION DE LEURS CONTRAINTES PARENTALES. 40 % D'ENTRE EUX SOUHAITENT ÉGALEMENT BÉNÉFICIER, EN PRIORITÉ, DE SOUPLESSE DANS LES MODALITÉS ET LES HORAIRES DE TRAVAIL.¹⁹

Enfin, il est cardinal que les managers appliquent à eux-mêmes la politique d'accompagnement de la parentalité en vigueur dans leur entreprise. Ils doivent donc tenir un « rôle [de] modèle auprès des autres collaborateurs de l'entreprise, prêts à imiter leur manager ou supérieur, convaincus qu'ils sont que ce dernier, quoiqu'ayant pris son congé [...], reste engagé auprès de l'entreprise »²⁰.

17. Article 4.3.1, Accord multiprofessionnel sur les transitions démographiques du 8 décembre 2025.

18. « Être enceinte – L'impact des stéréotypes », Préfecture de Loire Atlantique, novembre 2015, p. 2.

19. Voir supra 15.

20. « Intégrer la question de la parentalité des salariés aidant dans les politiques », I. Dezaniaux, Les Cahiers du DRH, n°296-297, Lamyline, avril 2022.

3 **Accompagnement de la parentalité** dans l'entreprise avant l'accueil de l'enfant

La parentalité ne débute pas au moment où l'enfant paraît. En effet, celle-ci peut débiter de plusieurs façons et ce, bien en amont de l'arrivée du ou des enfants.

I.

UNE PLURALITÉ DE SITUATIONS

PÉRIODE DE MISE EN PLACE

D'UNE PROCRÉATION

MÉDICALEMENT ASSISTÉE (PMA)

La personne projetant de porter un ou des enfants dans le cadre d'une PMA dispose d'une autorisation d'absence pour chacun des actes médicaux nécessaires (article L. 1225-16 du code du travail). Depuis le 2 juillet 2025, il en va de même pour les hommes qui devraient s'absenter dans le cadre des traitements contre l'infertilité.

Leur conjoint(e), leur partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec eux bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur 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 les salariés au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

PÉRIODE DE PRÉ-ADOPTION

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption ont l'obligation de se rendre à des rendez-vous dont ils ne choisissent ni le lieu ni l'horaire. Ces derniers disposent, depuis le 2 juillet 2025, d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires à l'obtention de l'agrément permettant l'adoption (article L. 1225-16 du code du travail).

Attention, à l'inverse des salariés engagés dans une procédure de PMA en vue de porter l'enfant ou en vue

de traiter leur infertilité, les autorisations sont limitées. Cette limite est fixée à cinq autorisations d'absence par procédure d'agrément (article D. 1225-11-2 du code du travail).

Ces absences sont rémunérées par l'employeur 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 les salariés au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

PÉRIODE DES PREMIERS MOIS DE GROSSESSE

La salariée portant l'enfant dispose d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant la grossesse (article L. 1225-16 du code du travail).

Il est à noter qu'il n'existe aucune disposition légale encadrant le moment auquel elle doit faire part à son employeur de sa grossesse (article L. 1225-2 du code du travail), d'où l'importance que le manager veille à instaurer au sein de ses équipes un climat de confiance propice à lever les tabous entourant la grossesse. Plus tôt la salariée informe son manager, plus tôt celui-ci sera à même d'adapter son organisation et celle de ses équipes en conséquence.

Dès lors que la salariée a informé son employeur de sa grossesse, elle bénéficie d'une première période de protection relative contre la rupture de son contrat de travail (article L. 1225-4 du code du travail) jusqu'au début de son congé de maternité. En conséquence, l'employeur ne pourra la licencier ou rompre de manière anticipée son CDD que s'il justifie d'un motif non lié à l'état de grossesse ou d'une impossibilité de main-

tenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement de la salariée. Si l'employeur rompt la période d'essai d'une salariée qui l'a informé de sa grossesse, il n'a pas à justifier la rupture, sauf si cette dernière se fonde sur une sanction disciplinaire (auquel cas c'est la procédure du licenciement disciplinaire détaillée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail qui s'applique). Il doit donc dans ce dernier cas, à l'inverse du licenciement ou de la rupture anticipée du CDD, simplement être en mesure de pouvoir justifier sa décision le cas échéant. Toute rupture de contrat se fondant officiellement, ou officieusement, sur l'état de grossesse ou l'accouchement sera considérée comme discriminatoire. En conséquence, elle pourra être annulée par le juge (article L. 1132-4 du code du travail). Cette protection relative ne fait pas obstacle au terme du CDD, le contrat s'éteindra alors à la date prévue²¹.

Le ou la conjoint(e), le ou la partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec la personne portant l'enfant dispose de trois autorisations d'absence afin de l'accompagner aux examens médicaux obligatoires pendant la grossesse (article L. 1225-16 du code du travail).

Ces absences sont rémunérées par l'employeur 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 les salariés au titre de son ancienneté dans l'entreprise (article L. 1225-16 du code du travail).

Le nombre d'absences autorisées mentionné dans l'ensemble de cette partie est un minimum. Il peut être majoré par l'employeur ou la branche.

II. AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS AVANT L'ACCUEIL DE L'ENFANT

Les partenaires sociaux ont décidé de prioriser certains aménagements et bonnes pratiques. Néanmoins, cette liste, adaptée aux entreprises de l'ESS, n'est pas limitative et d'autres mesures peuvent très bien être mises en place.

