Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : **303** | **COUTURE PARISIENNE ET AUTRES MÉTIERS DE LA MODE**

Accord du 1er juillet 2026

relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail

NOR : *ASET2650720M*

IDCC : *303*

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Hacuitex CFDT ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

SECI ;

UNSA CS,

d'autre part,

Préambule

La branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode est très féminisée et se caractérise par une population assez jeune : en effet, en 2024, les femmes représentaient près de 70 % de ses effectifs et presque la moitié des salarié(e)s avaient entre 30 et 49 ans (source : Dares 2024). Cette population est tout particulièrement concernée par les défis inhérents à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité mener une réflexion globale sur la qualité de vie et le bien-être au travail afin d'accompagner les salarié(e)s dans les différentes étapes de leur vie personnelle et professionnelle. En préalable de la conduite des travaux, une enquête a été menée auprès de 15 Maisons adhérentes à la fédération de la haute couture et de la mode et appliquant la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode afin de dresser un état des pratiques déjà mises en œuvre.

La branche a ainsi identifié quatre thématiques principales pour lesquelles des évolutions conventionnelles pourraient être adoptées : la parentalité, la santé des femmes au travail, les salarié(e)s aidants, ainsi que la seconde partie de carrière et les salarié(e)s seniors.

Au regard de la démographie de la branche et particulièrement de sa forte féminisation, il a été décidé dans un premier temps, au sein du présent accord de branche, de mieux prendre en compte l'impact sur la vie professionnelle des enjeux liés à la santé menstruelle et gynécologique des femmes ainsi que le fait que celles-ci continueraient aujourd'hui d'assumer majoritairement

les responsabilités liées à la garde des enfants. En cela, cet accord s'inscrit aussi dans l'objectif de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport d'information du Sénat n° 780 (2022-2023), déposé le 27 juin 2023, relatif à la santé des femmes au travail constatait en effet que les difficultés associées à l'endométriose, aux pathologies menstruelles incapacitantes, à la grossesse ou à l'infertilité étaient encore trop peu abordées dans le monde du travail. Cette réalité est aussi trop souvent susceptible d'entraîner des conséquences négatives sur la carrière des femmes et fragilise l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Par la suite, la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche a instauré à leur bénéfice un arrêt maladie spécifique sans jour de carence ainsi qu'une nouvelle protection contre le licenciement.

Des réflexions sont par ailleurs menées sur le plan national entre le gouvernement, les partenaires sociaux et des associations d'élus, quant au soutien à la parentalité et la politique familiale en général.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité pleinement s'inscrire dans ces évolutions sociétales et législatives tout en s'inspirant des bonnes pratiques déjà mises en œuvre par certaines entreprises.

Les mesures présentées ci-dessous composent ainsi un premier accord de branche relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode.

La branche s'engage en outre à poursuivre sa réflexion sur les autres thématiques précitées en les inscrivant à ses prochains agendas sociaux en vue de l'ouverture de négociations d'accords de branche ultérieurs.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (aussi dénommées « Maisons ») comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 303) rappelé à l'article 2 de ses clauses générales.

Article 2 | *Nouvelle articulation des clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode*

Afin d'intégrer les dispositions créées par le présent accord de branche au sein des clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les modifications suivantes sont apportées au sommaire :

Le titre VII « Congés » devient « Congés et dispositions relatives à la conciliation de la vie personnelle et vie professionnelle des salarié(e)s ».

Le texte de l'article 33 « Maternité » est supprimé et remplacé par un nouvel article 33 « Parentalité et santé des femmes au travail ». Son nouveau contenu, constitué des anciennes dispositions reprises à droit constant ainsi que de nouvelles normes, est détaillé aux articles 3 à 12 du présent accord.

Article 3 | *Salariées souffrant de dysménorrhée*

La dysménorrhée peut être définie comme des douleurs abdominopelviennes qui précèdent ou accompagnent les règles (douleurs menstruelles), soit des menstruations incapacitantes.

