

Avenant n° 41 du 25 novembre 2025 relatif à la parentalité

NOR : ASET2650664M

IDCC : 3032

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant annule l'article 12 « Maladie. Maternité. Accident » de la CCN esthétique et le remplace par :

- la création d'un article 15 « Parentalité » ci-dessous ;
- un article 12 « Arrêt de travail » qui sera rédigé séparément.

Pour rappel, l'avenant n° 36 à la CCN esthétique a positionné le point 5 « Conditions de travail, hygiène et sécurité » de l'article 12 dans l'article 7.2 « Hygiène, santé et sécurité » qui remplace le point 5 annulé, le point 7.1 étant « Le contrat de travail ».

« Avant-propos

La parentalité qualifie le lien entre un adulte, homme ou femme, et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle ce lien s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement, l'éducation et le bien-être de l'enfant.

1. Maternité

Une salariée en situation de grossesse médicalement constatée n'a aucune obligation d'informer son employeur. Néanmoins, elle doit l'en informer pour bénéficier de toutes dispositions légales et conventionnelles relatives à la protection de la femme enceinte (la période de protection légale contre le licenciement octroyée aux salariées enceintes est applicable à partir de l'information donnée à l'employeur).

Seule la déclaration du congé maternité avant tout départ est obligatoire conformément à l'article L. 1225-24.

Dès lors qu'elles travailleront une journée de travail de 6 heures minimum, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel, les femmes enceintes bénéficieront automatiquement d'une réduction de leur horaire normal de travail, dès la :

- 11^e semaine d'aménorrhée, d'une demi-heure ;
- 22^e semaine d'aménorrhée, d'une heure.

À leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le ou la conjoint(e) salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, art. 87) ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Dans le cadre du présent article, la vie maritale sera prouvée par un justificatif de domicile identique à la personne enceinte et une attestation sur l'honneur de vie maritale.

En ce qui concerne la salariée procédant à un don d'ovocytes, l'ensemble des examens et interventions qui y sont nécessaires, s'effectuent dans les mêmes conditions que pour une assistance médicale à la procréation.

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 par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

2. Congé de maternité et paternité. Adoption. Congé parental d'éducation

2.1. Congés de maternité et paternité

La salariée bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

2.2. Congés d'adoption

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions légales des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail. Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et suivant du code du travail. Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

2.3. Congé parental d'éducation

Comme son nom l'indique, le congé parental permet à la mère et/ou au père de faire une pause totale ou partielle dans sa vie professionnelle lors de l'arrivée d'un enfant (né ou adopté) :

- pour en bénéficier, il suffit de justifier de 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans) ;
- dès lors que cette condition d'ancienneté est remplie, l'employeur ne peut pas refuser ce congé, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- le salarié a la possibilité de demander un congé total ou une période de travail à temps partiel. L'employeur ne peut pas s'opposer à ce choix, ni à la durée de travail choisie (elle doit cependant être d'au moins 16 heures par semaine).

Pour bénéficier d'un congé parental, il suffit d'en faire la demande auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il faut préciser dans ce courrier s'il s'agit d'une demande de congé parental total ou d'un temps partiel (il faut indiquer le nombre d'heures hebdomadaires), le point de départ du congé et la durée choisie.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

À noter : l'employeur ne peut pas refuser une demande de congé parental, même formulée hors délai en respectant le délai de prévenance raisonnable précité. Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-18.021 F-D.

Le (la) salarié(e) a le droit de renouveler 2 fois son congé. Pour chacun des deux renouvellements, le (la) salarié(e) doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si, à cette occasion, le choix est fait de passer d'un congé parental total à un temps partiel (ou l'inverse), le (la) salarié(e) doit également l'informer de cette modification.

3. Rupture à l'initiative du salarié suite à congé pour maternité ou adoption

Pour élever son enfant, le salarié peut, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni devoir d'indemnité de rupture.

Code du travail., articles L. 1225-66 et R. 1225-18.

L'employeur doit être informé au moins 15 jours à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, soit :

- au moins 15 jours avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ;
- au plus un mois et demi après la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté.

Code du travail, articles L. 1225-66 et R. 1225-18.

Article L. 1225-66 – Version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 :

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Article L. 1225-18 :

Le salarié informe son employeur de sa démission, en application de l'article L. 1225-66, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Il adresse à l'employeur sa demande de réembauche, en application de l'article L. 1225-67, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. À compter de cette date, les salariés auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle.

Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans.

Si les salariés sont réembauchés, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

4. Allaitement

À compter du jour de la naissance, et pendant une année, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une pause d'1 heure payée par jour durant les heures de travail (code du travail art. L. 1225-30).

La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail (code du travail art. R. 1225-5).

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, un local dédié à l'allaitement est obligatoire et doit remplir les conditions présentes à l'article R. 4152-13. Ce local dédié à l'allaitement est surveillé par un médecin que désigne l'employeur.

Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :

1. Séparé de tout local de travail ;
2. Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
3. Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
4. Convenablement éclairé ;

5. Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
6. Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
7. Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
8. Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)