Aménagements et bonnes pratiques priorisés par l'accord²² :

- Adapter l'organisation du travail pour répondre aux besoins des salarié(e)s concerné(e)s : procéder à des modifications de planning, d'aménagement des horaires de travail de façon à éviter les pics dans les transports en commun ;
- Abaisser le temps de travail à partir du troisième mois de grossesse sans perte de rémunération, si la salariée en fait la demande ;
- Organiser un tuilage précédant ou suivant immédiatement la période de remplacement.

Exemples d'autres aménagements et bonnes pratiques envisageables²³ :

- Autoriser le télétravail à temps complet à l'approche du terme de la grossesse ;
- Faire valider au préalable les déplacements professionnels avec la personne portant l'enfant ;
- Mettre en place une réduction d'activité avec maintien de rémunération en fin de grossesse ;

- Augmenter le nombre d'absences rémunérées du second parent afin qu'il puisse se rendre à l'ensemble des examens obligatoires pendant la grossesse ou la PMA ;
- Nommer un référent parentalité qui serait le destinataire des demandes d'absence qu'il traiterait alors de manière confidentielle ;
- Proposer à la collaboratrice enceinte, à l'aube de son congé de maternité, de garder le contact avec son équipe.

93 % des salariés en arrêt de travail long estiment important de conserver un lien avec leur environnement professionnel²⁴. La loi n'interdit pas de garder le contact avec un salarié en arrêt. Néanmoins, il faut ici faire preuve de mesure car un employeur intrusif pourrait porter atteinte à la vie privée de son salarié²⁵ ou adopter à son égard une attitude harcelante²⁶. Il est en conséquence essentiel de demander le consentement du salarié au préalable. Il peut également être opportun de recourir au rendez-vous de liaison²⁷.

21. Cour de Cassation, Chambre sociale, 10 novembre 1993, n°89-45.472.

22. Article 4.3.3, Accord multiprofessionnel sur la transition démographique, 8 décembre 2025.

23. Ceux-ci sont issus en grande partie du « GUIDE de la PARENTALITÉ EN ENTREPRISE », Parents on board, février 2025, p. 6 et 9.

24. Voir supra II

25. Ce qui est interdit par l'article 9 du code civil.

26. Ce qui est interdit par l'article 222-33-2-2 du code pénal ainsi que par l'article L. 1152-1 du code du travail.

27. Pour plus d'information sur le sujet : <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/rendez-emploi/rendez-vous-liaison>.

4

Congés longs et accompagnement des salariés-parents à leur retour

I.

UNE PLURALITÉ DE SITUATIONS

Dans la présente partie, seront abordés les différents congés longs que les salariés sont ou peuvent être amenés à prendre en raison de leur parentalité.

Au moment de la finalisation de la maquette du présent guide, le législateur a introduit dans la loi le « congé supplémentaire de naissance » (article L. 1225- 46-2 et suivants du code du travail). Par conséquent, ce nouveau congé parental n'est pas traité dans ce guide. Pour plus d'informations sur ce celui-ci nous vous renvoyons aux publications de l'UDES afférentes.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité comprend une période précédant la naissance du ou des enfants (dite « prénatale ») ainsi qu'une période suivant la naissance (dite « postnatale »). Celui-ci débute plusieurs semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Néanmoins, la salariée peut, si elle dispose d'un avis favorable de son médecin, demander à ce que la période prénatale du congé soit réduite d'un jour à trois semaines. Les jours non pris durant celle-ci pourront être pris durant la période postnatale qui sera alors augmentée d'autant (article L. 1225-17 du code du travail). Cependant, s'il s'avère que la salariée se voit prescrire un arrêt de travail durant la période d'un jour à trois semaines où elle aurait dû être en congé prénatal mais

avait demandé un report de cette partie du congé à la période postnatale, la durée de son congé postnatal sera réduite d'autant.

Dans certains cas particuliers, la salariée peut, à l'inverse, réduire la durée du congé postnatal au profit de celle du congé prénatal à hauteur de deux semaines au maximum (article L. 1225-19 du code du travail).

Enfin, lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci (article L. 1225-21 du code du travail).

Pendant toute la période de son congé, le contrat de travail de la salariée est suspendu. Elle reçoit des in-

SITUATION DE LA SALARIÉE AU MOMENT DU DÉPART EN CONGÉ DE MATERNITÉ ²⁸	CONGÉ PRÉNATAL	CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE
La salariée n'a jamais donné naissance ou a donné naissance à un seul enfant viable	6 semaines Si report : 3 semaines minimum	10 semaines Si report : 13 semaines maximum	16 semaines
La salariée a deux enfants ou a déjà donné naissance à deux enfants viables	8 semaines Si report : 5 semaines minimum Si prise par anticipation : 10 semaines maximum	18 semaines Si report : 21 semaines maximum Si prise par anticipation : 16 semaines minimum	26 semaines
La salariée va donner naissance à des jumeaux	12 semaines Si report : 9 semaines minimum	22 semaines Si report : 25 semaines maximum	34 semaines
La salariée a donnée naissance à trois enfants ou plus	24 semaines Si report : 21 semaines minimum	22 semaines Si report : 25 semaines maximum	46 semaines

28. Articles L. 1225-17, -18 et -19 du code du travail.

demnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS). L'employeur n'a pas l'obligation de procéder à un maintien de salaire, sauf si des dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, une déclaration unilatérale de l'employeur ou un usage d'entreprise plus favorables existent.

La salariée bénéficie d'une protection absolue contre la rupture de son contrat de travail pendant toute la durée de son congé de maternité, mais également pendant les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité (article L. 1225-4 du code du travail). Toute rupture qui serait notifiée à une salariée durant cette période sera annulée par le juge²⁹.

