



GUIDE

2021 | AGIR, NE PAS SUBIR



ARRIVÉE D'UN ENFANT

GUIDE ARRIVÉE D'UN ENFANT

sommaire



SIÈGE :
60 rue Vergniaud
75013 Paris
01 44 16 86 20

www.fnem-fo.org

secteur.communication@fnem-fo.org

DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION
Vincent HERNANDEZ

RÉDACTION
Secteur Branche des IEG

PHOTOS
Médiathèque FO Énergie et Mines
Adobe stock

CONCEPTION GRAPHIQUE
Compedit Beauregard
ZI Beauregard – BP 39
61600 La Ferté-Macé
02 33 37 08 33
Secteur Communication



P.02 La Maternité

- > Les absences autorisées lors de votre grossesse
- > Et concernant le poste de travail ?
- > Droits concernant la procréation médicalement assistée (PMA)
- > Le contrat de travail durant la maternité
- > Prise en charge des soins et examens prénataux
- > Information auprès de La Caisse d'Allocations Familiales

P.06 Congé Maternité

- > Le congé pathologique
- > Situations particulières
- > La protection sociale dans les moments difficiles concernant la maternité

P.10 Congé d'adoption

P.11 Votre ou vos enfant(s) vient ou viennent d'arriver dans votre foyer

- > Prime de naissance et d'adoption
- > Forfait familial
- > Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

P.13 Votre retour en entreprise

- > Heure d'allaitement
- > Congé parent ou CESU
- > Congé parent enfant handicapé
- > Congé légal enfant malade
- > Congé parental d'éducation
- > Congé de Présence Parentale
- > Congé sans solde



L'arrivée d'un enfant est un moment important.

Nous développons, tout au long de ce guide, les droits ouverts aux salarié(e)s statutaires lors de cet heureux évènement.

LA MATERNITÉ

Vous êtes salariée et votre grossesse a été médicalement confirmée :

☞ **Vous pouvez, sans condition d'ancienneté, bénéficier des dispositions liées à la maternité.**

Conseils FO :

Afin de bénéficier de vos droits, nous vous invitons à faire parvenir à votre employeur et au service Ressources Humaines, avant la fin du 2^e mois de grossesse, l'imprimé «1^{er} examen médical prénatal» rempli que vous a remis le médecin lors de votre consultation.

! Informer votre employeur de votre grossesse n'est pas une obligation. L'obligation est, que ce soit pour la salariée ou son employeur, **la période d'interdiction d'emploi de 8 semaines (2 semaines avant date présumée de l'accouchement, 6 semaines à compter de la naissance).**

Cette information est obligatoire afin de bénéficier du congé maternité auquel vous pouvez prétendre en intégralité et accéder aux droits mis en place pour les salariées lors de la grossesse.

Votre responsable, dès qu'il est informé, se doit de vous proposer un entretien afin de discuter de votre poste de travail et des aménagements possibles lors de votre grossesse.



Les absences autorisées lors de votre grossesse

◆ Absence d'une heure par jour «Heure femme enceinte»

À partir du 3^e mois de grossesse, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence d'une heure rémunérée par jour travaillé.

Les heures peuvent être cumulées en demi-journée ou journée entière sous réserve d'accord managérial.

Cette heure d'absence est autorisée, quel que soit votre contrat de travail (forfait jours, convention de télétravail ou travail à distance).

◆ Absence pour examens médicaux obligatoires (Art. L 1225-16 du Code du travail)

Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence rémunérée pour vous rendre aux examens obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de votre grossesse (7 examens) et à la suite de l'accouchement (1 examen).

! Salarié(e)s IEG ou non, les conjoint(e)s, partenaires d'un PACS, les personnes vivant maritalement, bénéficient également d'une autorisation d'absence pour 3 de ces examens médicaux obligatoires.

Ces autorisations d'absence comprennent la durée de l'examen et les temps de trajet aller-retour.

Et concernant le poste de travail?

Des aménagements d'horaires et de poste sont possibles tout au long de votre grossesse.

Le médecin du travail est votre interlocuteur privilégié, il est le garant concernant le bon déroulement de votre grossesse dans votre emploi.

Si vous occupez un poste impliquant une exposition à des risques particuliers incompatibles avec votre grossesse et confirmés par le médecin du travail, vous devez être affectée à un autre emploi (sans diminution de rémunération).

