

# Le guide de la parentalité chez Leyton

-Volet salarié(e)s-

Volume 1 : La maternité



- / Devenir parent est une étape importante dans votre vie de collaboratrice/teur, et cette étape peut générer interrogations voire inquiétudes professionnelles sur lesquelles nous souhaitons vous accompagner.
- / Dans cette optique, nous avons rédigé un guide de la parentalité « Volet salarié(e)s », qui vous permettra de prendre connaissance des **démarches** à effectuer, de visualiser les **règles** applicables en la matière, et de découvrir les **dispositifs** proposés par Leyton.
- / Nous sommes tous attachés à ce que vous trouviez **l'équilibre entre épanouissement personnel et professionnel** !
- / Sachez que votre ligne managériale dispose également de son propre guide de la parentalité, afin de vous accompagner au mieux sur le sujet. Bien sûr, pour toute question complémentaire, l'équipe de la Direction des Ressources Humaines se tient à votre disposition.

Thibault TARJON, Directeur des Ressources Humaines

# Sommaire

## Chronologie

---

### Partie 1

#### **Avant le congé de maternité**

---

- 1/Déclaration de grossesse
- 2/ Accompagnements liés à l'état de grossesse

### Partie 2

#### **Pendant le congé de maternité**

---

- 1/ La durée du congé de maternité
- 2/ La suspension du contrat pendant le congé de maternité

### Partie 3

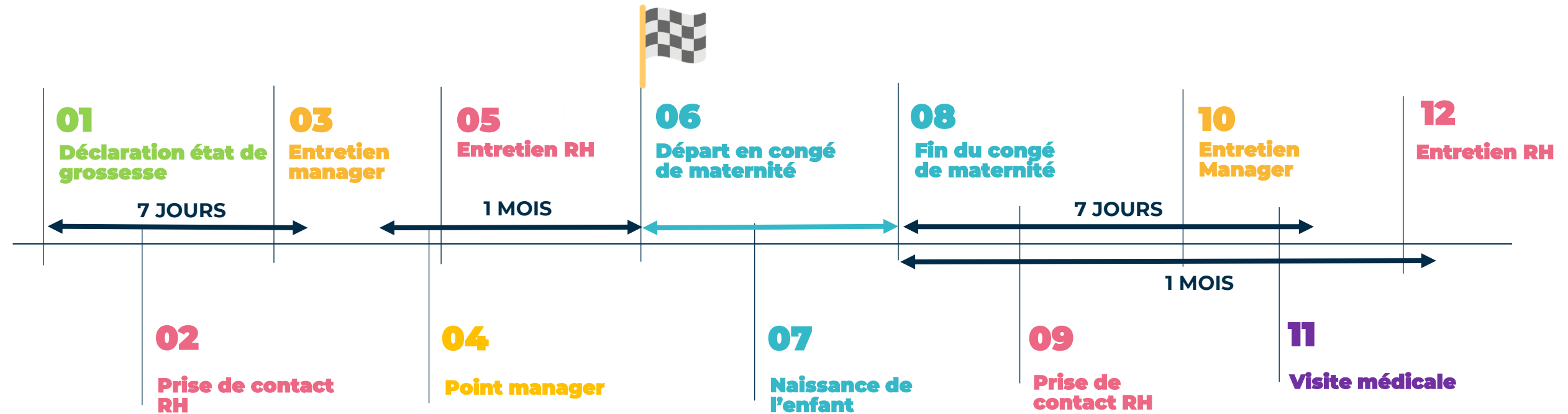
#### **Après le congé de maternité**

---

- 1/ Accompagnements liés au retour du congé de maternité

# Chronologie

De la déclaration à la reprise



Cette chronologie vous est communiquée à titre indicatif : elle peut être adaptée en fonction de votre état de santé.

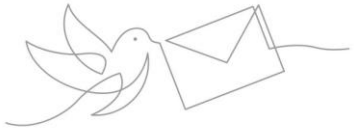


## **Partie 1**

# **Avant le congé de maternité**

# Déclaration de l'état de grossesse

J'apprends que je suis enceinte : Quelles démarches dois-je réaliser auprès de Leyton pour préparer au mieux cette période?



## Avertir mon Manager et la Direction des Ressources humaines de mon état de grossesse

- Quand ?

**Il n'existe aucun délai imposé par la loi à une salariée pour informer l'employeur de son état de grossesse :** seule une information préalable au congé de maternité est demandée à la salariée afin de pouvoir justifier de son absence.

### CONSEIL :

Un délai de prévenance raisonnable vous permettra de bénéficier de tous les accompagnements et droits relatifs à la maternité (Autorisations d'absence, règles de protection\*...), favorisera une prise en charge optimale du congé maternité et permettra à votre manager de s'organiser avec vous en amont en identifiant par exemple d'éventuels relais.

