



## **ANNEXE 5**

# **LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE : LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES**

## SOMMAIRE

ANNEXE 5.....	1
LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE : LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	1
<b>LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE :.....</b>	<b>3</b>
<b>LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES.....</b>	<b>3</b>
Le champ des conventions collectives examinées.....	3
<b>CONSTATS GENERAUX.....</b>	<b>4</b>
<b>1. AUTOUR DE LA NAISSANCE.....</b>	<b>6</b>
Maternité et grossesse.....	6
Grossesse : .....	6
Maternité : .....	7
Paternité et accueil de l'enfant .....	7
Adoption .....	8
Congé parental d'éducation, temps partiel « choisi ».....	8
<b>2. LA FAMILLE ET LES ENFANTS.....</b>	<b>9</b>
Congés pour événements familiaux.....	9
Congés pour enfant malade .....	9
Congé de présence parentale .....	10
Congé de solidarité familiale.....	10
<b>3. L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>11</b>
Aménagements d'horaires .....	11
Temps partiel .....	12
Télétravail.....	13
Compte épargne-temps .....	13
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>15</b>

## LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE :

### LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES<sup>1</sup>

La prise en compte, par l'entreprise, des contraintes familiales de ses salariés a été progressivement étendue à partir du thème initial de la maternité. Aujourd'hui, un ensemble de droits fixés par le code du travail et précisés en général par les conventions collectives encadrent les dispositions visant à faciliter la conciliation entre les contraintes de la vie familiale et celles de la vie professionnelle. Cela va du droit à des congés spécifiques pour des motifs familiaux à des adaptations des horaires ou de l'organisation du travail. Cette note présente une lecture sur ces sujets des 56 conventions collectives les plus importantes<sup>2</sup>. L'objectif est de voir, au travers de ce prisme qui retraduit l'état des négociations entre partenaires sociaux, quelle est la place faite aux sujets relatifs à la prise en compte, au sein de l'entreprise, des contraintes des salariés relatives à la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Il s'agira notamment d'identifier les thématiques qui sont mentionnées dans ces conventions, ne serait-ce que sous la forme d'un rappel de la réglementation, et celles qui font l'objet d'une adaptation spécifique, au-delà de ce qui figure dans le code du travail ou, plus largement, dans la législation.

Seront abordés successivement :

- la grossesse et la maternité ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- le congé parental ;
- les congés pour motif familial (mariage, décès,...) ;
- les congés pour enfant malade ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- les aménagements d'horaire et le temps partiel choisi ;
- le télétravail et la mention du compte personnel d'activité.

#### LE CHAMP DES CONVENTIONS COLLECTIVES EXAMINEES

L'étude s'appuie sur une lecture de 56 conventions collectives de branches les plus significatives en termes d'effectifs, couvrant 65% des effectifs salariés concernés par l'ensemble des conventions collectives (Tableau 1). Pour chacune de ces conventions collectives, on a relevé les mentions relatives aux congés et aménagements mentionnés ci-dessus, lorsqu'elles figurent. Il convient de rappeler que, évoquées ou non dans les conventions collectives, les dispositions législatives et réglementaires d'ordre général s'appliquent ; leur référence dans la convention collective doit simplement être interprétée comme le fait que les partenaires sociaux ont tenu à en rappeler les termes au moment de l'établissement du texte.

---

<sup>1</sup> Redacteur : Jacquemine BENHAMOU

<sup>2</sup> La liste des conventions collectives concernées provient de la publication suivante de la DARES : « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche », *Dares résultats* n°016, mars 2016.

## CONSTATS GENERAUX

Les conventions collectives sont constituées de textes de base parfois anciens, dix ont été écrites avant 1960, la plus ancienne est datée de 1950, et vingt-huit ont été rédigées entre 1970 et 2000. Elles ont toutes été régulièrement modifiées par accords et avenants successifs, afin d'intégrer les dispositions nouvelles. La révision de certains aspects du texte initial se fait aussi selon cette modalité dans plusieurs conventions. Seules sept conventions ont été révisées dans leur intégralité.

Les différentes dispositions encadrant les congés liés à la famille ne sont pas regroupées dans les conventions collectives sous une appellation spécifique. La maternité est la mieux identifiée, et apparaît à de nombreuses reprises dans des articles repérés, y compris au sommaire des conventions. Sinon, les congés de maternité sont intégrés à d'autres congés, notamment à la suite des congés de maladie. Les congés de paternité et d'adoption et congés parental d'éducation peuvent constituer la suite du texte consacré à la parentalité. Seule la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien a créé un chapitre « congés de parenté » divisé en deux parties 1- personnel féminin, qui traite la grossesse, la maternité et l'allaitement, 2- personnel féminin et masculin qui traite l'ensemble des autres congés liés aux enfants.

Les congés pour événements familiaux figurent dans une sous rubrique de l'article consacré aux congés exceptionnels de courte durée ou aux autorisations d'absence. Ils comprennent assez souvent également les congés pour enfant malade. Les congés de présence parentale et de solidarité familiale sont mentionnés de manière plus aléatoire, soit ajoutés dans les motifs d'absence reconnus des salariés, soit regroupés de manière autonome.

L'aménagement des horaires et le travail à temps partiel prennent tout d'abord en compte l'adaptation des entreprises aux nécessités économiques. L'aménagement des horaires doit en second lieu permettre aux salariés qui le peuvent d'avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le travail à temps partiel à l'initiative du salarié est mentionné dans les articles définissant le travail à temps partiel, son organisation dans l'entreprise, et les conditions selon lesquelles le salarié peut en bénéficier. Il est explicité plus spécifiquement lorsqu'il constitue une modalité de l'exécution du congé parental d'éducation.