Les postes de nuit ne peuvent pas vous être imposés si vous informez votre hiérarchie de votre désaccord ou si la médecine du travail s'y oppose.

Dans les cas d'exposition à des risques particuliers ou travail de nuit, et si aucune autre possibilité de poste ne peut vous être offerte, vous serez autorisée à suspendre votre activité professionnelle avec maintien de votre rémunération. L'employeur se doit de vous motiver, ainsi qu'à la médecine du travail, son impossibilité de répondre favorablement à votre demande de modification de poste.

Conseil FO :

N'hésitez pas à solliciter la médecine du travail si vous estimez que vos trajets, horaires, conditions de travail..., puissent avoir des incidences néfastes sur le bon déroulement de votre grossesse.

Droits concernant la procréation médicalement assistée (PMA)

Les salariées engagées dans un processus de PMA bénéficient d'autorisations d'absences pour l'ensemble des actes médicaux dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation.

Salarié(e)s IEG ou non, les conjoint(e)s, partenaires d'un PACS, les personnes vivant maritalement, bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre, au maximum, à trois des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole.

Ces absences sont autorisées sous couvert de présentation des justificatifs médicaux. Elles comprennent la durée de l'examen et les temps de trajet aller-retour.

Le contrat de travail durant la maternité

Lors de votre congé de maternité, votre contrat de travail est suspendu. Vous n'êtes pas autorisée à effectuer une activité salariale, mais vous pouvez exercer une activité libérale ou indépendante.

Vous bénéficiez du maintien de votre salaire. **Si vous êtes en temps réduit, votre rémunération durant votre congé maternité sera l'équivalent d'un temps plein.**

Les congés payés s'accumulent au cours de votre congé maternité, votre congé maternité est assimilé à du travail effectif pour la détermination de votre ancienneté.

Vous n'êtes pas soumise au contrôle médical par la médecine-conseil des IEG.

Vous pouvez être remplacée durant votre congé maternité, mais uniquement par une personne en contrat à durée déterminée ou intérimaire.

Votre employeur ne peut vous solliciter, même pour une tâche professionnelle de courte durée, durant votre congé maternité.

Vous pouvez postuler sur un poste durant votre congé maternité. Si l'entretien ne peut se dérouler à distance, vos frais de déplacement pour vous rendre à l'entretien doivent vous être remboursés.

Licenciement :

Avant et après votre congé maternité :

Dès que l'employeur a connaissance de votre grossesse, il ne peut vous licencier sauf pour motif faute grave ou impossibilité de maintenir votre contrat. Ces deux motifs ne doivent pas être en relation avec votre grossesse. Cette disposition est effective durant 4 semaines à votre retour de congé maternité (si vous posez des congés annuels à la suite de votre congé maternité, les 4 semaines sont comptées à partir de la date de fin de ceux-ci).

Pendant le congé maternité :

L'employeur ne peut vous licencier quel qu'en soit le motif. Toute procédure de licenciement ne peut être entamée par l'employeur tant que vous n'êtes pas de retour dans votre emploi.

Concernant la **sanction disciplinaire**, celle-ci peut être établie à condition que la sanction ne soit pas en relation avec l'état de grossesse.

Rupture conventionnelle : Peut être conclue durant le congé maternité.

Démission : Lors de la grossesse, celle-ci est possible sans préavis et sans avoir à verser d'indemnité de rupture de contrat.

! Un accord collectif d'entreprise concernant l'égalité professionnelle peut faire état de dispositions particulières concernant l'acquisition de primes d'activités et d'indemnités durant le congé maternité, droits réduction temps de travail, forfait jours, de dispositions spécifiques lors de votre retour de congé maternité ou tout autre sujet lié à la maternité. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur FO local qui pourra vous informer sur l'existence de dispositifs concernant votre entreprise.

Prise en charge des soins et examens prénataux

Afin de bénéficier de la prise en charge de vos soins et examens médicaux, il est nécessaire de déclarer votre grossesse auprès de la CAMIEG avant la fin du 3^e mois.

Pour effectuer la déclaration, deux possibilités vous sont offertes lors de votre première consultation :

- Soit en ligne si le professionnel de santé est doté du matériel informatique (à partir de votre carte vitale ou votre numéro de Sécurité sociale). Cette déclaration en ligne est transmise directement à la CAMIEG ainsi qu'à la CAF.

