

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos – Spécial Parentalité

14 novembre 2023



VERS UN NOUVEAU CONGE FAMILIAL EN 2025 ? La ministre des Solidarités a annoncé la création d'un congé familial en 2025 qu'elle promet « mieux rémunéré » que le congé parental ([ici](#)). Ce dernier, indemnisé à hauteur de 429 euros par mois, pourrait continuer à coexister avec ce « nouveau droit ». **Ce nouveau congé permettrait aux jeunes parents d'arrêter de travailler (simultanément ou non) afin de garder leur nouveau-né, tout en étant mieux indemnisés.** Il pourrait être pris par les deux parents, à temps plein ou à temps partiel, pour une naissance ou une adoption. Pour l'heure, **aucun montant n'a été défini**, mais le gouvernement envisage une indemnisation proportionnelle aux salaires de chaque parent. Une concertation est en cours avec les syndicats.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

IMPACTS DE LA PARENTALITE SUR LA VIE PROFESSIONNELLE. D'après une étude publiée par l'INSEE ([ici](#)), l'arrivée d'un enfant donne lieu à divers ajustements professionnels chez les jeunes parents.

Ainsi, **les mères de très jeunes enfants réduisent plus fréquemment leur temps de travail que les pères et changent moins souvent d'emploi**, ce qui creuse les écarts de rémunération en leur défaveur. L'ajustement par le passage à temps partiel est dix fois plus important pour les mères (+31 pts) que pour les pères (+3 pts). **Les pères**, quant à eux, **augmentent plus fréquemment leur temps de travail après l'arrivée d'un enfant**, effectuant 0,7 heure supplémentaire en plus, là où les mères en font 0,6 de moins. Ils sont également plus nombreux à rapporter des situations de tension au travail.



[En savoir plus](#)



PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE LA SALARIEE ENCEINTE ADHERANT AU CSP. Par un arrêt rendu le 4 octobre ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un

L'ARRÊT

contrat de sécurisation professionnelle (CSP) bénéficie de la protection contre le licenciement, prévue par l'article L. 1225-4 du Code du travail. En conséquence, la Cour a admis la nullité de la rupture intervenue à l'issue de ce délai, considérant que l'adhésion au CSP, qui constitue une modalité du licenciement pour motif économique, ne caractérisait pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE A 360° CHEZ SAGEMCOM. L'UES Sagemcom a signé, le 26 juin dernier, un accord relatif à l'équilibre des temps de vie ([ici](#)). Applicable au 1^{er} janvier prochain, cet accord appréhende la parentalité « à 360° », du désir d'enfant à la petite enfance, jusqu'à l'accompagnement des parents vieillissants. Elaboré par l'entreprise, un « Guide de la parentalité à 360° », destiné à améliorer la prise en compte de la parentalité, sera mis à disposition sur l'intranet et remis à chaque collaborateur, dès lors que Sagemcom aura connaissance qu'il se trouve dans l'une des situations visées. En outre, de nombreuses mesures sont prévues, de l'organisation d'entretiens à la facilitation du recours au temps partiel, en passant par un accès facilité à un mode de garde en crèche ou à un cofinancement des CESU par exemple.



[En savoir plus](#)



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE.

Hors congés, les parents ou futurs parents disposent de plusieurs autorisations légales d'absence, outre les dispositions conventionnelles pouvant leur être applicables.

LA TO DO LIST

Evènement visé	Durée minimale	Observations
Don d'ovocytes	Examens et interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.	
Procréation médicalement assistée (PMA)	Pour la salariée : actes médicaux nécessaires à chaque étape du processus Pour le conjoint (ou lié par un PACS) : autorisations pour se rendre à trois de ces actes médicaux	1. Ces autorisations d'absence sont accordées sans conditions d'ancienneté. 2. Elles ne peuvent être ni refusées ni reportées par l'employeur
Absences pour se rendre aux examens obligatoires liés à la grossesse	Pour la femme enceinte : examen médical dans les trois premiers mois puis un au cours de chacun des six mois suivants. Pour le conjoint (ou lié par un PACS) : autorisations pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.	3. Elles donnent lieu à un maintien de salaire. 4. Elles sont prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.
Allaitement	Une heure par jour durant les heures de travail, pendant un an à compter du jour de la naissance	