Le principe du compte épargne-temps et sa gestion sont énoncés dans quelques conventions. Il est souvent précisé dans ce cas que le CET peut permettre de disposer de temps rétribué pour le soin des enfants.

Le télétravail est détaillé dans la convention des télécommunications, avec le rappel des textes et des dispositions nécessaires à sa mise en place. Toutefois, les motifs pour lesquels un salarié peut demander à bénéficier de cette organisation du travail ne sont pas explicités.

Tableau 1 : principales conventions collectives de branche

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Entreprises de 1 à 9 salariés (en %)	En % des salariés présents au 31/12/2013					Date de signature	
			Cadres + Prof. Interm.	Empl. + ouvriers	Femmes	Hommes	Temps partie I	Conv. initiale	Dernière révision
<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>	<b>15 314 600</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>64</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>21</b>		
<b>A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE</b>	<b>1 663 100</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>9</b>		
00054 Métallurgie région parisienne	256 700	6	51	49	27	73	7	1954	1979
00650 Métallurgie cadres	435 300	4	100	--	21	79	14	1972	1973
01059 Métallurgie Midi Pyrénées	51 000	6	40	60	22	78	6	1980	2010
<b>B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>1 421 700</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>83</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>8</b>		
01596 Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900	80	--	100	7	93	10	1990	
01597 Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100	23	--	100	6	94	7	1990	
01702 Travaux publics ouvriers	184 000	9	--	100	2	98	4	1992	
02409 Travaux publics cadres	52 900	3	100	--	17	83	8	2004	
02420 Bâtiment cadres	61 300	21	100	--	18	82	12	2004	
02609 Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300	23	52	48	38	62	15	2006	
02614 Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (E	77 200	3	70	30	25	75	6	2006	
<b>C CHIMIE ET PHARMACIE</b>	<b>511 800</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>19</b>		
00044 Industries chimiques	220 000	3	55	45	38	62	10	1952	
00176 Industrie pharmaceutique	128 300	2	72	28	58	42	13	1956	2009
01996 Pharmacie d'officine	119 100	74	80	20	88	12	40		
<b>D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES</b>	<b>224 600</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>61</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>9</b>		
00045 Caoutchouc	54 600	2	41	59	22	78	9	1953	
00292 Plasturgie	120 000	6	32	68	32	68	9	1960	
<b>E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION</b>	<b>203 600</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>8</b>		
<b>F BOIS ET DÉRIVÉS</b>	<b>266 200</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>75</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>11</b>		
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000	29	21	79	45	55	18	1995	
<b>G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE</b>	<b>466 300</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>27</b>		
00018 Industries textiles	62 800	10	30	70	49	51	12	1951	1979
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	111 600	2	26	74	83	17	42	1972	
01483 Commerce de détail habillement textiles	66 800	67	13	87	78	22	34	1987	2004
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700	24	23	77	42	58	27	1989	
<b>H CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>540 600</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>23</b>		
00086 Publicité	74 300	26	70	30	52	48	13	1955	
00184 Imprimeries de labeur	53 900	20	27	73	34	66	9	1956	
01539 Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700	39	39	61	46	54	20	1988	
02148 Télécommunications	86 800	3	77	23	38	62	10	2000	
<b>I AGRO-ALIMENTAIRE</b>	<b>812 700</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>18</b>		
00843 Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200	64	--	100	50	50	24	1976	
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800	64	10	90	56	44	35	1988	
<b>J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT</b>	<b>371 100</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>12</b>		
00573 Commerce de gros	328 900	21	40	60	34	66	12	1972	
<b>K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE</b>	<b>670 600</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>84</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>34</b>		
02216 Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300	2	16	84	59	41	34	2001	2006
<b>L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE</b>	<b>388 300</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>21</b>		
01517 Commerce de détail non alimentaire	107 200	42	26	74	62	38	27	2012	
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100	4	23	77	43	57	18	1991	
01686 Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900	21	25	75	35	65	17	1992	
<b>M SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS</b>	<b>503 700</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>12</b>		
01090 Services de l'automobile	419 200	39	25	75	23	77	13	1981	
01404 Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment tr	80 000	22	28	72	17	83	8	2012	
<b>N HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME</b>	<b>959 800</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>85</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>31</b>		
01266 Restauration de collectivités	94 200	2	25	75	54	46	26	1983	
01501 Restauration rapide	154 200	30	11	89	50	50	63	1988	
01979 Hôtels-cafés-restaurants	600 700	46	12	88	45	55	25	1997	
<b>O TRANSPORTS (HORS STATUTS)</b>	<b>873 100</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>14</b>		
00016 Transports routiers	661 000	12	14	86	20	80	14	1950	
00275 Transports aériens personnels au sol	86 000	1	52	48	40	60	22	1959	2003
01424 Transports publics urbains de voyageurs	50 900	1	12	88	19	81	13	1986	
<b>P SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>1 980 300</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>77</b>	<b>23</b>	<b>39</b>		
01147 Cabinets médicaux	83 200	70	22	78	92	8	46	1981	
02264 Hospitalisation privée	265 700	1	38	62	85	15	28	2002	
<b>Q BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES</b>	<b>739 600</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>17</b>		
01672 Sociétés d'assurances	139 000	1	70	30	63	37	19	1992	
02120 Banques	252 900	0	76	24	56	44	17	2000	
02128 Mutualité	54 000	2	42	58	76	24	21	2000	
<b>R IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT</b>	<b>326 500</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>23</b>		
01043 Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600	91	--	100	64	36	45	2009	réécriture
01527 Immobilier	141 600	45	55	45	61	39	19	1988	2010
<b>S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPR</b>	<b>914 300</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>14</b>		
01486 Bureaux d'études techniques Syntec	791 900	17	79	21	34	66	13	1987	
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	118 900	20	28	72	63	37	20	1999	
<b>T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES</b>	<b>244 900</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>26</b>	<b>21</b>		
00787 Cabinets d'experts comptables	134 000	28	37	63	68	32	20	1974	
<b>U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ</b>	<b>654 200</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>92</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>41</b>		
01351 Prévention et sécurité	154 800	5	6	94	13	87	16	1985	
02149 Activités du déchet	52 800	4	20	80	15	85	8	2000	
03043 Entreprises de propreté et services associés	370 500	6	4	96	64	36	62	2012	
<b>V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES</b>	<b>577 600</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>32</b>		
01516 Organismes de formation	73 400	23	72	28	63	37	42	1988	
02408 Établissements d'enseignement privé	67 900	7	44	56	77	23	57	2004	
02511 Sport	70 300	51	70	30	38	62	47	2005	
02596 Coiffure	98 700	83	3	97	88	12	27	2006	

\* Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris)

Champ : conventions collectives de branches en 2013.

Source : Insee, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

## 1. AUTOUR DE LA NAISSANCE

### MATERNITE ET GROSSESSE

Dans leur ensemble, les conventions collectives rappellent les textes applicables en la matière, insistant notamment sur les mesures de protection des salariées relatives au contrat de travail et à leur maintien dans leur emploi en situation de grossesse et au retour du congé de maternité. S'agissant des congés de maternité, la durée légale est mentionnée, à laquelle sont parfois ajoutées les modulations liées au nombre d'enfants présents au foyer. Les conventions insistent sur les mesures de protection dont bénéficient les salariées à leur retour dans l'entreprise à la fin de leur congé. Plus rarement est abordé l'accompagnement professionnel de la salariée à son retour. Toutefois, certaines conventions le spécifient, en envisageant pour la salariée un entretien professionnel. . .

#### **Grossesse :**

*Art L1225-9, L 1225-7, L1225-16 du code du travail L 2122-1 du code de la santé publique*

*La loi ne prévoit pas de réduction d'horaire de travail pour une femme enceinte.*

*Toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte, en particulier, des examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme.*

*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.*

Toutes les conventions collectives indiquent que le temps consacré aux visites médicales obligatoires pendant la grossesse peut être pris sur le temps de travail et doit être rémunéré.

L'ensemble des conventions envisage des mesures de protection pour les femmes enceintes, dès lors qu'elles sont proposées en accord avec la médecine de prévention, notamment le changement de poste, d'affectation avec maintien du salaire équivalent pendant la période considérée. Sont particulièrement visés les travaux qui exposent les femmes au froid, au port de charges lourdes, et au travail de nuit .. La convention des gardiens d'immeubles préconise le recrutement d'un emploi temporaire auprès d'une femme enceinte afin d'éviter le port des charges lourdes. .

Huit conventions prévoient la possibilité pour les femmes enceintes d'aménager leurs horaires, sans précision sur les modalités d'organisation, sauf pour une qui propose la suppression du travail de nuit.

La réduction du temps de travail, issue des conventions collectives puisque la loi ne le prévoit pas, est mentionnée dans 24 conventions, sans précision de durée pour cinq d'entre elles. Parmi les 19 qui précisent les temps alloués, 11 accordent 30 minutes par jour, quatre conventions indiquent des temps inférieurs (15 minutes et dix minutes par jour pour deux, et cinq minutes pour deux autres). Quatre ont choisi des modalités plus souples à l'usage des salariées. Deux accordent 10% de la durée de travail hebdomadaire, une prévoit deux heures par semaine à disposition de la salariée, une donne un crédit temps de 40 heures pour la durée de la grossesse. La date de début de ces dispositions est fixée le plus souvent à 4 mois de grossesse déclarée, plus rarement à 3 et 5 mois.

## **Maternité :**

### **Le congé de maternité**

*Le congé de maternité est régi par le code de la sécurité sociale Art L 331-3 à L331-7 et le code du travail art L 12225-17 et suivants.*

*Le congé maternité est porté à 16 semaines par la loi du 17 juillet 1980. Il donne droit à une indemnité de 100 % du salaire, mais plafonnée. La durée du congé maternité est également fonction du nombre d'enfants déjà à charge ou du nombre d'enfants attendus.*

*L'art 1225- 4-al-1 prolonge la période de protection de la salariée de 10 semaines après son retour de congé de maternité depuis l'entrée en vigueur de la Loi Travail (n°2016-1088) le 8 août 2016*

La législation en vigueur est majoritairement rappelée dans les conventions collectives, certaines détaillant précisément la durée du congé en fonction du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants déjà présents au foyer. Plusieurs insistent particulièrement sur les mesures de protection dont bénéficie la salariée à son retour.

Vingt-sept conventions précisent le maintien de l'intégralité du salaire pendant cette période. Une convention limite cette disposition à 90% du salaire. Le maintien du salaire intégral est majoritairement soumis à la condition d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.