- Soit le professionnel vous remet un document «Premier examen prénatal». Pensez à remplir le volet rose avant de le transmettre à la CAMIEG.

Dès réception de la déclaration, la CAMIEG vous adressera votre guide maternité vous informant sur le suivi administratif et médical (prise en charge des examens...) ainsi que votre calendrier de suivi personnalisé des examens médicaux. Vous serez renseignée également sur les différents dispositifs pouvant vous être accordés (dispositif PRADO maternité).

Pensez à faire la mise à jour de votre carte vitale.

Information auprès de la Caisse d'Allocations Familiales

Pensez à informer la Caisse d'Allocations Familiales qui vérifiera si vous ouvrez droit au versement des Prestations d'Accueil pour Jeune Enfant (PAJE). Cette déclaration est automatique si le professionnel de santé a déclaré votre grossesse en ligne. Si tel n'est pas le cas, il vous faut la déclarer vous-même à la CAF dans le premier trimestre de votre grossesse.

Congé maternité

Afin de protéger la mère et l'enfant, un minima de semaines pré et postnatales est imposé par le Code du travail. Il est interdit de travailler 2 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement. Dans le cas où la prise des 2 semaines avant l'accouchement n'a pu être faite, l'interdiction de travailler est effective 8 semaines à compter de la naissance de l'enfant.

Fort heureusement, ces semaines sont le minimum et, pour le bien-être de la mère et de l'enfant, les semaines accordées au titre du congé maternité sont bien plus étendues.

La durée de votre congé maternité dépend du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants à naître, la durée dont vous bénéficiez au sein des IEG est supérieure à celle établie en droit commun.

Durant votre congé maternité, votre rémunération reste inchangée, votre salaire vous est versé intégralement.

Selon votre situation, si vous le souhaitez et **uniquement à votre initiative**, vous pouvez demander l'avancée ou le report de semaines pré ou postnatales.



Vous trouverez, ci-dessous, les informations concernant le nombre de semaines et les dispositions mises en place dans les IEG :

	Prénatal ²	Postnatal ²
1^{er} et 2^e enfant et moins de 2 enfants à charge ou nés viables³ au sein du foyer	8 semaines Peut être amené jusqu'à 5 semaines si accord de report. La demande de report peut être fractionnée à la semaine. La demande écrite à l'employeur doit être accompagnée d'un certificat médical.	12 semaines Peut être augmenté jusqu'à 15 semaines selon nombre de semaines reportées de la période prénatale.
Jumeaux	12 semaines Peut être avancé de 4 semaines sans avis médical, reporté jusqu'à 3 semaines avec certificat médical. Demande écrite à adresser à l'employeur.	24 semaines Sera de 20 semaines si demande d'avance de 4 semaines du congé prénatal. Sera de 25 à 27 semaines selon le report du congé prénatal.
3^e enfant et suivants et au moins 2 enfants à votre charge effective et permanente⁴ (ou à la charge du ménage) ou mis au monde et/ou viables	8 semaines Peut être avancé de 2 semaines sans avis médical, reporté jusqu'à 3 semaines avec certificat médical. Demande écrite à adresser à l'employeur.	20 semaines Sera de 18 semaines si demande d'avance de 2 semaines du congé prénatal. Sera de 21 à 23 semaines selon le report du congé prénatal.
Triplés ou plus	24 semaines Peut-être reporté jusqu'à 3 semaines avec certificat médical. Demande écrite à adresser à l'employeur.	24 semaines Sera de 25 à 27 semaines selon le report du congé prénatal.
La période de report du congé prénatal est annulée en cas d'arrêt de travail ou mi-temps thérapeutique durant cette même période. Le report du congé postnatal est réduit également.		

1. Légitimes, naturels reconnus ou non, adoptés ou placés en vue de l'adoption, recueillis, même sans lien de filiation.
2. Les semaines sont fixées en fonction de la date présumée de votre accouchement qui est stipulée sur votre certificat de grossesse établi par votre médecin.
3. La notion de viabilité de l'enfant est établie par un certificat médical permettant d'établir un acte de naissance et que l'enfant soit inscrit à l'état civil.
4. La charge effective et permanente des enfants est entendue au sens prestations familiales exigeant le respect des obligations alimentaires, devoirs de garde, surveillance et éducation de la part des parents qu'il y ait ou non lien de parentalité ou d'alliance entre le parent et l'enfant. En cas de divorce ou séparation des parents, dans le cas où l'autorité parentale est exercée par les deux parents et que la garde alternée de l'enfant est fixée de manière effective et équivalente, les deux parents sont considérés assumant la charge effective et permanente de l'enfant.