Ces douleurs durent en général un à trois jours et peuvent être liées à de l'endométriose, des fibromes utérins, mais n'indiquent pas nécessairement une maladie sous-jacente.

Un nouveau congé spécifique de 11 jours par an est créé au sein de la branche pour les salariées souffrant de dysménorrhée. Afin d'en bénéficier, celles-ci devront justifier du statut de travailleur handicapé (RQTH) ou présenter un certificat médical (valable un an, renouvelable une fois dans l'attente de la décision de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) ainsi qu'une preuve du dépôt d'une demande de RQTH. La salariée communiquera à l'employeur la décision de la MDPH dès réception de celle-ci. Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération de la salariée.

Une disposition relative à l'accès au télétravail de ces salariées est également insérée au sein des clauses générales pour celles dont le trouble ne nécessiterait pas un congé ou pour que le télétravail soit combiné avec ces jours de congé.

Pour celles dont les fonctions peuvent s'exercer à distance, elles pourront désormais bénéficier d'un accès facilité au télétravail. Lorsque le poste n'est pas télétravaillable, ces salariées pourront solliciter, sur avis conforme du médecin du travail, un aménagement du poste de travail, voire une réorganisation de leur emploi du temps, notamment, s'agissant des postes en boutique.

Il est ainsi créé, au sein de l'article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 303), un article 33.1 « Salariées souffrant de dysménorrhée » :

> « Article 33.1 | *Salariées souffrant de dysménorrhée*
>
> Article 33.1.1 | Congés pour dysménorrhée
>
> Les salariées reconnues comme ayant le statut de travailleur handicapé (RQTH) au titre d'un trouble de dysménorrhée bénéficient de 11 jours de congés supplémentaires par an.
>
> Dans l'attente de la reconnaissance de ce statut, ces jours de congé peuvent également être octroyés à la salariée, pendant une durée d'un an, renouvelable une fois et sur présentation d'un certificat médical et d'une preuve du dépôt de la demande RQTH auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
>
> La salariée communiquera à l'employeur la décision de la MDPH dès réception de celle-ci.
>
> En cas de rejet de la demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, le certificat médical ne permet plus à lui seul de faire bénéficier à la salariée de ces jours de congés spécifiques.
>
> Ces jours de congé n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.
>
> Article 33.1.2 | Télétravail, aménagement du poste de travail et réorganisation des emplois du temps en cas de dysménorrhée
>
> Les salariées souffrant de dysménorrhée disposent d'un accès facilité au télétravail, soit dans le cadre d'une RQTH, soit sur présentation d'un certificat médical indépendant d'une procédure de RQTH, et/ou peuvent bénéficier, sur avis du médecin du travail, d'un aménagement de poste ou d'une réorganisation de leurs emplois du temps si leur poste n'est pas télétravaillable ou s'il nécessite une permanence physique dans l'entreprise.
>
> Les modalités relatives au télétravail sont déterminées par chaque Maison, le cas échéant, au sein de leurs accords collectifs. »

Article 4 | *Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse*

La branche crée un nouveau congé exceptionnel pour interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse (fausse couche, interruption pour raison médicale grave, ou interruption volontaire médicale) de trois jours, qui bénéficie à la femme directement concernée ainsi qu'à son ou sa partenaire s'il ou elle relève du champ de la présente convention collective. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dispositions issues de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023, visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, relatives au nouvel arrêt maladie spécifique sans jour de carence, ainsi qu'au nouveau cas de protection contre le licenciement, sont insérées dans les clauses générales.

Un rappel du cadre légal s'agissant du congé de deuil parental est également ajouté aux clauses générales, de même s'agissant de la protection contre le licenciement spécifique à ces situations.