De même, la salariée bénéficie d'une protection relative contre la rupture de son contrat de travail pendant une période de dix semaines suivant son retour de congé (article L. 1225-4 du code du travail). Les effets de la protection relative sont détaillés dans une partie précédente dédiée aux premiers mois de grossesse.

Enfin, l'employeur doit proposer à la salariée, à son retour de congé de maternité, un entretien professionnel (article L. 1225-27 du code du travail). A l'issue de son congé, la salariée doit retrouver son emploi ou se voir octroyer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L. 1225-25 du code du travail), majorée, le cas échéant, selon les modalités prévues par l'accord de branche ou d'entreprise relatif à l'égalité femme/homme.

CONGÉ DE NAISSANCE ET CONGÉ DU SECOND PARENT (DIT « CONGÉ DE PATERNITÉ »)

À l'inverse du congé de maternité qui ne concerne que la personne donnant naissance, le congé de naissance peut quant à lui concerner deux bénéficiaires pour une même naissance. En effet, le père (au sens biologique du terme, le géniteur) peut en bénéficier mais également le ou la conjoint(e), le ou la concubin(e) ou le ou la partenaire de Pacs de la personne donnant naissance. Ainsi, si le « *géniteur* » du ou des enfants et le ou la « *partenaire de vie* » de la personne donnant naissance sont deux personnes distinctes, elles

bénéficient toutes deux du congé de naissance, quand bien même elles seraient salariées de la même entreprise. Ce congé, d'une durée de trois jours ouvrables, débute, selon le choix de ces derniers, soit le jour de la naissance de l'enfant soit le premier jour ouvrable qui suit (article L. 3142-4 du code du travail) et est obligatoire. L'employeur rémunère le ou les salariés pendant le congé de naissance durant lequel le contrat est suspendu.

Ce congé est directement suivi du congé du second parent dont les bénéficiaires sont identiques (Article L. 1225-35 code du travail). Il se décompose en deux périodes, une obligatoire et une facultative, que le salarié peut fractionner en deux temps d'au moins cinq jours (article D. 1225 -8 du code du travail) qui doivent être prises dans les six mois suivant la naissance. Le ou les bénéficiaires de ce congé doivent informer leur employeur au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement et au moins un mois avant chaque période de congé facultative. Pendant ce congé, le contrat de travail du ou des salariés est suspendu (article L. 1225-35 du code du travail), et ils reçoivent des IJSS. L'employeur n'a pas l'obligation légale de procéder à un maintien de salaire, sauf si des dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise plus favorables existent. Ce maintien peut également être prévu par l'employeur dans une démarche interne à l'entreprise (déclaration unilatérale de l'employeur ou usage d'entreprise).

Durant les dix semaines suivant la naissance, le second parent bénéficie d'une protection relative contre la rupture de son contrat de travail (article L. 1225-4-1 du code du travail). Les effets de cette protection ont été développés dans une partie précédente dédiée aux premiers mois de grossesse.

Enfin, à l'instar de la mère à l'issue du congé de maternité, le second parent à l'issue de son congé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L. 1225-36 du code du travail).

SITUATION DU OU DES SALARIÉS AU MOMENT DU DÉPART EN CONGÉ DE NAISSANCE PUIS DU SECOND PARENT ³⁰	PÉRIODE OBLIGATOIRE	PÉRIODE FACULTATIVE	DURÉE TOTALE
Naissance d'un enfant	3 jours ouvrables + 4 jours calendaires	21 jours calendaires	28 jours
Naissances multiples	3 jours ouvrables + 4 jours calendaires	28 jours calendaires	35 jours

29. Cour de cassation, Chambre sociale, 19 mars 2008, n°07-40.599.

30. Articles L. 3142-4 et L. 1225-35 du code du travail.

CONGÉS D'ADOPTION

Il existe trois congés d'adoption distincts. Le congé « pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption » de trois jours ouvrables (article L. 3142-4 du code du travail) qui peut être pris par les parents, à leur convenance, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée (article D. 3142-1-3 du code du travail). C'est l'employeur qui rémunère le ou les bénéficiaires du congé sur cette période, congé qui se cumule avec les congés ci-après. Le congé en vue d'une adoption dans les collectivités d'outre-mer (Com) ou à l'international est accordé aux deux parents et est d'une durée de six semaines par agrément (article L. 1225-46 du code du travail). Ce congé peut se cumuler avec le congé d'adoption dont la durée varie selon le nombre d'enfants à charge au moment du congé et du nombre d'adoptions (article L. 1225-37 du code du travail). La durée totale de celui-ci est partagée entre les deux parents. Si les deux décident d'en bénéficier, sa durée est augmentée, en sachant qu'ils peuvent en bénéficier simultanément (article L. 1225-40 du code du travail). Cette période de congé peut être fractionnée en deux temps de

25 jours au minimum (article D. 1225-11-1 du code du travail). Durant le congé en vue d'une adoption à l'international ou dans les Com, le salarié n'est pas indemnisé par la Sécurité sociale. À l'inverse, le salarié perçoit des IJSS dans le cadre du congé d'adoption. Durant ces deux derniers congés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il n'y a pas de maintien de salaire. Ce maintien peut également être prévu par l'employeur dans une démarche interne à l'entreprise (déclaration unilatérale de l'employeur et usages d'entreprise). Durant l'ensemble de ces trois congés le contrat est suspendu.

Les salariés adoptants bénéficient des protections relative et absolue contre la rupture de leur contrat détaillées précédemment (article L. 1225-38 du code du travail). À leur retour de congé, les parents doivent retrouver leur emploi précédent ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente (articles L. 1225-43 et -46 du code du travail), bénéficier d'un rattrapage salarial prévu dans l'accord égalité femme/homme et se voir proposer un entretien professionnel (article L. 1225-46-1 du code du travail).