● Le congé pathologique

Le congé pathologique est un arrêt de travail prescrit par votre médecin, car vous rencontrez des complications soit pendant votre grossesse, soit après votre accouchement.

L'avis d'arrêt de travail peut vous être prescrit pour une durée de 2 semaines en période prénatale et de 4 semaines en période postnatale.

Ces périodes peuvent être fractionnables. Les 2 semaines prénatales non prises en intégralité ne peuvent être reportées sur la période postnatale.

● Accouchement avant la date prévue sans être en congé maternité

Si vous accouchez plus de 8 semaines avant la date prévue, que votre enfant doit être hospitalisé, la période comprise entre votre accouchement et la date prévue de départ de votre congé maternité est assimilée à votre congé maternité. La date prévue de fin de votre congé maternité n'en est pas modifiée.

● Accouchement avant la date prévue mais pendant mon congé maternité

Le nombre de jours non pris en période prénatale s'ajoute à votre congé postnatal.

● Accouchement après la date prévue

Le nombre de semaines du congé postnatal reste identique. Un report de votre date de reprise sera fait.

Situations particulières :

● **Salariée en invalidité 1^{re} catégorie** : Le maintien de salaire à hauteur de la valeur d'un temps plein sous déduction de la pension d'invalidité est effectué durant le congé de maternité.

● **Salariée en arrêt maladie** : Dès le 1^{er} jour du congé maternité, le maintien de salaire à hauteur de la valeur d'un temps plein est versé au titre de la maternité. *Rappel : le maintien de salaire dans le cadre de la maladie est fait sur le temps de travail effectif habituel de la salariée, dans le cadre de la maternité, le maintien de salaire est basé sur un temps plein.*

● **Salariée en longue maladie** : Sous couvert de l'avis du médecin-conseil et, si celui-ci détermine que l'affection initiale continuerait à elle seule à entraîner l'arrêt de travail, la période de congé maternité est comprise dans le calcul des délais de longue maladie.

Maintien du salaire temps plein jusqu'à la fin du congé maternité si la salariée est en situation longue maladie de plus de trois ans.

● **Salariée déclarée en Accident du travail (AT) et/ou maladie professionnelle (MP)** : Tous les frais médicaux concernant la maternité sont pris en charge par la CAMIEG. Les frais médicaux dans le cadre de l'AT ou de la MP sont pris en charge par la CPAM du lieu de travail effectif au moment de la déclaration de l'AT ou MP. Si la salariée est, au 1^{er} jour de son congé maternité, en arrêt de travail justifié par cet AT ou MP, son maintien de salaire à temps plein sera couvert par les prestations AT/MP et non dans le cadre de la maternité. Si le maintien de salaire à temps plein n'est plus prévu dans le cadre de l'AT/MP, suite certificat médical final (consolidation ou guérison), celui-ci sera effectué jusqu'à la fin du congé maternité dans le cadre de la maternité.



La protection sociale dans les moments difficiles concernant la maternité

◆ Hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6^e semaine suivant sa naissance

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6^e semaine suivant sa naissance

Vous avez la possibilité d'interrompre votre congé maternité. Vous pouvez reprendre votre travail et reporter le reliquat de votre congé postnatal à la date de sortie de son hospitalisation.

◆ Décès

En cas de décès de la mère à la suite de l'accouchement et pendant le congé maternité, le père peut, après information auprès de son employeur bénéficiaire, dès le jour même du décès, du congé maternité postnatal.

La durée du congé postnatal est celui en vigueur dans

l'entreprise pour laquelle le père est salarié.

Si le père est salarié statutaire des IEG, les durées citées pour les congés postnataux dans ce document sont applicables.

Dans le cas où le père n'en a pas fait la demande, peuvent bénéficier de ces droits : le/la conjoint(e) de la mère décédée ou la personne liée par un PACS ou maritalement à celle-ci.

L'ouverture des droits au congé maternité postnatal permet au salarié(e) de bénéficier de la même protection que la mère.