Il est ainsi créé un article 33.2 « Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse » :

> « Article 33.2 | *Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse*
>
> Article 33.2.1 | Congé exceptionnel et arrêt de travail pour interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse
>
> En cas d'interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse survenant avant la 22e semaine d'aménorrhée, et sur présentation d'un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé exceptionnel de trois jours.
>
> Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.
>
> Le ou la conjointe salarié(e), ou le ou la salarié(e) lié(e) par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également de ce congé dans les mêmes conditions dès lors qu'il relève de la présente convention collective.
>
> Ce congé peut être accolé à un arrêt de travail pour maladie, qui, consécutif à une interruption spontanée ou médicale de grossesse, ne donne lieu à aucune diminution de la rémunération du salarié concerné.
>
> Il est rappelé que la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit qu'en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue par le code de la sécurité sociale est accordée sans délai.
>
> Article 33.2.2 | Congé de deuil parental
>
> Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le ou la salarié(e) a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés selon les modalités fixées par l'article D. 3142-1-1 du code du travail. Le congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant, sans préjudice du congé pour décès d'un enfant.
>
> Le congé de deuil est également possible lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'organisation mondiale de la santé : naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou lorsque le fœtus pèse plus de 500 g.

Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération et le temps correspondant est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 33.2.3 | Protection contre le licenciement

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-4-3 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluses. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

En outre, la salariée confrontée à une interruption spontanée de grossesse intervenant à compter de la 22e semaine d'aménorrhée bénéficie du congé maternité et de la protection légale contre le licenciement qui en découle. »

Article 5 | *Autorisations d'absence liées à un projet parental*

Le cadre légal relatif aux autorisations d'absence liées au suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation ainsi qu'à une procédure d'adoption suivant la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail est intégré au sein des clauses générales.

La loi du 30 juin 2025 étend les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, bénéficiant jusqu'alors aux femmes en état de grossesse ou en parcours de procréation médicalement assistée aux :

– hommes eux-mêmes engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée ;
– conjoints, partenaires ou concubins de la personne – homme ou femme – en parcours de procréation médicalement assistée ;
– personnes engagées dans une procédure d'adoption.

Il est ainsi créé un article 33.3 « Suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation, et parcours d'adoption » :

« Article 33.3.1 | Autorisations d'absence liées au suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les salarié(e)s bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues dans le code de la santé publique, et notamment suivant un processus d'autoconservation de gamètes, bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

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 les salarié(e)s au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

Article 33.3.2 | Autorisations d'absence liées à une procédure d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les salarié(e)s engagé(e)s dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter

aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par le code de l'action sociale et des familles. »

Article 6 | *Période de grossesse*

Plusieurs mesures sont mises en place s'agissant des salariées en état de grossesse.

La réduction journalière du temps de travail de 15 minutes, à l'entrée et à la sortie de l'établissement, peut désormais être cumulée de sorte à entrer dans les locaux, ou en sortir, 30 minutes plus tard ou plus tôt.

Cette disposition se trouvait initialement au sein de l'article 34 des clauses générales qui visait également les travailleurs en situation de handicap. Elle est désormais intégrée au nouvel article 33 (pour ce qui concerne les salariées enceintes).

À compter du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficie désormais d'une réduction quotidienne de travail de 30 minutes le matin à l'entrée, et 30 minutes le soir à la sortie de l'établissement. Cette réduction peut également être cumulée, permettant à la salariée d'entrer ou de sortir jusqu'à une heure plus tard ou plus tôt.

Il est créé une réduction de travail d'un jour par semaine pendant le dernier mois précédant le départ en congé de maternité d'une salariée en état de grossesse, sans impact sur leur rémunération. En revanche, s'il n'est pas pris, ce congé ne pourra donner lieu à aucun report ou rémunération supplémentaire.

Un accès facilité au télétravail des salariées enceintes est désormais prévu au sein de la branche.

Le cadre légal relatif à l'aménagement du poste de travail, les autorisations d'absence et la protection de la salariée pendant la période de grossesse est intégré au sein des clauses générales.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux clauses générales :

L'alinéa 2 de l'article 34 est supprimé et remplacé par le texte suivant : « Les travailleurs en situation de handicap pourront arriver 15 minutes plus tôt, et quitter les locaux 15 minutes plus tard. S'il y a un ascenseur dans la Maison, ils pourront l'utiliser. »

Les dispositions relatives à la protection de la salariée en état de grossesse qui étaient prévues dans l'article 33 « Maternité » des clauses générales, qui est désormais supprimé et remplacé par un nouveau corpus d'articles, sont reprises à droit constant au sein d'un nouvel article « Protection de la salariée en état de grossesse ».

