

- Le salarié.e bénéficie du rattrapage de salaire.
- Le salarié.e peut demander un congé parental ou passer à temps partiel.
- Le salarié.e peut rompre son contrat de travail, sans préavis.

Les + CFDT :

- Si le salarié.e l'accepte, maintenir le contact avec l'entreprise via la diffusion des notes internes, l'accès à l'intranet... afin de permettre un meilleur retour dans l'emploi.
- Lors de votre retour, si votre poste n'est plus disponible, vous avez le droit à un reclassement sur un poste similaire c'est-à-dire à un poste classé au même niveau de qualification et donc à la même rémunération. Si le poste est différent de votre poste initial, l'employeur doit vous garantir une formation d'adaptation à ce nouveau poste de travail.
- Un poste situé dans un autre établissement peut vous être proposé. Si vous avez une clause de mobilité, vous devez la respecter. Si vous n'avez pas de clause de mobilité, c'est le droit issu de la jurisprudence du secteur géographique qui s'applique. Renseignez-vous auprès de vos représentant.e.s CFDT.
- Si des horaires différents vous sont proposés à votre retour, il ne faut pas qu'il y ait abus de droit de l'employeur. Vous êtes en droit de demander la justification de ces nouveaux horaires à votre employeur par LRAR et vous pouvez les contester avec l'appui de vos représentant.e.s du personnel.

› QUELS LIENS AVEC MES ÉLU.E.S DE TERRAIN ?

En cas de non respect de mes droits, le salarié.e peut contacter les Délégué.e.s du Personnel CFDT.

Vos élu.e.s connaissent vos accords d'entreprise et votre convention collective qui peuvent prévoir des dispositifs plus favorables, n'hésitez pas à les contacter pour avoir plus de renseignements.

Textes de référence :

- Code du travail : articles L1225-37 à L1225-46
- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-7
- Code de la sécurité sociale : article R313-4
- Code de la sécurité sociale : articles R331-5 à R331-7

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE CONGÉ D'ADOPTION



RÉSEAU SENTINELLES

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié.e. Suite à la loi relative au mariage pour toutes et tous, les couples de même sexe peuvent adopter un enfant et donc bénéficier du congé d'adoption. Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salarié.e.s.

f3c-cfdt.fr

» DÉFINITION

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié.e. Suite à la loi relative au mariage pour toutes et tous, les couples de même sexe peuvent adopter un enfant et donc bénéficier du congé d'adoption.

Ce congé n'est soumis à aucune condition d'ancienneté.

Situation familiale avant l'arrivée de l'enfant dans le foyer	Adoption	Durée du congé en semaine (à partir de la date d'arrivée dans le foyer)	Congé partagé entre les parents
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	10	11 jours supplémentaires
	Deux enfants ou plus	22	18 jours supplémentaires
Deux enfants ou plus	Un enfant	18	11 jours supplémentaires
	Deux enfants ou plus	22	18 jours supplémentaires

Dans la situation d'une adoption internationale et extra-métropolitaine, le salarié.e bénéficie d'un congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger. La durée de ce congé est de 6 semaines maximum.

- Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.
- Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

» COMMENT INFORMER SON EMPLOYEUR ?

Le salarié.e qui part en congé d'adoption informe son employeur par lettre recommandée, avec avis de réception, du motif de son absence. Il indique la date à laquelle il reviendra dans l'entreprise.

Dans la situation d'une adoption internationale et extra-métropolitaine, le salarié.e informe son employeur (par lettre recommandée ou remise en main propre) au moins deux semaines avant son départ, de la date de départ et de la durée envisagée. Le salarié.e a droit de reprendre son activité initiale s'il interrompt son congé avant la date prévue (L.1225-46).

L'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé.

Sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires, aucun délai n'est imposé au salarié pour prévenir l'employeur.

» QUEL EST MON STATUT DURANT MON CONGÉ ?

- Mon contrat de travail est suspendu (L.1225-38).
- Le statut de parent adoptif est le même que celui de la salariée en congé maternité.
- L'absence du salarié dont le contrat de travail est suspendu est considérée comme du temps de travail effectif. La période de suspension est alors prise en compte pour le calcul des congés payés.

- Le titre restaurant n'est remis au salarié que pour chaque jour de travail effectué. Dès lors, aucun titre-restaurant ne lui est remis pendant les périodes de suspension de son contrat de travail.
- **Ancienneté** : le congé d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté, la participation, l'intéressement et le Compte Personnel de Formation (CPF).
- **Congés payés** : le congé d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés (L.3141.5).
- Le parent adoptif bénéficie durant son congé d'adoption d'une **protection contre le licenciement** (L.1225-45).
- Le départ d'un salarié.e en congé d'adoption constitue un motif de conclusion d'un CDD ou d'une mission de travail temporaire.

• Indemnisations :

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte les conditions suivantes :

- justifier de 10 mois de possession d'un numéro d'assuré.e social à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ;
 - et avoir travaillé au moins au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer ;
 - ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 1015 fois le Smic horaire au cours des 6 derniers mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.
- **Montant** :
- Pour calculer le montant des indemnités journalières d'un salarié.e mensualisé, il faut déterminer le salaire journalier de base, calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25.
 - Le salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base est plafonné au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt. La sécurité sociale retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.
 - Le montant minimum des indemnités journalières pour adoption est fixé à 9,27 € par jour. Le montant maximum est fixé à 84,90 € par jour.

Le + CFDT : le contrat de travail ou la convention collective applicable peut prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

L'indemnité journalière est due, pendant la durée du congé d'adoption, à la condition que le bénéficiaire cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation. L'indemnité peut être répartie entre les parents adoptifs lorsque l'un et l'autre peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité. Dans ce cas, la période d'indemnisation est augmentée de 11 jours (ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples). Elle ne peut pas être fractionnée en plus de 2 parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

» COMMENT SE PASSE MON RETOUR DANS L'ENTREPRISE ?

- À l'issue de son congé d'adoption, le salarié.e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. La rémunération doit être au moins équivalente.