◆ Interruption Médicale de Grossesse, naissance d'un enfant sans vie

Dès lors que la grossesse a été déclarée et que, quel qu'en soit le motif, celle-ci est interrompue après 22 semaines

d'aménorrhée ou que l'enfant pèse au moins 500 grammes (certificat médical à l'appui), la salariée peut bénéficier du congé maternité à la date d'accouchement. Le père, le conjoint, le partenaire de PACS ou la personne vivant maritalement avec la mère peut bénéficier du congé de paternité.

Si celle-ci ou le médecin ne le souhaite pas, le maintien de salaire au titre de la maladie sera mis en place dès réception de l'arrêt de travail qui se doit d'être d'au moins 8 semaines.

En cas d'interruption de grossesse ou naissance de l'enfant sans vie avant 22 semaines d'aménorrhée ou que l'enfant ne pèse pas 500 grammes, le maintien de salaire au titre de la maladie prend effet à date de l'arrêt de travail délivré par le médecin.



Congé d'adoption

Afin de vous permettre d'accueillir le ou les enfants dans de bonnes conditions, vous pouvez bénéficier du congé d'adoption. Ce droit n'est pas soumis à condition d'ancienneté.

Sa durée varie selon le nombre d'enfants accueillis et nombre d'enfants à charge au moment de l'adoption.

Un congé sans solde peut également vous être autorisé dans le cadre d'une adoption qui nécessite de vous rendre à l'étranger ou dans un département ou une région d'outre-mer. Ce congé peut être d'une durée maximale de 6 semaines et est soumis à pièces justificatives concernant votre agrément*. La demande de ce congé sans solde est à effectuer auprès de votre employeur au moins 2 semaines avant votre souhait de date effective, vous y ferez également figurer la durée envisagée de celui-ci.

À la suite de l'adoption, vous avez 1 ou 2 enfants à charge, vous bénéficiez de 12 semaines de congé d'adoption. Si vous avez 3 enfants et plus, adoption incluse, vous bénéficiez de 20 semaines.

Pour des adoptions multiples, vous bénéficiez de 24 semaines.

Ces semaines sont comptabilisées dès l'arrivée de l'enfant au foyer. Afin de préparer son accueil, vous pouvez entamer ce congé à hauteur de 7 jours consécutifs maximum avant l'arrivée de l'enfant.

Le congé d'adoption peut être réparti entre les deux parents. Dans ce cas, 11 jours supplémentaires vous sont accordés, 18 jours en cas d'adoptions multiples.

Si vous choisissez la répartition sur les deux parents, rapprochez-vous de votre service ressources humaines pour connaître les modalités de celle-ci, que vous soyez tous les 2 agents des IEG ou que

votre conjoint(e) soit rattaché(e) au droit commun.

Dans le choix de répartition sur les deux parents, vous ne bénéficiez pas des 4 jours octroyés dans le cadre du congé spécial (jours naissance). Si vous décidez que vous, salarié(e) des IEG, bénéficiez seul(e) du congé d'adoption, vous ouvrez droit à ces 4 jours qui sont à prendre dans les 15 jours qui suivent l'adoption.

Celui ou celle bénéficiant seul(e) du congé d'adoption ne peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les droits et protections accordés à la salariée lors du congé maternité sont applicables aux bénéficiaires du congé d'adoption.

* : *Toute personne souhaitant accueillir un enfant pupille de l'État ou étranger doit obtenir un agrément de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).*



Votre ou vos enfant(s) vient ou viennent d'arriver dans votre foyer

Lors de l'arrivée d'un enfant dans votre foyer :

- Pensez à informer le Service Ressources Humaines de l'arrivée de l'enfant en fournissant une copie de l'acte de naissance ou d'adoption.

Et

- Pensez à vous rapprocher de la CAMIEG afin d'effectuer la demande de rattachement de votre enfant et bénéficier de la **prime layette** (318 € à la date de la publication de ce document).

Le rattachement de votre enfant sera également à effectuer auprès de l'organisme gérant votre contrat sur-complémentaire (Mutieg A d'Energie Mutuelle contrat obligatoire pour les actifs, CSM EVIN ou CSMR ou autre pour les retraités).

Et

- Pensez à vous rapprocher de la CMCAS ou de la SLVie dont vous dépendez pour déclarer l'arrivée de votre enfant, en fournissant l'acte de naissance ou d'adoption.