Il est ainsi créé un article 33.4 « Période de grossesse » :

« Article 33.4 | *Période de grossesse*

Article 33.4.1 | Réduction du temps de travail pendant la période de grossesse

Article 33.4.1.1 | *Réduction journalière du temps de travail pendant la période de grossesse*

Il est permis aux salariées enceintes d'arriver 15 minutes plus tard, et de partir 15 minutes plus tôt des établissements de la Maison, pendant toute leur période de grossesse.

À compter du cinquième mois de grossesse, cette réduction est portée à 30 minutes le matin et 30 minutes le soir.

Cette réduction horaire journalière n'entraîne pas de diminution de la rémunération et peut être cumulée de sorte à permettre aux salariées enceintes d'entrer ou de sortir

30 minutes plus tard ou plus tôt des locaux jusqu'au cinquième mois de grossesse, puis jusqu'à une heure à compter du cinquième mois de grossesse.

Article 33.4.1.2 | *Réduction hebdomadaire du temps de travail à la fin de la période de grossesse*

Pendant le dernier mois précédant leur départ en congé maternité, les salariées enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail d'une durée d'un jour par semaine.

Cette réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération et les périodes concernées 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.

Ces réductions de temps de travail ne pourront donner lieu ni à un report, ni à rémunération, si elles ne sont pas prises par la salariée enceinte.

Article 33.4.2 | Facilitation du recours au télétravail des salariées en période de grossesse

Dès lors que les activités qu'elles exercent le permettent, et dans la mesure du possible, les salariées enceintes disposent d'un accès facilité au télétravail.

Les modalités relatives au télétravail sont déterminées par chaque Maison, le cas échéant, au sein de leurs accords collectifs.

Article 33.4.3 | Aménagement du poste de travail pendant la période de grossesse

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

Un aménagement du poste de travail de la salariée enceinte peut également être demandé par la salariée si l'état de santé de celle-ci le justifie.

Article 33.4.4 | Autorisations d'absence pendant la grossesse et les suites de l'accouchement pour examens médicaux

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou venant d'accoucher, ou de la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Article 33.4.5 | Protection de la salariée en état de grossesse

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu du code du travail (congé de maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Conformément à l'article L. 1225-5 du code du travail, si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, au plus tard dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut. »

Article 7 | *Congé de maternité*

Le cadre légal relatif à la durée du congé de maternité est intégré au sein des clauses générales.

La branche prévoit désormais que la rémunération du congé de maternité de la salariée justifiant d'une ancienneté d'au moins 9 mois sera intégralement maintenue dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliquée, cette mesure suit un processus dit de subrogation : la Maison verse directement la rémunération à la salariée, et récupère les sommes qui devaient être prises en charge par la sécurité sociale auprès de celle-ci.

Il est ainsi créé un article 33.5 « Congé de maternité » :

« Article 33.5 | *Congé de maternité*

Article 33.5.1 | Durée du congé de maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions du code du travail :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge :

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître :

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux paragraphes précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la durée de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article 33.5.2 | *Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité*

Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération de la salariée en congé de maternité justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé, est intégralement maintenue par l'employeur pendant sa durée légale.

La Maison verse sa rémunération directement à la salariée et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

Article 8 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Le congé légal dit de « paternité et d'accueil de l'enfant », qui bénéficie aux partenaires des salariées mettant au monde un enfant, est augmenté de 5 jours au sein des Maisons de plus de 50 salarié(e)s : le congé conventionnel sera de 30 jours calendaires, contre 25 en droit commun.

En cas de naissances multiples, le congé légal est également augmenté de 5 jours : le congé conventionnel sera ainsi de 37 jours calendaires contre 32 jours en droit commun.