SITUATION AU MOMENT DU DÉPART EN CONGÉ ³¹	DURÉE INITIALE DU CONGÉ	JOURS SUPPLÉMENTAIRES SI LES PARENTS PARTAGENT LE CONGÉ
Va adopter dans les outre-mer ou à l'international ³²	3 jours ouvrables + 6 semaines par agrément	
N'a qu'un ou pas d'enfant à charge au moment de l'adoption	3 jours ouvrables³³ + Adoption unique : 16 semaines Adoptions multiples : 22 semaines	+ 25 jours +32 jours
A au moins deux enfants à charge au moment de l'adoption	3 jours ouvrables³⁴ + Adoption unique : 18 semaines Adoptions multiples : 22 semaines	+ 25 jours + 32 jours



31. Articles L. 3142-4, L. 1225-37 -40 et -46 du code du travail.

32. Cette ligne comportant deux congés peut se cumuler avec le congé d'adoption.

33. A retirer de la durée totale si le salarié en a déjà bénéficié au titre de la première ligne du tableau.

34. Idem



CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation permet aux parents, justifiant d'une ancienneté d'au moins un an, dans la période qui suit la fin du congé de maternité ou d'adoption, de cesser totalement le travail ou de diminuer la durée de celui-ci sans qu'elle ne puisse descendre en dessous de 16 heures hebdomadaires (article L. 1225-47 du code du travail), et ce pendant une durée d'un an (article L. 1225-48 du code du travail). Les deux parents peuvent en bénéficier simultanément. Le congé parental d'éducation peut, selon les cas, être renouvelé. Celui-ci peut être « total », le contrat de travail du salarié est alors suspendu. Durant ce congé le salarié n'est, en principe, pas rémunéré par son employeur, mais il peut bénéficier, sous certaines conditions, de prestations versées par la Caf (PrePare et PrePare majorée). L'employeur ne peut pas s'opposer à la prise de ce congé. Sauf dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise plus favorables, l'employeur n'a pas à procéder à un maintien de salaire. Ce maintien peut également être prévu par l'employeur dans une démarche interne à l'entreprise (déclaration unilatérale de l'employeur ou usages d'entreprise).

Durant toute la période du congé, le salarié a l'interdiction d'exercer une activité professionnelle, outre celle qu'il exécute dans le cadre de son temps partiel, à l'exception de celle d'assistante maternelle (article L. 1225-53 du code du travail). Ce congé peut prendre fin de trois façons : soit en l'absence de renouvellement, soit à l'issue de la durée maximale, soit lorsqu'une situation prévue par la loi se produit (en Droit on appelle cela un terme), quand bien même la durée (initiale ou maximale) n'est pas encore atteinte. L'interruption du congé parental d'éducation n'est possible (sauf atteinte de la durée ou du terme) qu'en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer (article L. 1225-52 du code du travail).

À l'occasion du renouvellement de ce congé, le salarié peut choisir, s'il le souhaite, de passer d'un congé « total » à un congé « partiel » et inversement. L'employeur ne peut pas s'y opposer. À l'issue de son congé, le salarié peut reprendre son emploi dans les mêmes conditions qu'avant son congé ou un emploi similaire. Le salarié ne bénéficie pas de protection contre la rupture de son contrat. Cependant, l'employeur ne peut pas la justifier par le congé parental d'éducation³⁶.

SITUATION AU MOMENT DU DÉPART EN CONGÉ ³⁵	POSSIBILITÉ DE RENOUVELLEMENT	DURÉE MAXIMALE RENOUVELLEMENT COMPRIS	TERME (OUTRE LES CAS D'INTERRUPTION PRÉCÉDEMMENT ÉVOQUÉS)
Naissance d'un enfant	Oui	3 ans	3 ^{ème} anniversaire de l'enfant
Naissance de deux enfants	Oui	3 ans	Entrée en maternelle des enfants
Naissance ou adoption d'au moins 3 enfants	Oui	5 ans	6 ^{ème} anniversaire des enfants
Adoption d'un enfant de moins de 3 ans	Oui	3 ans	3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer
Adoption d'un enfant de + de 3 ans et de - 16 ans	Non	1 an	1 an à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer

35. Article L. 1225-48 du code du travail.

36. Cour de cassation, Chambre sociale, 13 décembre 2007, 06-46.302.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La parentalité n'est pas étrangère aux accidents, maladies et handicaps qui peuvent toucher les enfants. Les salariés-parents peuvent aussi être des salariés aidants (voir sur le sujet des salariés aidants dans le guide dédié).

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 16 ans (ou 20 ans sous conditions) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité (articles L. 1225-62 du code du travail et L. 512-3 du code de la sécurité sociale).

Les deux parents peuvent le prendre ensemble ou successivement. À l'instar du congé du second parent, il peut être fractionné mais doit durer au minimum une demi-journée à chaque fois. Comme le congé parental d'éducation, il peut être « total », auquel cas son contrat est suspendu, ou permettre un passage à temps partiel. Néanmoins le fractionnement, comme le passage à temps partiel, nécessite l'accord de l'employeur (article L. 1225-62 alinéa 2 du code du travail). Le salarié peut être indemnisé par la Sécurité sociale (via cette fois-ci l'allocation de présence parentale (AJPP) et, en cas de temps partiel, pour partie par l'employeur. Là encore, sauf dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, l'employeur n'a pas à faire de maintien de salaire. Ce maintien peut également être prévu par l'employeur dans une démarche interne à l'entreprise (déclaration unilatérale de l'employeur ou usages d'entreprise).