Prestations familiales

Vous pouvez bénéficier, en complément des dispositions mises en place dans la branche des IEG, des prestations de la Caisse d'Allocations Familiales sous conditions ou non de ressources.

N'hésitez pas à consulter le site internet : <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance>

Prime de naissance et d'adoption

La prime de naissance et d'adoption est versée aux salariés statutaires et pensionnés.

Son montant est soumis à cotisations sociales et est imposable, elle est de 1,5 mois de rémunération principale brute mensuelle

pour le 1^{er} enfant, 1 mois pour le 2^e enfant et les suivants.

Le montant minimal de la prime est basé sur le NR 160 échelon 1, son montant maximal ne peut excéder la valeur salariale du NR 300 échelon 1.

Celle-ci peut être convertie, en partie, en jours supplémentaires pour les salariés bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Sur demande, le congé peut être allongé de 5 à 10 jours et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances ou d'adoptions multiples. Cette conversion est accordée sous condition que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant soit pris intégralement. Les jours convertis se doivent d'être pris de manière non fractionnable et accolés au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

La prime vous est attribuée sous couvert de fournir l'acte de naissance¹ ou dans le cadre de l'adoption, le jugement d'adoption rendu par le tribunal² (français ou étranger). L'enfant adopté doit être âgé de 15 ans maximum à la date du jugement pour ouvrir droit à la prime.

! Des dispositions particulières entreprises concernant la prime naissance et adoption peuvent être prises. Rapprochez-vous de votre correspondant FO local.

1 : La limite de la reconnaissance d'un enfant pour obtenir le versement de la prime est de 2 ans après la naissance.

Si la reconnaissance de l'enfant est tardive, un complément de prime peut être versé si le salaire du père salarié IEG est supérieur à celui de la mère qui a déjà perçu la prime de naissance. Cette reconnaissance tardive peut également modifier le rang de l'enfant né pour lequel la prime a été versée.

2 : Une avance sur la prime est possible sous réserve de fournir une attestation du placement de l'enfant en vue de son adoption. Le solde de la prime sera versé lors de la présentation du jugement d'adoption, en l'absence de celui-ci ou si vous quittez les IEG avant le jugement définitif d'adoption, vous êtes redevables de l'avance.



Forfait familial

Vous pourrez bénéficier du forfait familial, si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Salarié(e) statutaire en activité de service, y compris les invalides de catégorie 1 ayant au moins 3 mois d'ancienneté.
- Titulaire d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de 15 ans d'activité.
- Titulaire d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

Le forfait familial peut vous être versé à condition d'avoir la charge* de l'enfant et que vous ayez un lien de filiation ou que l'enfant soit présent en votre foyer.

Versement et Montant annuel du forfait familial** :

- 505,46 € pour l'année 2020 dès le premier enfant. Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.
- Le versement est mensuel via bulletin de paie jusqu'au 20^e anniversaire de l'enfant.

Pour les couples de salariés ou pensionnés des IEG, le forfait familial est versé à un seul des bénéficiaires. En cas de séparation, celui le percevant continue d'être le bénéficiaire sauf si une demande commune de modification est établie.

* : fait d'assumer les frais d'entretien et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. Ex. : enfants pour lesquels le salarié verse une pension alimentaire ou dont il partage la garde.

** : Pour les salariés ayant choisi de conserver le sursalaire familial, l'accord prévoit que vous intégrerez au plus tard le 31/12/2028, les dispositions inhérentes au forfait familial.

Congé naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Vous bénéficiez de 4 jours de congé à prendre au plus près de l'évènement¹.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé est octroyé à la naissance² de l'enfant et doit être pris dans les 4 mois suivant celle-ci. Le maintien de salaire est assuré.

La demande doit être faite auprès de l'employeur au moins un mois avant la date souhaitée de départ de celui-ci.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant vient en complément des 4 jours octroyés dans le cadre du congé spécial d'ordre familial. Sa durée est de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé spécial d'ordre familial et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peuvent être pris conjointement ou séparément.



La Loi de Financement de la Sécurité sociale 2021 prévoit d'allonger, à compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption de 14 jours à ceux octroyés actuellement (selon la situation). Une obligation de prendre 7 jours à minima (comprenant les 4 jours octroyés congé spécial d'ordre familial) serait mise en place. La loi prévoit également l'allongement de 6 semaines du congés d'adoption pour les familles n'ayant pas d'enfant ou un seul enfant à charge. La déclinaison de ces mesures se devra d'être discutée au sein de la branche des IEG, nous vous informons.