La branche prévoit aussi désormais que la rémunération du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera intégralement maintenue pour les salarié(e)s justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté, dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliqué, le maintien de la rémunération suit à nouveau un processus de subrogation.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article D. 1225-8-1 du code du travail, en sus du congé de paternité mentionné à l'article L. 1225-35 du code du travail, le père, le ou la conjoint(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin a droit à la prolongation de la période de congé mentionnée au cinquième alinéa de cet article en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés mentionnées dans l'arrêté prévu au même alinéa, et dans la limite de trente jours consécutifs.

Il est ainsi créé un article 33.6 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » :

> « Article 33.6 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
>
> Article 33.6.1 | Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
>
> À compter de l'entrée en vigueur de l'accord, dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la durée légale du congé de paternité et d'accueil d'un enfant est rallongée de 5 jours pour atteindre 30 jours calendaires ou 37 en cas de naissances multiples.
>
> Il est rappelé que l'article L. 1225-35 du code du travail prévoit qu'après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le ou la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) 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 d'un enfant de 25 jours calendaires, ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.
>
> Conformément à l'article L. 1225-35 du code de travail, ce congé est composé de 4 jours calendaires, consécutifs au congé de naissance légal de 3 jours ouvrables, puis de 21 jours calendaires, ou 28 en cas de naissances multiples, pris en continu ou par fractionnement, au choix du ou de la salarié(e).
>
> Il est rappelé que les dispositions de l'article D. 1225-8-1 du code du travail relatives à la prolongation de la période du congé s'appliquent en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance.
>
> Article 33.6.2 | Maintien de la rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
>
> Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération du ou de la salarié(e) conjoint(e), partenaire de pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la personne mettant au monde un enfant est intégralement maintenue pendant la durée du congé conventionnel de paternité et d'accueil d'un enfant, dès lors qu'il ou elle justifie de 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé.
>
> La Maison verse sa rémunération directement au salarié et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

Article 9 | *Congé d'adoption*

Le cadre légal relatif à la durée du congé d'adoption est intégré au sein des clauses générales.

La branche prévoit aussi désormais que la rémunération du congé d'adoption du salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 9 mois sera intégralement maintenue dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliquée, cette mesure suit un processus dit de subrogation.

Il est ainsi créé un article 33.7 « Congé d'adoption » :

> « Article 33.7 | *Congé d'adoption*
>
> Article 33.7.1 | Durée du congé d'adoption
>
> Conformément à l'article L. 1225-37 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 d'une durée de 16 semaines. La durée du congé varie en cas d'adoptions multiples ou lorsque

l'adoption porte à deux ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le foyer assume la charge :

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (répartir entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Tout salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Article 33.7.2 | Maintien de la rémunération pendant le congé d'adoption

Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération du ou de la salarié(e) justifiant de 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé, est intégralement maintenue pendant la durée légale de son congé d'adoption.

La Maison verse sa rémunération directement au salarié et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

Article 10 | *Départ et retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption*

La convention collective prévoit désormais l'organisation d'un entretien de départ avant chaque congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption.

Au retour du ou de la salarié(e), un entretien de parcours professionnel sera organisé dans les deux semaines suivant la reprise du travail.

La branche crée un nouveau cas de réduction du temps de travail au profit des salarié(e)s en retour de congé de maternité ou d'adoption. Ces derniers pourront bénéficier d'une reprise à temps partiel à 80 % de leur temps de travail.

Les dispositions de droit commun relatives à la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité sont insérées dans un nouvel article, et visent également les retours de congé d'adoption.

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption qui figuraient à l'ancien article 33 sont replacées, à droit constant, au sein d'un nouvel article.

Il est ainsi créé un article 33.8 « Départ et retour d'un congé de maternité ou d'adoption » :

« Article 33.8 | *Départ et retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption*

Article 33.8.1 | Entretien de départ en congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption

Les salarié(e)s s'apprêtant à quitter l'entreprise pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption bénéficient d'un entretien de départ afin d'organiser leur absence et la continuité de l'activité au sein de leur service.