La majoration de la durée du congé de maternité est peu souvent prévue. Deux conventions envisagent cette disposition sans précision. La convention collective générale des banques augmente pour toute salariée le congé de maternité de 45 jours rétribués à taux plein ou de 90 jours à mi salaire (cette disposition est également appliquée au congé d'adoption).

Quinze conventions mentionnent spécifiquement que la salariée doit être maintenue à son retour de congé de maternité dans le poste qu'elle occupait.

### **La réduction du temps de travail pour allaitement**

*L'Art L1225-30 du code du travail stipule 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 disposition apparaît peu dans les conventions collectives. En effet, deux prévoient d'accorder un temps dédié sans fixer la durée quotidienne, trois accordent une heure par jour, en conformité avec les textes en vigueur, une prévoit une mesure plus favorable en accordant deux heures quotidiennes. Dans tous les cas, le temps accordé est réparti entre les deux demi-journées de travail.

### **PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT**

*Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant figure aux articles L1225-35 et L1225-36 du code du travail (Bénéficiaires, demande, durée, conséquences sur le contrat de travail) et à l'article D1225-8 du code du travail (Conditions d'utilisation). Le congé de paternité est accordé au père légal. La rémunération est calculée de la même manière que pour le congé de maternité. Les pères bénéficient également de la disposition de protection prévue à l'article 1225-4-a-1 du code du travail*

Les conventions sont moins explicites sur cette question que sur le congé de maternité. Les textes en vigueur sont peu rappelés. Les modalités selon lesquelles les salariés bénéficient de ce congé sont peu détaillées. Lorsqu'elles le sont, elles sont conformes aux textes en vigueur. Cependant,

treize conventions prévoient le maintien du salaire des pères. Aucune ne mentionne une durée majorée.

## **ADOPTION**

*L'Article L1225-37 du code du travail stipule que 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 augmenté en fonction du nombre d'enfants à charge du salarié, ainsi que dans le cas d'adoptions multiples*

Les textes encadrant le congé d'adoption sont le plus souvent rappelés. Il est spécifié que les père et mère peuvent bénéficier de ce congé, qu'il peut être réparti entre les deux parents adoptants, en précisant les conditions.

Quatorze conventions prévoient le maintien du salaire du parent adoptant pendant son congé, deux accordent une durée majorée dont une de quarante-cinq jours rémunérés à taux plein ou quatre-vingt-dix jours à mi-salaire. Cette disposition de la convention générale des banques est identique à celle accordée dans le cadre du congé de maternité. Une convention porte la durée totale du congé d'adoption à 14 semaines.

## **CONGE PARENTAL D'EDUCATION, TEMPS PARTIEL « CHOISI »**

*Les Articles L1225-47 et L1225-48 du code du travail précisent que 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 soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.*

*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. Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.*

Le rappel des textes en vigueur encadrant le congé parental d'éducation est relativement peu fréquent dans un article spécifiquement dédié. Plusieurs conventions précisent la disposition qui permet l'exercice du congé parental d'éducation sous la forme d'un temps partiel. Une convention mentionne que le compte épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation partielle du congé parental. Aucune convention n'envisage d'accorder une durée supplémentaire et une fixe la durée maximum du congé à 18 mois, c'est-à-dire en dessous de la norme fixée par les textes en vigueur.

Plusieurs conventions décrivent les dispositions selon lesquelles l'entreprise reste en contact avec les salariés en congé parental, notamment par la communication de documentation sur l'activité et la vie de l'entreprise. Cinq prévoient l'accompagnement du salarié au retour, en organisant, avec son accord, un entretien d'orientation professionnelle. Il est précisé que le salarié peut être accompagné d'une personne de son choix au cours de cet entretien. La convention collective des banques précise à ce sujet : « Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle ».

Cette même convention envisage une situation particulière mentionnée dans le cadre du congé parental, et ouvrant droit à rémunération : « Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1

bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base ».

## **2. LA FAMILLE ET LES ENFANTS**

### **CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

*La loi du 8 août 2016 entrée en vigueur le 10 août 2016 fixe une durée minimale des congés pour évènements familiaux. Pour certains évènements la durée du congé a été augmentée, et de nouveaux évènements ouvrent droit à congé : l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, et le décès du concubin.*

L'ensemble des conventions collectives reprend en la détaillant la liste des évènements familiaux ouvrant droit à des congés prévus par les textes en vigueur. L'attribution des congés n'est pas entendue de manière restrictive, et va souvent au-delà des prescriptions légales. De plus, elles ajoutent des circonstances familiales nouvelles ouvrant droit à des congés pour les salariés. Par exemple, six conventions accordent des jours d'absence pour des mariages autres que ceux prévus par les textes, et des évènements religieux. Trois prévoient d'accorder soit des heures soit une demie-journée pour la rentrée scolaire sous condition pour deux d'entre elles (première année de maternelle, entrée au cours préparatoire et en classe de sixième).

### **CONGES POUR ENFANT MALADE**

*L'art. L. 1225-6. du code du travail stipule que le salarié bénéficie de 3 jours d'absence par an pour enfant malade. La durée de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans*

La mention du congé pour enfant malade n'est pas intégrée de manière spécifique dans les conventions collectives. Elle figure le plus souvent dans la rubrique des congés pour évènements familiaux. Ce congé n'est pas soumis à ancienneté, la convention collective des sociétés d'assurance le précise « Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficie des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales en cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans ».

