

Code du travail

Version consolidée au 4 mars 2017

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre II : Formation et exécution du contrat de travail

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement.

Article L1225-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des [articles L. 1225-7](#), [L. 1225-9](#) et [L. 1225-12](#), pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article L1225-2 [En savoir plus sur cet article...](#)

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L1225-3 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque survient un litige relatif à l'application des [articles L. 1225-1](#) et [L. 1225-2](#), l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L1225-3-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n°2016-41](#) du 26 janvier 2016 - art. 87

Les articles [L. 1225-1](#), [L. 1225-2](#) et [L. 1225-3](#) sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article [L. 2141-2](#) du code de la santé publique .

Article L1225-4 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088](#) du 8 août 2016 - art. 10

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, 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 dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L1225-4-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088](#) du 8 août 2016 - art. 10

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article L1225-5 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L1225-6 [En savoir plus sur cet article...](#)

Les dispositions des [articles L. 1225-4 et L. 1225-5](#) ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 : Nécessité médicale.

Article L1225-7 [En savoir plus sur cet article...](#)

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article L1225-8 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Paragraphe 2 : Travail de nuit.

Article L1225-9 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article [L. 3122-5](#), est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-10 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de [l'article L. 1225-9](#).

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à [l'article L. 333-1](#) du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à [l'article L. 1226-1](#), à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-11 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° [L. 1225-4](#), relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° [L. 1225-17](#), relatif au congé de maternité ;

3° [L. 1225-29](#), relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;

4° [L. 1226-2](#), relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

4° bis [L. 1226-10](#), relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

5° [L. 4624-3](#) et [L. 4624-4](#), relatifs aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Paragraphe 3 : Exposition à des risques particuliers.

Article L1225-12 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Article L1225-13 [En savoir plus sur cet article...](#)

La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en oeuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-14 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de [l'article L. 1225-12](#).

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L1225-15 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles :

1° [L. 1225-4](#), relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° [L. 1226-2](#), relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

2° bis [L. 1226-10](#), relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

3° [L. 4624-3](#) et [L. 4624-4](#), relatifs aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité.

Article L1225-16 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 87](#)

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour 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 Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint 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 avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

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.

Article L1225-17 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Article L1225-18 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Article L1225-19 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L1225-20 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des [articles L. 1225-17 à L. 1225-19](#).

Article L1225-21 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Article L1225-22 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième 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 L1225-23 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux [articles L. 1225-17 à L. 1225-19](#).

Article L1225-24 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L1225-25 [En savoir plus sur cet article...](#)

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-26 [En savoir plus sur cet article...](#)

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de [l'article L. 3221-3](#), est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1225-27 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 5](#)

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1](#).

Article L1225-28 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2014-1554 du 22 décembre 2014 - art. 45](#)

En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de [l'article L. 331-6](#) du code de la sécurité sociale, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, définie au même premier alinéa, le cas échéant reportée en application du deuxième alinéa du même article.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux [articles L. 1225-4](#) et [L. 1225-5](#).

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Sous-section 4 : Interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

Article L1225-29 [En savoir plus sur cet article...](#)

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Sous-section 5 : Dispositions particulières à l'allaitement.

Article L1225-30 [En savoir plus sur cet article...](#)

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.

Article L1225-31 [En savoir plus sur cet article...](#)

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Article L1225-32 [En savoir plus sur cet article...](#)

Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Article L1225-33 [En savoir plus sur cet article...](#)

Un décret en Conseil d'Etat détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 6 : Démission.

Article L1225-34 [En savoir plus sur cet article...](#)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Section 2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article L1225-35 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article L1225-36 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Section 3 : Congés d'adoption.

Article L1225-37 [En savoir plus sur cet article...](#)

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 dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Article L1225-38 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux [articles L. 1225-4 et L. 1225-5](#). L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L1225-39 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. Cette attestation est délivrée par l'autorité administrative ou par l'organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

Article L1225-40 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Article L1225-41 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le salarié titulaire de l'agrément mentionné aux [articles L. 225-2](#) et [L. 225-17](#) du code de l'action sociale et des familles bénéficie du congé d'adoption lorsqu'il adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire national.

Article L1225-42 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L1225-43 [En savoir plus sur cet article...](#)

A l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-44 [En savoir plus sur cet article...](#)

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de [l'article L. 3221-3](#), est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L1225-45 [En savoir plus sur cet article...](#)

Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.

Article L1225-46 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [Ordonnance n°2008-205 du 27 février 2008 - art. 1](#)

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles [L. 225-2](#) et [L. 225-17](#) du code de l'action sociale et des familles a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.

Le salarié informe son employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-46-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 5](#)

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue des congés d'adoption mentionnés à la présente section a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1](#).

Section 4 : Congés d'éducation des enfants

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

Article L1225-47 [En savoir plus sur cet article...](#)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Article L1225-48 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 8](#)

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et quatrième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 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.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

NOTA :

Conformément au VI de l'article 8 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, le présent article, tel que modifié par ledit article, est applicable aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er octobre 2014, les dispositions du présent code demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article précité.

Article L1225-49 [En savoir plus sur cet article...](#)

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à [l'article L. 1225-48](#).

Article L1225-50 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Article L1225-51 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Article L1225-52 [En savoir plus sur cet article...](#)

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Article L1225-53 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article L1225-54 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

Article L1225-55 [En savoir plus sur cet article...](#)

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à [l'article L. 1225-52](#), le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-56 [En savoir plus sur cet article...](#)

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L. 6313-1.

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Article L1225-57 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 12](#)

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1](#).

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Article L1225-58 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.

Article L1225-59 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Article L1225-60 [En savoir plus sur cet article...](#)

Les salariés mentionnés à la présente section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Sous-section 2 : Congés pour maladie d'un enfant

Paragraphe 1 : Congé pour enfant malade.

Article L1225-61 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Paragraphe 2 : Congé de présence parentale.

Article L1225-62 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 42](#)

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article [L. 513-1](#) du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article [L. 512-3](#) du même code 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, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article [L. 544-2](#) du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des [articles L. 1225-63 à L. 1225-65](#).

Article L1225-63 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

Article L1225-64 [En savoir plus sur cet article...](#)

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a accompli la formalité prévue à l'article L. 1225-52 retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-65 [En savoir plus sur cet article...](#)

La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Paragraphe 3 : Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Article L1225-65-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 - art. 1](#)

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans 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. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

NOTA :

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 article 2 : Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de l'article 1er aux agents publics civils et militaires.

Article L1225-65-2 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 - art. 1](#)

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 1225-65-1](#) ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

NOTA :

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 article 2 : Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de l'article 1er aux agents publics civils et militaires.

Sous-section 3 : Démission pour élever un enfant.

Article L1225-66 [En savoir plus sur cet article...](#)

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 L1225-67 [En savoir plus sur cet article...](#)

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L1225-68 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 1225-67 bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L1225-69 [En savoir plus sur cet article...](#)

Les salariés mentionnés à la présente sous-section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8 pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.