Article 33.8.2 | Entretien de parcours professionnel au retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption

Les salarié(e)s reprenant le travail à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption bénéficieront d'un entretien de parcours professionnel de reprise dans les deux semaines suivant leur retour.

En prévision de cet entretien de parcours professionnel, le ou la salarié(e) peut solliciter de l'entreprise toute information venant en préparation dudit entretien.

Article 33.8.3 | Réduction du temps de travail au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Les salarié(e)s reprenant immédiatement le travail à l'issue du congé légal de maternité ou d'adoption pourront bénéficier, lorsqu'ils ou elles en font la demande, d'une réduction hebdomadaire de leur temps de travail en vue de la facilitation de leur reprise du travail.

Les salarié(e)s à temps plein pourront ainsi bénéficier d'une reprise à 80 % de leur temps de travail durant le mois suivant le retour au sein de la Maison.

Cette réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération et les périodes concernées 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.

Cette réduction de temps de travail ne pourra donner lieu ni à un report, ni à rémunération, si elle n'est pas prise par le ou la salarié(e) immédiatement à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

Article 33.8.4 | Garantie d'évolution salariale au retour de congé de maternité ou d'adoption

À la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du ou de la salarié(e) est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail.

Article 33.8.5 | Rupture du contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-66 du code du travail, pour élever son enfant, le ou la salarié(e) 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. En pareil cas, il ou elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. Il bénéficie alors d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il ou elle avait acquis au moment de son départ. »

Article 11 | *Allaitement et tire-allaitement*

Les dispositions relatives à l'allaitement qui figuraient à l'article 33 sont replacées au sein d'un nouvel article, complétées par une référence au cadre légal relatif aux locaux dédiés à l'allaitement.

Les périodes d'allaitement et de tire-allaitement sont désormais rémunérées.

Il est ainsi créé un article 33.9 « Allaitement et tire-allaitement » :

> « Article 33.9 | *Allaitement et tire-allaitement*
>
> Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du code du travail prévoit que pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure, indépendante des repos normaux, est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. En outre, la salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.
>
> Ces moments sont fixés par accord entre la salariée et son employeur. À défaut d'accord, ils sont placés au milieu de chaque période.
>
> Ces périodes d'allaitement ou de tire-allaitement sont rémunérées.
>
> Conformément à l'article L. 1225-32 du code du travail, tout employeur employant plus de cent salariées peut être tenu d'installer, dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement. Le local mis à disposition par l'employeur doit respecter les conditions posées par les articles R. 4152-13 à R. 4152-28 du code du travail. »

Article 12 | *Congé supplémentaire de naissance et congé parental d'éducation*

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation qui figuraient à l'article 33 sont replacées, à droit constant, au sein d'un nouvel article.

Le congé de paternité peut désormais être suivi d'un congé parental d'éducation.

Les dispositions légales relatives au congé supplémentaire de naissance instauré par la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 et des décrets d'application ayant suivi sont insérés dans les clauses générales de la convention collective. Ces dispositions entreront en vigueur au 1er juillet 2026, concernant les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi que les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026 mais qui sont nés prématurément, le congé supplémentaire de naissance pourra être mobilisé dans un délai maximum de neuf mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Il est ainsi créé un article 33.10 « Congé supplémentaire de naissance et congé parental d'éducation » :

> « Article 33.10.1 | Congé supplémentaire de naissance
>
> Conformément à l'article L. 1225-46-2 du code du travail, le ou la salarié(e) qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficie, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance.
>
> Toutefois, la condition d'avoir épuisé son droit à congé ne s'applique pas au salarié qui n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues aux articles L. 331-3 à L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires.
>
> Le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail.
>
> Durée et fractionnement du congé supplémentaire de naissance
>
> La durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois, au choix du ou de la salarié(e). Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret.

Délai de prise du congé supplémentaire de naissance

Conformément à l'article D. 1225-11-3 du code du travail, la ou les périodes du congé supplémentaire de naissance prévu à l'article L. 1225-46-2 débutent dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 ou d'un accord collectif de travail, le délai est augmenté d'autant.

