

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

**AVENANT N° 27 DU 20 JUILLET 2012**  
**RELATIF À LA PARENTALITÉ**

NOR : ASET1251249M  
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser comme suit l'article 38 :

« Article 38

*Parentalité*

Maternité

*a) Réduction journalière de la durée du travail*

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire de 1/2 heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité défini au *d* ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 27.

*b) Travail de nuit*

La femme enceinte travaillant en horaire de nuit peut bénéficier, sans modification de sa rémunération, d'une dérogation pour travailler en horaire de jour.

#### c) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour les consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire pour les salariées.

Par ailleurs, le conjoint bénéficie, sous réserve de justificatifs, d'absences sans réduction de salaire pour les trois échographies obligatoires.

#### d) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixé à l'article 27, la durée du congé telle que fixée par le code du travail est portée à 20 semaines, à moins qu'elle ne soit portée à une durée supérieure, en application des dispositions légales.

Pendant ce congé, l'intéressée reçoit de son employeur une rémunération destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

### Paternité

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs.

Pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 15 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un enfant.

Cette durée est de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples et pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, cette durée est portée à 22 jours calendaires consécutifs.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Pendant toute la durée du congé de paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le père salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant également la date de fin.

Les dates de début et de fin du congé sont modifiées à la demande du salarié pour tenir compte de la date réelle de l'accouchement.

La durée du congé de paternité est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit aux congés payés.

### Adoption

#### e) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit pendant les 12 semaines du congé d'adoption une rémunération destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Le congé est porté à 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et à 24 semaines en cas d'adoption multiple, quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salarié(e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 12 semaines, le versement de la rémunération de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé.

Conformément aux dispositions légales, les parents adoptifs peuvent bénéficier du congé d'adoption sous réserve que ce congé soit partagé entre les deux dans les conditions prévues par la loi.

Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption est assimilé à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit à congé payé.

#### *f) Congé d'adoption internationale*

Le salarié ou la salariée disposant d'un agrément délivré selon la réglementation en vigueur en vue d'une adoption internationale, et répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27, bénéficie d'un congé d'adoption internationale avec maintien du salaire net d'une durée de 6 semaines lorsqu'il ou elle doit se rendre dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption internationale se cumule au congé d'adoption prévue à l'article 38 *e*.

#### Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé. »

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 20 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)