Les conventions prévoient une disposition particulière en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé est alors porté à 5 jours.

L'âge de l'enfant ouvrant droit à des congés enfant malade est mentionné de manière hétérogène, il peut être de moins de trois ans, de moins de 12 ans, être considéré jusqu'à 14 ans, et plus rarement jusqu'à 16 ans.

Huit conventions accordent le minimum légal : trois jours, dont une seule précise étendre l'absence à 5 jours pour un enfant de moins de un an. Six conventions dépassent la durée légale, cinq en prévoyant quatre jours, et une cinq jours. Une seule se situe en dessous du minimum légal avec deux jours. La disposition qui prévoit l'augmentation du nombre de jours en fonction du nombre d'enfants à charge est appliquée.

Le congé est le plus souvent non rétribué, et en cas de rémunération, celle-ci n'est pas homogène. Une convention résume assez bien les dispositions trouvées dans la majorité des textes consultés : « Il sera accordé à tout parent, sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès du ou des enfant(s), des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile. Le paiement cependant n'interviendra qu'à partir du quatrième jour d'absence. En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du versement de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants ».

La rémunération est le plus souvent partielle, soit 50% du salaire durant l'absence, soit la rétribution est limitée à deux jours quel que soit le nombre de jours autorisés. Une convention prévoit la rémunération sur 3 jours, et deux pour la durée réelle du congé.

### **CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

*Art L. 1225-62., L1225-63, L1225-64 et L1225-65 du code du travail*

*Art L513-1 et L312-3 et L544-2 du code de la sécurité sociale*

*La loi du 9 mai 2014 dite « loi Mathys » institue la possibilité pour un salarié de faire le don de jours de congé au parent d'un enfant gravement malade.*

*La durée du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés qui peut être prolongée en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La rémunération n'est pas maintenue pendant le congé, sauf dans l'hypothèse du don de jours de congés où le salarié bénéficiaire dispose de la rémunération des jours donnés. Le congé de présence parentale peut être pris sous forme de travail à temps partiel.*

Onze conventions mentionnent le congé de présence parentale, six n'en précisent pas la durée. Pour les conventions qui le mentionnent, les conditions dans lesquelles le congé de présence parentale peut être demandé sont explicites. « Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue ». « L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans ».

Les durées des congés accordés ne sont pas toujours conformes aux textes en vigueur. Elles s'échelonnent entre huit mois (1) six mois (1) 3 mois (1) un mois (1), douze jours (1) et sept jours. Une seule précise la durée et la rétribution partielle du congé « Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié. Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel ». Hormis cette disposition, l'indemnisation partielle du congé de présence parentale n'est pas prévue.

Le congé de présence parentale est parfois simplement cité dans les rubriques dédiées au compte épargne-temps lorsqu'elles existent, comme pouvant permettre la rémunération partielle de ce congé,.

### **CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE**

*Articles L. 3142-16 à L. 3142-21 L 3142-26 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du code du travail*

*Articles L. 161-9-3 et D. 161-2-1 du code de la sécurité sociale*

*Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé est d'une durée déterminée (3 mois), il ne donne pas lieu à rémunération, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le congé de solidarité familiale peut être transformé en travail à temps partiel.*

Le congé de solidarité familiale n'est le plus souvent pas mentionné dans les conventions collectives. Il est parfois intégré à la liste récapitulative de l'ensemble des congés dont les salariés peuvent bénéficier. Le congé de solidarité familiale est prévu dans six conventions, sans durée mentionnée dans quatre. Les durées énoncées dans les deux autres respectent la durée légale (1) ou se situent en dessous de la norme (1).

### 3. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

#### AMENAGEMENTS D'HORAIRE

*Articles L3122-1 à L3122-6, D3122-1 à D3122-7-3 du code du travail*

*Selon l'article L. 3122-2, alinéa 1 : « Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. » Les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail applicable en l'absence de convention ou d'accord collectif sont définies par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.*

Dix conventions prévoient des aménagements d'horaires qui incluent la prise en compte de la demande du salarié. Pour autant, les aménagements d'horaires, dans les conventions qui le prévoient, sont envisagés en premier lieu pour répondre aux contraintes particulières de l'entreprise, soit liées à leur activité, soit aux circonstances spécifiques dans lesquelles se déroule cette activité. Par exemple, la convention collective nationale des hôtels cafés restaurants précise: « les partenaires reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ; elles soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale ».

Les aménagements d'horaire sont liés également à la qualification des postes ; dans cette hypothèse, le respect de la vie familiale et personnelle du salarié est précisé en termes de protection de celui-ci. Ainsi, la convention des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des travaux publics, prévoit que « les ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. L'ETAM a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique ». Des dispositions analogues sont appliquées aux cadres dans cette même convention qui ajoute une évaluation régulière des effets de cette organisation du travail, notamment sur la conciliation activité professionnelle et vie personnelle et familiale. « La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié ».

En dernier lieu, il est rappelé que les aménagements d'horaires de travail doivent bénéficier aux salariés. Par exemple, la convention collective nationale des ouvriers employés par des entreprises du bâtiment de plus de 10 salariés précise : « En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de l'entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés ».