1 : Sauf dispositions supplémentaires entreprise, ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour un même enfant dans le cadre du congé de maternité. (Art L 3142-1 du Code de la Sécurité sociale).

2 : Pour l'adoption, se référer au congé d'adoption et aux modalités de répartition sur les deux parents prenant en compte les dispositions des jours octroyés dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



Disposition en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être reporté par rapport à la date qui était prévue dans la limite de 4 mois après la fin de l'hospitalisation postnatale.

En plus du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en cas d'hospitalisation postnatale de l'enfant dans une unité de soins spécialisée, 30 jours calendaires consécutifs supplémentaires sont accordés. Ceux-ci peuvent être dissociés de la prise du congé paternité, mais se doivent d'être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant et durant la période d'hospitalisation de celui-ci.

Votre retour en entreprise

Votre date de reprise a été définie, celle-ci peut être directement à la suite de votre congé maternité ou à la suite d'éventuels congés annuels posés en complément de votre congé maternité.

Conformément à l'article L1225-25 du Code du travail, vous serez réintégrée dans votre précédent emploi.

S'il s'avère que la réintégration dans votre précédent emploi est impossible, vous en seriez informée avant votre reprise. Dans ce cas, l'employeur se doit de vous justifier cette impossibilité et de vous proposer un emploi similaire à celui que vous occupiez avant votre départ en congé maternité, emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente à votre précédent emploi, de même niveau hiérarchique et de responsabilité.

Conseil FO : Exigez que tout échange vous soit confirmé par écrit.

Votre employeur programmera avec vous votre Entretien Professionnel. Celui-ci peut être fait, à votre demande, avant votre retour. Cf. fiche pratique L'Entretien Professionnel : <https://www.fnem-fo.org/fiche-pratique/fiche-pratique-lentretien-professionnel-ep/>

La médecine du travail vous convoquera à une visite médicale dans un délai de 8 jours après votre reprise.

! Certains accords collectifs d'entreprise permettent aux salariées de bénéficier de dispositions particulières au retour du congé maternité. Renseignez-vous auprès de votre représentant local FO.

Heure d'allaitement

Vous pouvez bénéficier jusqu'au premier anniversaire de votre enfant d'une heure par jour durant vos heures de travail. Cette heure, déterminée en accord avec votre employeur, est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin et l'autre l'après-midi. En l'absence d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Congé parent ou CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Jusqu'aux 12 ans de votre dernier enfant, vous bénéficiez chaque année, sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans les IEG, soit d'un congé parent, soit de CESU :

◆ **Congé parent** : 4 jours de congé rémunérés par an pouvant être pris par demi-journées mais non fractionnables en heures. 2 jours supplémentaires sont accordés aux parents de familles monoparentales.

◆ **CESU préfinancés** (80 % à la charge de l'employeur, 20 %, du salarié) : 100 heures (1 439 € en 2020) du jour de la naissance aux 3 ans de l'enfant puis 60 heures (864 € en 2020) jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant.



Selon votre situation, que ce soit les jours congé parent ou les CESU préfinancés, ceux-ci peuvent être abondés :

Situations	Enfant de 0 à 3 ans	Enfant de 3 à 12 ans	Enfant de 12 à 20 ans
Famille monoparentale au sens prestations familiales*	120 h (1 727 € en 2020)	80 h (1 152 € en 2020)	
Enfant en situation de handicap**	100 h (1 439 € en 2020)	60 h (864 € en 2020)	60 h (864 € en 2020)
Enfant en situation de handicap, famille monoparentale	120 h (1 727 € en 2020)	80 h (1 152 € en 2020)	60 h (864 € en 2020)

* : ne vivant pas en couple et assumant seul la garde exclusive de l'enfant

** : bénéficiaire de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé

Congé parent enfant handicapé

Les parents dont l'enfant est en situation de handicap et bénéficiaire de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou ayant un taux d'incapacité de 50 %, bénéficient en plus des droits précités d'un congé de 8 jours rémunérés jusqu'aux 20 ans de l'enfant qu'ils aient opté pour le CESU ou le congé parent. Cette disposition, à condition d'assumer la charge de l'enfant, peut être étendue au-delà des 20 ans de l'enfant, n'hésitez pas à solliciter votre service ressources humaines.