La durée initiale du congé de présence parentale est définie par le médecin dans le certificat médical. La durée maximale du congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés sur une période de trois ans.

En principe, il ne peut y avoir qu'un congé de présence parentale pour une même maladie, un même handicap ou un même accident. Néanmoins, un nouveau congé de présence parentale peut être accordé en cas de rechute ou de récurrence ou lorsque le mal dont souffre l'enfant nécessite toujours des soins contraignants. A titre exceptionnel, ce renouvellement peut survenir, une unique fois, alors que le salarié a pris les 310 jours ouvrés alors même que la période de trois ans n'est pas encore achevée.

Durant le congé, qu'il soit « total » ou à temps partiel, le salarié bénéficie d'une protection relative contre la rupture de son contrat de travail (article L. 1225-4-4 du code du travail).

Le congé de présence parentale prend fin dès lors que les 310 jours ouvrés ont été pris ou que la période de trois ans est échue. Il peut également prendre fin au décès de l'enfant. Comme le congé parental d'éducation, il peut être interrompu en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer (article L. 1225-64 alinéa 2 du code du travail).

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve nécessairement son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente.



II.

AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS LORS DE LEUR REPRISE À L'ISSUE D'UN CONGÉ LONG

Les partenaires sociaux ont décidé de prioriser certains aménagements et bonnes pratiques. Néanmoins, cette liste adaptée aux branches et entreprises de l'ESS, n'est pas limitative.

AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES PRIORISÉS PAR L'ACCORD³⁷ :

Pouvant être mis en place par les branches :

- Rappeler aux entreprises de leur secteur l'obligation de mettre en place des mesures salariales de rattrapage à la suite d'un congé maternité. Mesures de rattrapage qui mériteraient d'être calculées de manière rétroactive, quel que soit le statut de la salariée, à compter du premier jour du congé de maternité.
- Favoriser de manière prioritaire l'accès à la formation professionnelle des salariés de retour de congé en lien avec la parentalité, notamment lorsqu'il est de longue durée.
- Neutraliser les effets de l'absence liée au congé parental d'éducation sur le parcours d'évolution professionnelle :
 - Maintien de l'ancienneté.
 - Mesures de rattrapage salarial adaptées selon le secteur.
- Proposer des modèles de parcours dédiés, en incitant les entreprises à mettre en place un parcours de reprise de l'activité et à déterminer les modalités d'organisation du travail adaptées à la situation de parentalité après l'arrivée de l'enfant.
- Rappeler que l'ouverture du congé du second parent s'applique aussi bien aux salariés en CDI qu'en CDD.
- Etudier, le cas échéant, l'évolution du régime de prévoyance de façon à prévoir un maintien de salaire pendant les congés de maternité, d'adoption et du second parent, ainsi que la subrogation.

- Prévoir des jours supplémentaires de congés liés à la parentalité, en particulier pour le congé du second parent.
- Rappeler aux salariés les dispositifs d'Action Logement liés au 1 % patronal.

Pouvant être mis en place par les entreprises :

- Rappeler aux seconds parents le bénéfice de leur congé qui peut être pris à l'issue des congés de naissance, ainsi que l'accès au congé parental d'éducation.

EXEMPLES D'AUTRES AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES ENVISAGEABLES³⁸ :

- Prévoir un entretien avant le départ du salarié, ayant pour objet de définir les modalités de travail et de préparer son absence.
- Veiller à l'exemplarité des managers dans la prise intégrale de leur congé du second parent.
- Rémunérer en partie le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale quand ils sont pris à temps complet.
- Mettre en place un entretien systématique post congés parentaux (quand la loi ne le prévoit pas déjà).
- Proposer au salarié-parent ou futur parent, à l'aube de son congé parental, de rester en contact pendant celui-ci.

37. Articles 4.3.4 et .6, Accord multiprofessionnel sur la transition démographique, 8 décembre 2025

38. Ceux-ci sont issus en grande partie du « GUIDE de la PARENTALITÉ EN ENTREPRISE », Parents on board, février 2025, p. 17 et 20.

5 **Accompagnement** de la parentalité au quotidien

Les défis liés à la parentalité ne s'arrêtent pas à l'arrivée de l'enfant. C'est pour cela que le législateur a prévu certains dispositifs pour accompagner les salariés-parents et que les branches, comme les entreprises de l'ESS sont invitées à les renforcer, à les adapter mais également à créer d'autres dispositifs adaptés à leurs spécificités.

I. **RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS**

Le législateur est venu prévoir des congés parentaux spécifiques. Ces derniers suspendent le contrat de travail et ne conduisent en principe à aucune réduction de la rémunération. De plus, ils ne s'imputent pas sur les congés payés annuels (article L. 3142-2 du code du travail). La loi ne vient fixer qu'un minimum concernant la durée de ces congés ainsi que leurs modalités, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, une convention collective de branche peut venir prévoir des dispositions plus favorables (article L. 3142-4 du code du travail).

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Les salariés-parents bénéficient d'un congé si leur enfant de moins de 16 ans est malade ou victime d'un accident dès lors qu'ils présentent le justificatif médical attestant de l'événement (article L. 1225-61 alinéa 1 du code du travail). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, celui-ci est d'une durée maximale de trois jours ouvrables par an, portée à cinq jours ouvrables, si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans et n'est pas rémunéré. L'employeur ne peut pas s'opposer à la prise de ce congé.