## TEMPS PARTIEL

*L'Art 3123-7 du code du travail stipule que les contrats conclus à compter du 1er juillet 2014 doivent respecter la durée minimale de 24 heures/semaine, sauf exceptions mentionnées notamment aux articles L. 3123-14-2 (durée inférieure fixée à la demande du salarié) et L. 3123-14-3 (durée inférieure résultant d'une convention ou d'un accord de branche étendu).*

Neuf secteurs d'activité emploient le nombre le plus important de salariés à temps partiel. Pour deux le pourcentage se situe au-delà de 60%. (Cf tableau 1). Seize conventions prévoient le temps partiel en envisageant la demande individuelle du salarié.

Les conventions collectives justifient en premier lieu l'usage du temps partiel par nécessité économique et par les contraintes de l'organisation du travail qui en découlent. En second lieu sont prises en considération les demandes des salariés. Par exemple, la convention du commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs explique que « le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés commerciales et en particulier de la distribution, de répondre à la nécessité économique de faire face à des flux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine et les périodes de l'année ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet ». « Il convient de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs économiques, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès du travail à temps plein ».

Cependant la convention de l'industrie pharmaceutique inverse les priorités « Le temps partiel est une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et familiale et leur vie professionnelle. De plus, la mise en place et le développement du temps partiel, adapté aux spécificités et contraintes de l'entreprise, sont de nature à avoir un impact positif sur l'emploi ».

Les conventions insistent tout particulièrement sur les conditions dans lesquelles cette disposition peut être mise en œuvre, ses effets sur les salariés et leurs droits, notamment s'agissant des contrats de travail, de la durée minimum hebdomadaire, des horaires de travail et de leur répartition, et de la gestion des heures complémentaires. Certaines considèrent que le développement du temps partiel doit se faire sur la base du volontariat. Elles invitent alors « les entreprises à décliner et à améliorer par la négociation les principes et les modalités fixés par le présent accord » (industrie pharmaceutique)

La présentation du temps partiel dans les conventions ne comporte pas de différences notoires selon les catégories socio-professionnelles qui sont prises en compte. Par exemple, le secteur de la propreté et services associés qui emploie 62% de salariés à temps partiel, et 96% d'ouvriers et employés, et le secteur de la pharmacie d'officine qui emploie 48% de salariés à temps partiel, et 80% de cadres et professions intermédiaires encadrent dans les mêmes conditions l'exercice du temps partiel.

Onze conventions spécifient la possibilité pour un salarié de demander à bénéficier d'un temps partiel pour des raisons personnelles. La procédure selon laquelle la demande doit être faite est alors décrite. Par exemple, dans la convention collective de la pharmacie d'officine il est spécifié : « la demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus ».

Les demandes de temps partiel comme modalité du congé parental étant de droit, elles sont simplement signifiées sous cette forme. Deux conventions précisent qu'une telle demande est recevable après une année d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Une d'entre elles indique que la réduction de la durée du temps de travail est en toute hypothèse limitée à 1/5.

## **TELETRAVAIL**

*L'organisation du télétravail est régie par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, les articles L1222-9,10,11 du code du travail, la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 art 46. Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Il doit faire l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.*

Dans le cadre de l'étude menée, le télétravail a été identifié en tant que tel dans une convention.

La convention collective nationale des télécommunications du 24 avril 2000 a introduit le télétravail par deux accords, le dernier en date du 6 octobre 2006. Il est précisé : « Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, " le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition inclut les " salariés nomades ", mais le fait de travailler régulièrement à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur ".

Le texte énonce ensuite l'ensemble des conditions légales et réglementaires encadrant la mise en œuvre du télétravail ainsi que les effets sur l'emploi du télétravailleur. La convention ne mentionne pas de conditions selon lesquelles le télétravail peut être mis en place autrement que sur la base du volontariat et du principe de réversibilité.

## **COMPTE EPARGNE-TEMPS**

*Art L 3151-1 à L3154-3 code du travail*

*Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. La mise en place d'un compte épargne temps s'effectue par la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche. Dès lors que ce texte est signé suite à une négociation avec les syndicats, la mise en place du CET et les règles contenues dans l'accord ou la convention s'imposent à l'employeur.*

Cinq conventions collectives décrivent l'existence et l'usage du CET. La convention nationale du commerce et de la réparation automobile précise que l'annexe à la convention consacrée au CET « détermine les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine ».

L'ensemble des textes précise que le compte épargne-temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte. Le CET est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération. Il est utilisé, à l'initiative du salarié, dans une liste limitative de circonstances qui incluent en particulier : l'indemnisation de tout ou partie des heures non

travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ; l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel, dans les cas suivants : congé parental d'éducation ; maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge (congé de présence parentale).

## CONCLUSION

Dans l'ensemble des conventions étudiées, les rubriques consacrées aux congés ou à l'organisation du travail, sont organisées à partir de l'application des textes normatifs qui sont rappelés de manière plus ou moins précise. S'agissant des congés, les conventions sont explicites sur l'attribution des congés anciennement mis en place (congé de maternité) ou dont le consensus nécessaire à leur octroi ne pose pas de difficulté particulière, (événements familiaux). Les mesures complémentaires prises dans le cadre des congés de maternité concernent majoritairement le maintien du salaire qui intervient dans un peu plus de 50% des cas. L'accord d'une durée supplémentaire, l'accompagnement du retour de la salariée par exemple, apparaissent de manière beaucoup plus marginale.

Seuls les congés pour événements familiaux et congés pour enfant malade donnent lieu à davantage de dispositions favorables aux salariés dans la plupart des conventions.