Délai de prévenance de l'employeur

Conformément à l'article D. 1225-11-4 du code du travail, le ou la salarié(e) informe son employeur de son souhait de bénéficier ou non d'un fractionnement du congé, ainsi que de la durée et de la date de prise de la ou des périodes de congé au moins un mois avant le début du congé.

Par dérogation, lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le ou la salarié(e) souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, ce délai est réduit à quinze jours.

Conformément à l'article D. 1225-11-5 du code du travail, l'information est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Garanties attachées au congé supplémentaire de naissance

Conformément à l'article L. 1225-46-3 du code du travail, la durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le ou la salarié(e) tient de son ancienneté.

Le ou la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.

Conformément à l'article L. 1225-46-6 du code du travail, à l'issue du congé supplémentaire de naissance, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément à l'article L. 1225-46-7 du code du travail, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue du congé supplémentaire de naissance a droit à l'entretien de parcours professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

Reprise anticipée

Conformément à l'article R. 1225-11-6 du code du travail, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le ou la salarié(e) souhaitant reprendre son activité en application de l'article L. 1225-46-5 avertit son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée. Le ou la salarié(e) joint à sa demande les justificatifs la motivant.

Article 33.10.2 | Congé parental d'éducation

Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, le droit au congé parental d'éducation est ouvert à tout salarié suite à chaque congé de maternité et à l'occasion de chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

Le congé parental d'éducation est également ouvert suite à un congé de paternité ou d'accueil d'un enfant.

Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le parent salarié a également la faculté de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à l'entretien de parcours professionnel. Au cours de cet entretien, l'employeur et le ou la salarié(e) organisent le retour à l'emploi ; ils déterminent les besoins de formation du ou de la salarié(e) et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du ou de la salarié(e), l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

Article 13 | *Congés pour enfant malade et congé de présence parentale*

Les jours de congés octroyés par la branche en cas de maladie d'un enfant de 12 ans ou moins sont augmentés et fixés à trois jours par année civile et par enfant, contre 1 auparavant, désormais sans impact sur la rémunération du ou de la salarié(e), qui était jusque-là réduite de 50 % le jour concerné.

Les jours de congés octroyés en cas d'hospitalisation – et désormais aussi en cas de nécessité de soins ambulatoires – d'un enfant de moins de 18 ans sont également augmentés et passent de 16 heures à 5 jours par année civile et par enfant. Le salaire est aussi désormais maintenu à 100 % pendant cette période.

Ces jours de congés deviennent également accessibles aux représentants légaux. Ils sont accordés sur présentation d'un certificat médical.

Il est ainsi créé un article 33.11 « Congés pour enfant malade » :

« Article 33.11 | *Congés pour enfant malade*

Article 33.11.1 | Congés en cas de maladie d'un enfant

Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie d'un enfant de 12 ans ou moins, le parent ou son représentant légal bénéficie de trois jours de congé par année civile et par enfant.

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, la durée de ce congé est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le ou la salarié(e) assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Article 33.11.2 | Congés en cas d'hospitalisation d'un enfant ou de nécessité de soins ambulatoires

Sur présentation d'un certificat médical, en cas d'hospitalisation ou de la nécessité de soins ambulatoires pour un enfant de moins de 18 ans, le parent ou son représentant légal bénéficie de 5 jours de congé par année civile et par enfant.

Article 33.11.3 | Rémunération des congés pour enfant malade

Les jours de congé pour enfant malade précédemment cités n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour

la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.

Article 33.11.4 | Congé de présence parentale

Conformément à l'article L. 1225-62 du code du travail et aux conditions fixées par celui-ci, tout salarié dont l'enfant est 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 bénéficie d'un congé de présence parentale dans une limite de 310 jours ouvrés pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins dix jours avant le début du congé en application de l'article L. 1225-63 du code précité.