*\*Référence code du travail : L1225-4 et suivants*

- Comment ?

- Conformément aux dispositions légales, ces informations doivent être envoyées par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé (car cela permet de conférer une date certaine).
- En pratique, nous acceptons que les déclarations soient envoyées par mail à [rhfrance@leyton.com](mailto:rhfrance@leyton.com) et [paie@leyton.com](mailto:paie@leyton.com) :
  - ✓ En joignant un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement
  - ✓ Et en indiquant les dates prévisionnelles de départ en congé maternité et de reprise du travail (suite à la première échographie).

Article R1225-1 et D1225-4-1 du Code du travail

# Accompagnements liés à l'état de grossesse (1/2)

J'ai informé la Direction des Ressources Humaines de mon état de grossesse : De quels accompagnements vais-je pouvoir bénéficier?



## Les autorisations d'absence pour RDV médicaux

- La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence (7) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse (au nombre de sept) et des suites de l'accouchement. Un accord préalable de la hiérarchie n'est pas nécessaire.
- Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération 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 au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

### FORMALITES DECLARATIVES :

- A des fins d'organisation, informer dès que possible de son absence en la déclarant sous Figgo sous le motif suivant :

 FR - Examen prénatal

### INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

- Le(a) salarié(e) conjoint(e), lié(e) par un PACS ou vivant maritalement avec la salariée bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.



## Le télétravail

- En cas de besoin, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent se rapprocher de la Direction des Humaines afin d'échanger sur des mesures de télétravail assouplies.

# Accompagnements liés à l'état de grossesse (2/2)

J'ai informé la Direction des Ressources Humaines de mon état de grossesse : De quels accompagnements vais-je pouvoir bénéficier?



## La réduction rémunérée du temps de travail

- A partir du 3e mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée.
- A partir du 5e mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

CCN SYNTEC

### CONSEIL :

Profitez d'un échange avec votre Direction des Ressources Humaines pour partager vos éventuels besoins d'aménagements ergonomiques (repose pieds, sac à dos, coussins ergonomiques...), vos besoins d'aménagements en termes de déplacements, etc.



## Les entretiens

- Des entretiens seront organisés avec votre manager :
  - Régularité : à votre convenance, sachant qu'à minima, un entretien sera organisé avec votre manager suite à l'annonce de votre état de grossesse.
  - Objectif : échanger sur l'organisation de la période pré-congé de maternité.
- Des entretiens seront organisés avec la Direction des Ressources humaines :
  - Régularité : à votre convenance sachant qu'à minima un entretien sera organisé avant votre départ en congé de maternité.
  - Objectif : s'assurer que vous disposez de toutes les informations nécessaires pour que vous puissiez partir sereinement en congé de maternité.





## **Partie 2**

**Pendant le  
congé de  
maternité**

# La durée du congé de maternité

A quoi correspond exactement le congé de maternité et quelle est sa durée?

- Le congé maternité est la période au cours de laquelle le contrat de travail de la salariée est **suspendu** avant et après la date prévue de l'accouchement. Sa durée varie en fonction du statut de l'enfant à naître, ou en fonction du nombre d'enfants à naître en cas de naissance multiple :



## ➤ Naissance simple

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines
3 <sup>ème</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines

## ➤ Naissance multiple



Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
2 (jumeaux)	12 semaines	22 semaines
3 (triplés) ou plus	24 semaines	22 semaines

Article L1225-17 et suivants du Code du travail

# La durée du congé de maternité

## Focus sur l'allongement du congé de maternité pour état pathologique

- Il se peut que l'état de santé de la femme enceinte nécessite un arrêt de travail avant la date prévue de départ en congé de maternité. C'est ce qu'on appelle le **congé pathologique prénatal\***.
  - Durée : deux semaines maximums pouvant être prescrites en une ou plusieurs fois.
  - Indemnisation : Ce congé est pris en charge comme de la maternité par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie .

### Article L1225-21 du Code du travail

#### FORMALITES DECLARATIVES :

- Informer dès que possible de son absence sa ligne managériale et transmettre l'arrêt de travail à l'adresse suivante : [Absences@leyton.com](mailto:Absences@leyton.com), dans un délai de 48h.

*\*L'état de santé de la femme ayant accouché peut aussi nécessiter un arrêt de travail, parfois appelé congé pathologique postnatal, pris en charge comme un arrêt maladie.*



# La suspension du contrat pendant le congé de maternité (1/2)

Je pars en congé de maternité : que se passe-t-il pendant cette période?