Les congés liés à la maladie ou au handicap graves (congés de présence parentale et de solidarité familiale), figurent moins souvent, et sont moins bien répertoriés et peu explicités. Sur ces sujets, les conventions concernées peuvent être en décalage avec les textes en vigueur, et se situent pour certaines d'entre elles très en dessous des durées légales prévues.

Pour ce qui concerne l'organisation du travail, la conciliation entre nécessités économiques et équilibre familial et personnel, quand elle est énoncée, s'exprime comme un principe, sans que sa déclinaison ne soit beaucoup argumentée. Il faut noter que plusieurs conventions collectives proposent que cet aspect du travail soit élaboré dans le cadre des accords d'entreprise et d'établissements.

L'imprécision qui caractérise la prise en compte des dispositions liées à la vie familiale, confirme les difficultés que les branches professionnelles rencontrent pour appréhender la réalité professionnelle des salariés autrement que dans son acception juridique (contrat et conditions de travail) et individuelle. La convention collective des activités de déchet énonce clairement ce problème : « Les partenaires se sont retrouvés le 8 juillet 2010, le 20 septembre 2010, le 15 novembre 2010, le 13 janvier 2011, le 25 février 2011, le 7 octobre 2011, le 8 novembre 2011, et le 17 décembre 2012, afin de discuter du recrutement, de l'égalité salariale, de la formation et du parcours professionnels, les articulations de temps de vie professionnelle et de vie familiale. Ils n'ont pas réussi à s'entendre sur des dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord ».

La démarche générale des branches relative à la prise en compte de la famille dans l'équilibre de la vie professionnelle du salarié est peu explicite. Le fait que les conventions collectives soient révisées pour l'essentiel sous forme d'ajouts d'accords et d'avenants successifs dans le temps participe sans doute à cette difficulté d'élaborer une vision globale sur ces sujets. Cette méthode favorise en effet l'émission des dispositions retenues, identifiable dès la lecture des documents. Elle ne permet pas pour le lecteur la compréhension du lien nécessaire entre organisation du travail et prise en compte de l'environnement familial du salarié par exemple. On peut penser qu'elle ne favorise pas non plus pour les partenaires concernés une réflexion d'ensemble et la construction d'une doctrine partagée sur ces questions socialement et individuellement importantes.

# ANNEXE

## TABLEAUX DETAILLES

NB : Dans les différents tableaux, ont été surlignés :

- en orange les conventions collectives correspondant aux branches ayant soit au moins les 2/3 de salariés dans les catégories cadres et professions intermédiaires, soit au moins les 2/3 de salariés dans les catégories employés et ouvriers ;
- en vert les conventions collectives correspondant aux branches ayant soit au moins les 2/3 de salariés femmes, soit au moins les 2/3 de salariés hommes ;
- en bleu les conventions collectives correspondant aux branches qui comptent au moins les 1/3 de salariés à temps partiel.

Tableau 2 : dispositions en matière de maternité et d'accueil de l'enfant

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Maternité - Grossesse					Paternité		Adoption			
							Rappel des dispositions légales	Grossesse		Congé maternité			Congé paternité		Congé adoption		
								Aménagt. horaires	Réduction temps de travail	Maintien salaire	Durée majorée	Allaitement	Maintien poste au retour	Maintien salaire	Durée majorée	Maintien salaire	Durée majorée
<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>	<b>15 314 600</b>																
<b>MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE</b>	<b>1 663 100</b>																
Métallurgie région parisienne	256 700																
Métallurgie cadres	435 300						oui			oui							
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000																
<b>BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>1 421 700</b>																
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900								30mn/j	oui							
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100								30mn/j	oui							
Travaux publics ouvriers	184 000								30mn/j	oui							
Travaux publics cadres	52 900																
Bâtiment cadres	61 300									oui		oui					
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300									oui		oui					
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200									oui							
<b>CHIMIE ET PHARMACIE</b>	<b>511 800</b>																
Industries chimiques	220 000							oui	oui			oui	oui				
Industrie pharmaceutique	128 300						oui					oui				oui	
Pharmacie d'officine	119 100						oui									oui	
<b>PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES</b>	<b>224 600</b>																
Caoutchouc	54 600								5mn/jour			1h/jour					
Plasturgie	120 000								5mn/jour	oui							
<b>VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION</b>	<b>203 600</b>																
<b>BOIS ET DÉRIVÉS</b>	<b>266 200</b>																
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000						oui		30mn/jour	oui			oui			oui	
<b>HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE</b>	<b>466 300</b>																
Industries textiles	62 800						oui	oui	40h			1h/jour	oui				
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600						oui		30mn/jour	oui			oui				
Commerce de détail habillement textiles	66 800																
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700						oui		15mn				oui				
<b>CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>540 600</b>																
Publicité	74 300						oui			oui			oui				
Imprimeries de labeur	53 900						oui		10mn				oui				
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700						oui		30mn				oui				
Télécommunications	86 800						oui		30mn	oui			oui				
<b>AGRO-ALIMENTAIRE</b>	<b>812 700</b>																
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200																
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800									oui			oui	oui			
<b>COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT</b>	<b>371 100</b>																
Commerce de gros	328 900						oui		30mn/J	oui			oui				

