Ref :

**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF AU MAINTIEN DE L’ANCIENNETE DURANT UN CONGE PARENTAL D’EDUCATION**

**Préambule**

À la suite d’une naissance ou de l’adoption d’un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d’un congé parental d’éducation lui permettant d’interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, l’intéressé(e) doit avoir un an d’ancienneté au minimum dans l’entreprise à la date de la naissance ou de l’arrivée au foyer de l’enfant adopté.

Le congé parental d’éducation n’est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son [compte épargne temps](http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-compte-epargne-temps-cet) pour le « financer ».

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Au sein de l’association Les Jours Heureux, 100 % des congés parentaux d’éducation ont été pris par des femmes en 2014, 2015 et 2016. Ils ont concerné au total 50 femmes sur ces 3 années pour un total de 7110 jours.

Le présent accord s’inscrit dans une volonté de poursuivre les engagements pris lors de la signature de l’accord d’entreprise relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes du 31 décembre 2010.

1. **Champs d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des établissements de l’association Les Jours Heureux. Il concerne tous les salariés de l’association, qu’ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut et leur classification.

1. **Le cadre légal**

Deux modalités de congé parental existent :

* le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
* le travail à temps partiel : la durée doit être d’au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l’employeur (à défaut d’accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l’employeur).

Le congé parental a une durée initiale d’un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l’enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d’éducation peut être prolongé jusqu’à l’entrée à l’école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d’au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d’au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d’adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (cette disposition, issue de la loi du 4 août 2014 citée en référence, s’applique aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014).

…./…

En cas d’adoption, le congé ne peut dépasser :

* une durée de 3 ans, si l’enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
* une durée d’un an, si l’enfant était âgé de plus de 3 ans et n’a pas encore atteint l’âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d’accident ou de handicap graves de l’enfant, la durée du congé parental ou de la période d’activité à temps partiel peut être prolongée d’un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

**Maintien de l’ancienneté à 100%**

Lorsqu’un(e) salarié(e) sera en congé parental d’éducation sous la forme d’un congé total durant lequel le contrat de travail est suspendu, la totalité de la durée du congé sera prise pour le calcul de l’ancienneté de l’intéressé(e).

1. **Dispositions finales**

**3.1 Bilan annuel**

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan sera réalisé une fois par an auprès des Organisation Syndicales signataires en même temps que le bilan annuel de l’accord relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes.

**3.2 Entrée en vigueur et durée de l’accord**

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans. Le dispositif sera opérationnel à compter du 1er octobre 2017.

**3.3 Révision**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement au gré des parties. L’accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l’une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

**3.4 Dépôt**

Le présent accord sera notifié par la direction générale de l’Association à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’association. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE Ile-de-France assorti de la liste des établissements et de leur adresse respective. Il sera déposé au greffe du conseil des Prud’hommes de Paris. Il fera par ailleurs l’objet d’un affichage destiné à assurer l’information de l’ensemble du personnel.

Fait à Paris, le 20 septembre 2017

Pour les organisations syndicales

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| F.O. : | Mme/M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Pour l’association |
| C.G.T :  | Mme/M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Le directeur général |
| Sud Santé sociaux :  | Mme/M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  Mme/M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |