Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-13 du 9 juillet 2026
relatif au congé de coparentalité

NOR : *ASET2650852M*
IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC ;
UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 2026-10 du 9 juillet relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, il est tenu compte de l'évolution des structures familiales afin de favoriser l'accueil d'un enfant au sein du foyer.

À cette fin, ils conviennent de créer un congé conventionnel de coparentalité destiné aux salariés qui, à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, assument sa charge et son éducation sans pouvoir bénéficier des dispositifs légaux et conventionnels existants.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Modification de la numérotation et du titre de l'article 2.4.2.6*

Modification de la rédaction du titre de l'article 2.4.2.6 en « Congé paternité et congé coparentalité »

Création de l'article 2.4.2.6.1 « Congé paternité », l'article reprend les mêmes dispositions que celles écrites au précédent 2.4.2.6.

> « Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement bénéfi-

cie, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé 58 titre 2 - chapitre 4 réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté dans le ou les centres lors de la naissance ou l'adoption de l'enfant, a droit aux mêmes indemnités complémentaires que celles définies à l'article 2.12.2.2 "Maternité", et ce pendant la durée du congé paternité défini légalement. »

Article 2 | *Création d'un article 2.4.2.6.2 « Congé de coparentalité »*

Création de l'article 2.4.2.6.2 « Congé de coparentalité » :

« Bénéficie du présent congé le salarié en contrat à durée indéterminée qui justifie d'au moins de 9 mois d'ancienneté dans le ou les centres à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, assume avec le parent bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption la charge et l'éducation de cet enfant, sans pouvoir bénéficier lui-même de ces congés légaux.

Le congé de coparentalité est d'une durée maximale de 15 jours calendaires continus, il est pris en charge à 100 % par l'employeur avec maintien de la rémunération du salarié, sous déduction, le cas échéant, des indemnités journalières versées par les régimes de sécurité sociale ou de prévoyance. Le salarié peut, en accord avec l'employeur, compléter ce congé par la prise de congés payés, dans la limite de 10 jours ouvrables, afin de porter la durée totale de l'absence à 25 jours calendaires continus au maximum.

Ce congé doit être pris dans un délai de six mois suivant la naissance ou dans les 6 mois entourant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le bénéfice du congé est subordonné à la production, par le salarié, de justificatifs adaptés attestant de son lien avec l'enfant :

– de la naissance ou de l'accueil de l'enfant ;

– de sa qualité de parent ou de personne assumant la charge et l'éducation de l'enfant au sein du foyer avec le parent bénéficiaire de l'autorité parentale.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, le congé de coparentalité ne peut être accordé qu'à l'un d'entre eux pour un même événement. »

Article 3 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Son entrée en vigueur est subordonnée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail 2026-10 du 9 juillet 2026. À défaut de réalisation de cette condition, le présent avenant sera réputé caduc et sans effet.

Article 4 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 5 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)