Congé légal enfant malade

Conformément à l'article L 1225-61 du Code du travail, sur présentation d'un certificat médical, le parent d'un enfant de moins de 16 ans a droit à congé non rémunéré à hauteur de 6 demi-journées par an. Ce nombre est porté

à 10 demi-journées par an si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié a 3 enfants de moins de 16 ans.

Dans les entreprises des IEG, 4 demi-journées sont rémunérées jusqu'au 12^e anniversaire du dernier enfant.

Congé parental d'éducation

Vous devez avoir 1 an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée de l'enfant adopté pour en bénéficier.

Vous pouvez opter pour le congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'un temps partiel, la durée de travail hebdomadaire doit être comprise entre 16 h et 80 % d'un temps complet.

Ce congé est conclu pour 1 an maximum et peut être prolongé 2 fois. Il ne peut aller au-delà de la date du 3^e anni-

versaire de votre enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut pas excéder une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer, cette durée est réduite à un an maximum si l'enfant était âgé de plus de 3 ans à son arrivée au foyer et qu'il n'a pas atteint l'âge de 16 ans.

Le temps de congé parental d'éducation n'est pas rémunéré, mais peut faire l'objet, sous certaines conditions, de versement d'allocations par la CAF. À savoir que dès lors qu'il y a versement d'une prestation familiale dans le cadre du congé parental, celui-ci doit être partagé entre les deux parents. 2 ans sur l'un des parents et la troisième année sur le second.

L'employeur ne peut le refuser et ne peut s'opposer à sa prolongation. Les horaires de travail, au titre du congé parental d'éducation partiel, sont soumis à accord de l'employeur.



Vous devez informer votre employeur de votre souhait de congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge :

- 1 mois avant le terme de votre congé maternité si vous souhaitez bénéficier de ce congé à la suite de votre congé maternité ou d'adoption.
- 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation si vous souhaitez en bénéficier après une reprise de travail suite à votre congé maternité ou d'adoption.

Congé de Présence Parentale

Le Congé de Présence Parentale vous permet (sans condition d'ancienneté) d'être présent auprès de votre enfant jusqu'à ses 16 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le nombre de jours maximal dont vous pouvez bénéficier est de 310 jours sur une période de 3 ans. Ce congé peut être fractionné par demi-journées ou utilisé dans le cadre d'une activité partielle*.

Au départ du congé de présence parentale, celui-ci est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixé par le médecin. Cette durée est ensuite réexaminée (et prolongée) tous les 6 mois, période pouvant être amenée à 1 an sur avis médical*.

Vous devez informer, par écrit, votre employeur au moins 15 jours avant le début du congé. Vous devez justifier de la date de la demande, la durée initiale du congé en y joignant le certificat médical.

Les absences peuvent être mentionnées si celles-ci sont connues d'avance. Le crédit de jours d'absence Congé Présence Parentale vous est affecté dès validation de votre demande.

Vous devez avertir votre employeur de vos absences 48 h à l'avance, les délais respectés, il ne peut les refuser. Le délai de prévenance ne peut être exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou nécessitant une présence sans délai*.

Les jours de présence parentale ne sont pas financés par votre employeur.

Deux compléments de revenus sont possibles, l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) et l'indemnité complémentaire dans le cadre de votre couverture prévoyance IEG.

Deux interlocuteurs : la CAF pour l'AJPP, votre service ressources humaines pour déclencher l'indemnité qui permettra le maintien de votre rémunération principale nette à hauteur de 80 % sous déduction de l'AJPP.

* : Art L1225-62 du Code du travail modifié par la loi n° 2019-1 446 du 24/12/2019.

Congé sans solde

Vous pouvez faire la demande d'un congé sans solde d'une **durée maximale de trois ans à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.**

Ce congé sans solde peut être prolongé jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Vous n'êtes pas autorisé durant cette période à exercer une quelconque activité professionnelle.

Au terme du congé, vous réintégrez votre emploi.

POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION, RAPPROCHEZ-VOUS DE VOTRE REPRÉSENTANT LOCAL FO

L'Actu des IEG au bout des doigts

Nouvelle application FO Énergie et Mines



Disponible sur
smartphone
et tablette



www.fnem-fo.org