CONGÉ POUR L'ANNONCE DE LA SURVENANCE D'UN HANDICAP OU D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE NÉCESSITANT UN APPRENTISSAGE THÉRAPEUTIQUE OU D'UN CANCER CHEZ L'ENFANT

Tout salariés-parents peut bénéficier d'un congé lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (article L. 3142-1 du code du travail). Celui-ci est rémunéré par l'employeur et, sauf dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise plus favorables, est d'une durée de cinq jours ouvrables (article L. 3142-4 du code du travail). L'employeur dans une démarche interne à l'entreprise peut également prévoir des dispositions plus favorables (déclaration unilatérale de l'employeur ou usages d'entreprise).

ALLAITEMENT

Une salariée dispose, pendant la première année suivant la naissance de l'enfant, d'une heure par jour de travail durant laquelle elle peut s'absenter pour allaiter son enfant ou tirer son lait (article L. 1225-30 du code du travail), dans l'entreprise ou ailleurs (article L. 1225-31 du code du travail). Cette heure se divise en deux périodes d'absence autorisée de 30 minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi, placées en accord avec l'employeur, ou à défaut, au milieu de chaque demi-journée de travail (article R. 1225-5 du code du travail). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ces absences ne sont pas rémunérées. L'employeur dans une démarche interne à l'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables (déclaration unilatérale de l'employeur ou usages d'entreprise).

Les bases des règles relatives à l'allaitement en entreprise, à la possibilité pour la salariée de s'absenter pour pouvoir allaiter ainsi que les spécificités entourant les locaux dédiés ont été posées il y a plus d'un siècle, par une loi du 5 août 1917.

En outre, seules les entreprises de plus de 100 salariées-parents peuvent être mises en demeure par l'Inspection du travail, d'installer dans leur établissement ou à proximité un local dédié à l'allaitement (article L. 1225-32 du code du travail). L'instauration de ce local peut cependant relever d'une démarche volontaire. Il reste recommandé de prévoir un espace, bien qu'il ne soit pas dédié, où le parent pourra allaiter son enfant ou tirer son lait de manière hygiénique, sécurisée et confortable.

Ce local est très encadré par le code du travail (article R. 4152-13 et suivants du code du travail). Il doit, entre autres, être : séparé de tout local de travail, aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ou encore maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques. Reconvertir en urgence une partie d'un bureau ne permet donc pas de respecter les exigences fixées dans le code du travail. Installer un local spécifique doit donc être mûrement réfléchi en amont.

De plus, il est à noter que si un tel local existe, le temps d'absence des salariées parentes est réduit d'un tiers, passant à une durée totale de 40 minutes réparties en deux périodes de 20 minutes (article R. 1225-6 du code du travail), au lieu d'une heure.

II.

AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES AFIN DE MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIÉS-PARENTS AU QUOTIDIEN

Les partenaires sociaux ont décidé de prioriser certains aménagements et bonnes pratiques. Néanmoins, cette liste adaptée aux branches et entreprises de l'ESS, n'est pas limitative.

AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES PRIORISÉS PAR L'ACCORD³⁹

- Proposer la mise en place de journées pour enfants malades plus favorables que celles prévues par les dispositions légales, voire conventionnelles (en les rémunérant, en prévoyant des jours supplémentaires en présence de fratrie, en retirant la limite d'âge ou encore en l'ouvrant aux familles recomposées).
- Faciliter la prise de congés, de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de jours épargnés sur un compte épargne temps (CET), pour accompagner à la parentalité et notamment pour faire face à des besoins ponctuels et/ou imprévisibles en matière de garde d'enfants.
- Faciliter l'accès au télétravail, étant entendu qu'il ne peut pas s'agir d'un moyen alternatif de garde d'enfant.
- Aménager les horaires de la journée de travail lors de la rentrée scolaire et lors de réunions pédagogiques parents/professeurs.

39. Articles 4.3.5 et .6, Accord multiprofessionnel sur la transition démographique, 8 décembre 2025.



- Mettre en place un temps partiel « jeune parent », par exemple de 80 % avec une majoration de salaire et/ou la prise en charge des cotisations retraite à 100 %.
- Porter une attention particulière dans le cadre des dispositifs du degré élevé de solidarité (DES) ou du haut degré de solidarité (HDS), aux familles monoparentales et aux familles confrontées à des événements familiaux difficiles en prenant en considération le niveau de ressources du foyer.
- Prévoir des jours supplémentaires de congés liés à la parentalité.
- Rappeler aux salariés les dispositifs d'Action Logement liés au 1 % patronal.

EXEMPLES D'AUTRES AMÉNAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES ENVISAGEABLES ⁴⁰ :

- Rendre l'information directement accessible pour tous les collaborateurs : droits, procédures à respecter, mesures légales et conventionnelles etc...
- Mettre à disposition une charte ou un guide de la parentalité.
- Encourager l'exemplarité des managers sur la conciliation des temps de vie professionnelle et vie personnelle.
- Consulter régulièrement les salariés sur leurs attentes et leurs besoins.
- Élaborer un accord ou une charte de télétravail et formaliser le droit à la déconnexion.
- Mettre en place une politique d'encadrement des horaires de réunions compatibles avec les obligations et contraintes des salariés-parents.

- Prévoir le don de jours de congés pour les salariés confrontés à des situations personnelles délicates.
- Réserver des berceaux dans des crèches interentreprises et/ou faciliter la recherche d'autres modes de garde.
- Rémunérer l'heure d'allaitement ou de tirage de lait et aménager un local dédié.
- Mettre en place un réseau de soutien interne au bénéfice des salariés-parents.
- Proposer un entretien aux salariés-parents solos afin d'identifier leurs besoins et contraintes dès leur prise de poste.
- Nommer un référent parentalité chargé de recueillir confidentiellement les demandes de congés parentaux, et d'informer les salariés-parents sur les dispositifs légaux et conventionnels dont ils peuvent bénéficier.
- Mettre un réfrigérateur à la disposition des salariées souhaitant tirer leur lait.