Le congé de présence parentale donne droit à versement par la sécurité sociale à l'allocation journalière de présence parentale selon les conditions fixées aux articles D. 544-1 à D. 544-10 du code de la sécurité sociale. »

Article 14 | *Congés pour événements de famille*

Plusieurs modifications sont apportées à l'article 29 relatif aux congés pour événements de famille.

Certains congés voient leur durée augmentée, et d'autres leur liste de bénéficiaires élargie.

La liste des personnes dont le décès donne lieu à un congé au bénéfice du salarié est complétée pour inclure la personne vivant maritalement avec le salarié, ainsi que son beau-père/belle-mère et ses beaux-grands-parents qui n'auraient pas de lien de mariage ou de Pacs avec le père/la mère ou un grand-parent du salarié :

– le congé de 5 jours visant jusqu'alors le décès du conjoint ou du partenaire du Pacs, comprend donc désormais également le décès de la personne vivant maritalement avec le ou la salarié(e) ;
– le congé de 3 jours visant jusqu'alors le décès du père ou de la mère du salarié, ou de son conjoint ou partenaire du Pacs, est également élargi pour comprendre dorénavant le décès de la personne vivant maritalement avec le père ou la mère du salarié ;
– enfin, le congé de 1 jour qui est octroyé au salarié en cas de décès d'un grand-parent, ou de son conjoint ou de son partenaire du Pacs, est élargi pour inclure la personne vivant maritalement avec un grand-parent du salarié.

La durée des congés pour décès d'un enfant est augmentée conformément au cadre légal :

– le congé pour décès d'un enfant de plus de 25 ans passe ainsi de 5 à 12 jours ;
– le congé pour décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent passe de 7 à 14 jours.

La durée du congé pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer, est également augmentée conformément au cadre légal. Celle-ci passe donc de 2 à 10 jours.

L'article 29 « Congés exceptionnels pour évènements de famille » est amendé et ainsi remplacé par le texte suivant :

« Article 29 | *Congés exceptionnels pour évènements de famille*

■ Les salarié(e)s auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour évènements de famille prévus ci-après, exprimés en jours ouvrables :

– décès du conjoint, du partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le ou la salarié(e) : 5 jours ;

– décès d'un enfant : 12 jours, ou 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou lui-même parent ;

– décès du père ou de la mère du ou de la salarié(e) ou de son conjoint, partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec lui ou elle : 3 jours ;

– décès d'un frère ou d'une sœur du ou de la salarié(e) : 3 jours ;

– décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du ou de la salarié(e) : 1 jour ;

– décès d'un grand-parent du ou de la salarié(e), de son conjoint ou du partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec lui ou elle : 1 jour.

Lorsqu'il s'agit d'un décès, si le lieu de cérémonie se trouve à une distance supérieure à 300 km, les salarié(e)s bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

■ Mariage ou Pacs du ou de la salarié(e) :

– 4 jours pour les salarié(e)s ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 5 jours pour les salarié(e)s ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

■ Mariage d'un enfant du ou de la salarié(e) : 1 jour.

■ 3 jours pour chaque naissance au sein du foyer du ou de la salarié(e) ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, suivi des 4 jours obligatoires de congés de paternité et d'accueil de l'enfant en application de l'article L. 1225-35-1 du code du travail ;

■ 10 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ;

Dans le cas où un évènement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l'intéressé, le congé exceptionnel s'ajouterait à la durée normale ou viendrait s'y substituer selon le choix du salarié. »

Article 15 | *Force obligatoire du présent accord*

Les accords d'entreprise relatifs à la parentalité et la santé des femmes au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

Article 16 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s*

En application du code du travail et notamment de l'article L. 2261-23-1, les parties signataires ont pris en considération les cas des entreprises de moins de 50 salarié(e)s au sein de la branche.

Outre les dispositions mentionnant expressément leur application aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 17 | *Modalités d'application. Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'expiration du délai d'opposition prévu par le code du travail, courant à compter de sa notification aux organisations syndicales représentatives, sous réserve qu'aucune opposition n'ait été valablement exprimée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les thèmes de la parentalité et la santé des femmes au travail.

Article 18 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 19 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande de procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)