## Je dois cesser de travailler

- Il est possible d'aménager le congé maternité, voire de renoncer à une partie de celui-ci.
- Pour autant, il est strictement interdit à une femme de travailler 2 semaines avant et 6 semaines après son accouchement. Le congé de maternité est donc obligatoire pendant 8 semaines.

Article L1225-29 du Code du travail

### CONSEILS :

- Préparez en amont une passation exhaustive avec votre manager et les relais désignés afin de partir sereinement en congé maternité.
- Mettez un message d'absence, et déconnectez vous complètement des outils dès le démarrage du congé maternité, même si le départ est anticipé par rapport au calendrier de grossesse (téléphone, PC, etc.)



## Je cumule de l'ancienneté

La maternité n'a pas d'incidence sur le calcul de l'ancienneté dans la société

Article L1225-24 du Code du travail

# La suspension du contrat pendant le congé de maternité (2/2)

Je pars en congé de maternité : que se passe-t-il pendant cette période?



## Je suis rémunérée

- Si vous disposez de plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de votre arrêt de travail pour maternité, vous pourrez bénéficier du maintien intégral de vos appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

**CCN SYNTEC**

- En cas de maintien de salaire, le service Paie mettra en place la subrogation et fournira à la CPAM une attestation de salaire : La CPAM lui versera directement les indemnités journalières de sécurité sociale\*.

Dans le cas contraire, vous percevrez directement les indemnités journalières de sécurité sociale\*.

*\*Les IJJS sont imposables, ils sont pré-imprimés dans les cases 1AJ et 1DJ de la déclaration d'ensemble des revenus*

Le sujet de la rémunération variable sera étudié au cas par cas pour une question d'équité.

Si votre système de rémunération comprend un variable sur objectifs, n'hésitez pas à évoquer le sujet lors de votre entretien manager car ils pourront être adaptés en fonction de votre temps d'absence sur l'exercice.



## J'acquiers des congés payés

Article L3141-5 du Code du travail



## **Partie 3**

# **Après le congé de maternité**

# Accompagnements liés au retour de congé de maternité (1/3)

Mon congé de maternité prend fin : que se passe-t-il à mon retour au travail ?



## Je récupère mon emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

L1225-25 du Code du travail

## Je bénéficie d'une visite médicale de reprise



- A l'occasion de votre retour, La Direction des Ressources Humaines contactera la médecine du travail afin que soit organisée une visite médicale de reprise dans les 8 jours suivants votre retour.

### CONSEIL :

- Rapprochez vous de votre Direction des Ressources Humaines si vous n'avez toujours pas reçu de convocation à l'issue de la première semaine de votre reprise.

Article R4624-31 du Code du travail



## Je bénéficie d'entretiens

- Des entretiens seront organisés avec votre manager et la Direction des Ressources Humaines afin de vous accompagner lors de votre reprise. Un entretien professionnel vous sera notamment proposé, notamment pour faire le point sur vos perspectives d'évolution.

### CONSEIL :

- Profitez d'un échange avec votre Direction des Ressources Humaines pour partager vos éventuels besoins d'aménagements horaires (contraintes liées à la garde, allaitement, etc.)

# Accompagnements liés au retour de congé de maternité (2/3)

Mon congé de maternité prend fin : Que se passe-t-il à mon retour au travail ?



## Je bénéficie d'une étude de ma rémunération

- La salariée de retour de congé de maternité a droit aux augmentations générales perçues ou décidées pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article L1225-26 du Code du travail

## Je peux reporter les congés que je n'ai pas pu prendre avant mon congé de maternité



### CONSEILS :

- Anticipez au mieux l'organisation de la prise des congés en accord avec sa direction
- La demande de prise de congés reste possible avant, pendant (depuis son adresse mail ou son téléphone personnel) ou après le congé maternité
- Alertez le plus tôt possible votre ligne managériale ou votre Direction des Ressources Humaines en cas de prolongation d'absence.

Article L3141-2 du Code du travail



# Accompagnements liés au retour de congé de maternité (3/3)

Mon congé de maternité prend fin : Que se passe-t-il à mon retour au travail ?



## Je bénéficie des mêmes perspectives d'évolution

- Aucune personne [...] ne doit faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...], notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, [...], de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de [...], de sa situation de famille ou de sa grossesse [...]

Article L1132-1 du Code du travail

**La Direction des Ressources Humaines et Leyton for all souhaitent vous féliciter et restent à disposition pour vous accompagner dans cette nouvelle étape de votre vie !**

*Le guide de la parentalité est composé de 3 volumes : Maternité (V1), Paternité (V2), et Parentalité (Adoption, PMA, congé parental...) (V3).*

*Nous vous communiquerons le volume 2 et 3 dès que possible !*