40. Ceux-ci sont issus en grande partie du « GUIDE de la PARENTALITE EN ENTREPRISE », Parents on board, février 2025, p. 22 à 24.



6 **Faire vivre** un accord

Pour garantir l'efficacité et la pérennité d'un accord de branche ou d'entreprise, il est essentiel que celui-ci soit activement mis en œuvre et suivi au sein de l'entreprise. Cela passe par une communication régulière et claire auprès de tous les salariés, accompagnée de la formation des managers et des équipes RH afin qu'ils intègrent pleinement les dispositions de l'accord dans leurs pratiques quotidiennes.

Tout d'abord, les entreprises doivent diffuser et expliciter les contenus de l'accord à l'ensemble des acteurs concernés : directions, services RH, encadrants, élus du personnel et salariés. Cette information peut se faire via des réunions, des supports pédagogiques, des webinaires ou encore des guides internes. L'enjeu est que chacun comprenne les objectifs, les droits nouveaux ou les dispositifs prévus dans l'accord.

Ensuite, il est important de traduire les engagements de l'accord en actions adaptées au contexte de l'entreprise.

Par exemple, si l'accord prévoit l'organisation d'un entretien systématique avec le salarié-parent ou futur parent en amont comme en aval de chaque congé parental, l'entreprise doit définir un processus clair : qui convoque, qui mène l'entretien, avec quel outil, à quel moment, etc.

Un autre levier clé est de désigner des personnes relais au sein de l'entreprise : RH, managers de proximité, référents parentalité ou congés parentaux, ou égalité femme/homme ou encore qualité de vie et conditions de travail (QVCT). Ces personnes auront pour rôle de suivre la mise en œuvre des mesures, d'accompagner les salariés et de signaler les obstacles éventuels.



La création d'un comité de suivi, composé de représentants de la direction, des salariés et des ressources humaines, permet de suivre l'avancement, d'analyser les indicateurs pertinents et d'adapter les mesures si nécessaire.

Il est aussi crucial d'outiller et de former les managers, qui sont souvent en première ligne dans l'application concrète des accords. Cela passe par des sensibilisations aux enjeux abordés (dans le cas présent, ceux des salariés-parents), mais aussi par des outils opérationnels comme des guides d'entretien ou des modèles de plan d'action.

Par ailleurs, recueillir régulièrement les retours des salariés à travers des enquêtes ou des échanges favorise l'identification des points d'amélioration. Enfin, valoriser les réussites et diffuser les bonnes pratiques, encourage l'engagement de tous, assurant ainsi que l'accord devienne un véritable levier d'amélioration continue au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes.

La mise en place d'un suivi régulier est indispensable pour vérifier l'effectivité des actions. Des indicateurs simples peuvent être définis : nombre d'entretiens pré ou post congés parentaux, taux de congés du second parent ou d'adoption effectivement pris, taux de congés de maternité pris dans leur intégralité... Un bilan régulier, au moins annuel, permet d'ajuster la démarche.

Enfin, le dialogue social est un levier structurant pour assurer la dynamique autour de l'accord. Le CSE, ou une commission dédiée, peut suivre l'application, proposer des ajustements et participer à l'évaluation des mesures. Cette implication renforce la légitimité des actions et leur ancrage durable dans l'entreprise.

En résumé, faire vivre un accord, c'est le faire entrer dans les pratiques, en mobilisant les ressources humaines, les outils RH, le dialogue social et une volonté partagée d'adapter les engagements aux réalités du terrain.

LES GUIDES EN LIBRE ACCÈS DE L'UDES



› Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS



› Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS - Passer de la conviction à l'action



› Épargne salariale et intéressement : les outils de fidélisation des salariés de l'ESS



› Appréhender les enjeux du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS



› Le Dialogue social dans ma petite entreprise de l'économie sociale et solidaire



› Réussir l'accueil des stagiaires pour les employeurs de l'ESS



› L'économie sociale et solidaire au-devant de la diversité



› Accompagner les employeurs de l'ESS dans le processus d'intégration de nouveaux salariés



› L'évolution professionnelle



› Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale



Annexes

- I Comment apprécier la durée des congés ?
- II QUIZZ

Annexe I

Comment apprécier la durée des congés ?

Tous les congés ne s'apprécient pas de la même façon. Certains s'apprécient en « jours ouvrés », là où d'autres s'apprécient en « jours ouvrables » tandis que d'autres, enfin, s'apprécient en « jours calendaires ». Ainsi, pour un même nombre de jours, un salarié n'aura pas la même durée effective de congé selon les modalités d'appréciation de la durée de celui-ci. Cette annexe a vocation à expliciter ces différentes modalités d'appréciation.

À titre d'illustration, partons de l'hypothèse suivante : un salarié est en congé pour une durée de **sept jours** à compter du **lundi 11 août 2025**, en sachant que le vendredi 15 août est un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise où il travaille.

Jours de congés

Jours non-décomptés

Jours de reprise

Jour férié

La notion de « **jours ouvrés** » englobe les jours habituellement travaillés dans l'entreprise, dans le cadre du présent exemple, l'entreprise fait habituellement travailler ses collaborateurs du lundi au vendredi. Ainsi les samedis, les dimanches et les jours fériés légaux habituellement chômés n'entrent pas dans le décompte. En conséquence, un congé de sept jours ouvrés correspond à :

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu

La notion de « **jours ouvrables** » englobe l'ensemble des jours de la semaine à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux habituellement chômés. Ainsi, un congé de sept jours ouvrables correspond à :

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu

La notion de « **jours calendaires** » englobe l'ensemble des jours de la semaine jours fériés légaux inclus qu'ils soient habituellement chômés ou non. Ainsi, un congé de sept jours calendaires correspond à :

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu

Les réponses se situent à l'envers en bas de la présente page.

1. Peut-on rompre le contrat de travail d'un salarié alors qu'il est en congé d'adoption ?

- ☐ Oui, il n'y a aucune restriction
- ☐ Non, c'est absolument interdit
- ☐ Oui, seulement si le salarié a commis une faute lourde
- ☐ Oui, seulement si l'employeur peut justifier d'une impossibilité de maintenir le contrat ou d'une faute grave du salarié

2. Lequel de ces congés parentaux peut être pris à temps partiel sans l'accord de l'employeur :

- ☐ Le congé du second parent
- ☐ Le congé pour enfant malade
- ☐ Le congé d'adoption
- ☐ Le congé parental d'éducation

3. Quand est-ce qu'une salariée doit informer son employeur de sa grossesse ?

- ☐ 7 mois avant la date prévue de l'accouchement
- ☐ 1 mois avant la date prévue de l'accouchement
- ☐ Quand elle le souhaite, la loi ne l'y oblige pas
- ☐ 15 jours avant la date prévue de l'accouchement

4. Quand est-ce qu'un employeur doit mettre à disposition de ses salariées un local dédié à l'allaitement et au tirage du lait :

- ☐ Dès lors que son entreprise compte au moins 50 salariés et après avoir été mis en demeure par l'inspection du travail de le faire
- ☐ Dès lors qu'une salariée l'informe de sa grossesse
- ☐ Dès lors que son entreprise compte au moins 100 salariées et après avoir été mis en demeure par l'inspection du travail de le faire
- ☐ Dès lors que son entreprise compte au moins 100 salariés et après avoir été mis en demeure par l'inspection du travail de le faire.

5. Quels salariés ne bénéficient pas, selon la loi, d'autorisation d'absence rémunérée :

- ☐ Les salariés suivant un traitement contre l'infertilité
- ☐ Le ou la concubin(e) d'une salariée enceinte allant pour la première fois à un examen médical obligatoire de suivi de la grossesse
- ☐ Les salarié.e.s se rendant à un rendez-vous obligatoire dans le cadre du processus d'adoption
- ☐ Le ou la conjoint(e) d'une salariée enceinte allant pour la quatrième fois à un examen médical obligatoire de suivi de la grossesse

6. Combien de temps dure le congé du second parent en cas de naissance unique ?

- ☐ 25 jours ouvrés
- ☐ 32 jours calendaires
- ☐ 32 jours ouvrables
- ☐ 25 jours calendaires

Bibliographie

- ^{1, 2, 10} « *Atlas commenté de l'Economie Sociale et Solidaire* », Observatoire national de l'ESS, édition 2023.
- ^{3, 10, 15, 19} « *Guide pratique de la parentalité en entreprise. Volume 2 « Familles »* », Observatoire de la qualité de vie au travail, novembre 2024.
- ⁶ « *Femmes et monoparentalité LE CHOIX DE L'EMPLOI* », FNCIDFF, décembre 2022.
- ⁷ « *En 2023, trois enfants sur dix vivent avec un seul de leurs parents* », Insee, janvier 2025.
- ^{11, 24} Observatoire de l'imprévoyance.
- ¹² « *Le burn-out parental : Comprendre, diagnostiquer et prendre en charge* », I. Roskam et M. Mikolajczak, Carrefour des psychothérapies, De Boeck Supérieur, 2018.
- ¹³ « *Do age and gender contribute to workers burnout symptoms?* », A. Marchand, M-E. Blanc et N. Beauregard, PubMed, août 2018.
- ¹⁴ « *Hommes et femmes éprouvent autant de difficultés à concilier vies familiale et professionnelle* », Insee, mars 2020.
- ¹⁶ « *Baromètre OPE 2012 – Volet employeurs* », Observatoire national de la qualité de vie au travail, 2012.
- ¹⁸ « *Etre enceinte – L'impact des stéréotypes* », Préfecture de Loire Atlantique, novembre 2015
- ²¹ Cour de Cassation, Chambre sociale, 10 novembre 1993, n°89-45.472.
- ²⁰ « *Intégrer la question de la parentalité des salariés aidant dans les politiques* », I. Dezaniaux., Les Cahiers du DRH, n°296-297, Lamyline, avril 2022.
- ^{23, 35, 37} « *GUIDE de la PARENTALITE EN ENTREPRISE* », Parents on board, février 2025,
- ²⁷ <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/rendez-vous-liaison>.
- ²⁹ Cour de cassation, Chambre sociale, 19 mars 2008, n°07-40.599.
- ³³ Cour de cassation, Chambre sociale, 13 décembre 2007, 06-46.302.
- « *La parentalité* », Liaisons sociales Les Thématiques, Lamyline, juillet 2021
- « *Les congés spéciaux* », Liaisons sociales Les Thématiques, Lamyline, mars 2022.
- « *Les congés payés* », Liaisons sociales Les Thématiques, Lamyline, mars 2023.

Remerciements

L'UDES tient à remercier l'ensemble des personnes qui ont apporté leur expertise et leurs compétences pour réaliser cette publication.

- Les membres de la délégation patronale de l'UDES
- Les représentants des organisations syndicales de salariés
- L'équipe permanente de l'UDES





UDES – UNION DES EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

30, boulevard de Reuilly • 75012 Paris • Tél. : 01 43 41 71 72 • udes@udes.fr • www.udes.fr