Tableau 2 : dispositions en matière de maternité et d'accueil de l'enfant (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Maternité - Grossesse						Paternité		Adoption			
							Grossesse		Congé maternité				Congé paternité		Congé adoption			
							Rappel des dispositions légales	Aménagt. horaires	Réduction temps de travail	Maintien salaire	Durée majorée	Allaitement	Maintien poste au retour	Maintien salaire	Durée majorée	Maintien salaire	Durée majorée	
<b>COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE</b>	<b>670 600</b>																	
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						oui		30mn/j	oui		oui	oui		oui			
<b>COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE</b>	<b>388 300</b>																	
Commerce de détail non alimentaire	107 200						oui		30mn			1h/jour						
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100						oui		2h/s									
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900						oui	pas tr nuit	30mn			2h/jour	oui					
<b>SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS</b>	<b>503 700</b>																	
Services de l'automobile	419 200						oui			oui								
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000						oui											
<b>HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME</b>	<b>959 800</b>																	
Restauration de collectivités	94 200						oui	oui	oui				oui					
Restauration rapide	154 200																	
Hôtels-café-restaurants	600 700																	oui
<b>TRANSPORTS (HORS STATUTS)</b>	<b>873 100</b>																	
Transports routiers	661 000																	
Transports aériens personnels au sol	86 000						oui		oui			oui	oui	oui				oui
Transports publics urbains de voyageurs	50 900						oui											
<b>SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>1 980 300</b>																	
Cabinets médicaux	83 200						oui											
Hospitalisation privée	265 700						oui		oui 10%	oui			oui				oui	oui 6s pay
<b>BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES</b>	<b>739 600</b>																	
Sociétés d'assurances	139 000						oui		oui 10%	oui								oui 14s?
Banques	252 900						oui		oui	x 45 ou 90j	x congé	oui	oui				oui	45 ou 90j
Mutualité	54 000						oui		oui	oui			oui				oui	
<b>IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT</b>	<b>326 500</b>																	
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600						oui			oui		oui	oui					oui
Immobilier	141 600																	
<b>BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES</b>	<b>914 300</b>																	
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900						oui	oui	oui				oui					oui
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900						oui											
<b>PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES</b>	<b>244 900</b>																	
Cabinets d'experts comptables	134 000						oui											
<b>NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ</b>	<b>654 200</b>																	
Prévention et sécurité	154 800						oui	oui	oui									
Activités du déchet	52 800																	
Entreprises de propreté et services associés	370 500						oui	oui										oui
<b>BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES</b>	<b>577 600</b>																	
Organismes de formation	73 400						oui	oui		oui			oui					oui
Établissements d'enseignement privé	67 900																	
Sport	70 300																	
Coiffure	98 700						oui	oui										

Tableau 3 : congé parental et congés familiaux

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Congé parental				Congés familiaux (en nombre de jours)							
							Rappel des dispositions légales	Indemnisation partielle	Modalités		RefCdT : 4 jours	RefCdT : 3 jours	RefCdT : 2 jours	RefCdT : 2 jours	RefCdT : 1 jour	RefCdT : 1 jour	Autres cas	
									Durée majorée	Accompagnement du retour	Mariage	Naissance adoption	RefCdT : 2 jours Bebes	Décès d'un enfant	Mariage d'un enfant	ascendants ou		
<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>	<b>15 314 600</b>																	
<b>MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE</b>	<b>1 663 100</b>																	
Métallurgie région parisienne	256 700																	
Métallurgie cadres	435 300								oui	5	3	3	2	1	2	1		
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000																	
<b>BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>1 421 700</b>																	
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900									4	3	3	3	1	3	1		
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100									4	3	3	3	1	3	1		
Travaux publics ouvriers	184 000									4	3	3	3	1	3	1		pac 3
Travaux publics cadres	52 900																	
Bâtiment cadres	61 300									4	3	3	3	1	3	1		pac 3
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300									4	3	3	3	1	3	1		pac 3
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200									4	3	3	3	1	3	1		pac 3
<b>CHIMIE ET PHARMACIE</b>	<b>511 800</b>																	
Industries chimiques	220 000																	
Industrie pharmaceutique	128 300							oui		5	3	3	2	1	2	1		
Pharmacie d'officine	119 100							oui		4	3	2	2	1	1			
<b>PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES</b>	<b>224 600</b>																	
Caoutchouc	54 600																	
Plasturgie	120 000																	
<b>VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION</b>	<b>203 600</b>																	
<b>BOIS ET DÉRIVÉS</b>	<b>266 200</b>																	
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000							oui		4j	3	5	5	2	1			2h scolaire
<b>HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE</b>	<b>466 300</b>																	
Industries textiles	62 800							oui		4	3	3	3	1	2	1		
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600							oui		5	3	4	3	2	3.....1			autres mariag
Commerce de détail habillement textiles	66 800																	
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700							oui		4	3	3	3	1	1			
<b>CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>540 600</b>																	
Publicité	74 300																	
Imprimeries de labeur	53 900																	
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700									18 mois	3	3	4	2	1	1		
Télécommunications	86 800							oui		4	3	2	2	1	1			
<b>AGRO-ALIMENTAIRE</b>	<b>812 700</b>																	
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200																	
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800																	pac 4
<b>COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT</b>	<b>371 100</b>																	
Commerce de gros	328 900																	

Tableau 3 : congé parental et congés familiaux (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F+	H+	TP+	Congé parental				Congés familiaux (en nombre de jours)								
							Modalités				RefCdT: 4 jours	RefCdT: 3 jours	RefCdT: 2 jours	RefCdT: 2 jours	RefCdT: 1 jour	RefCdT: 1 jour	Autres cas		
							Rappel des dispositions légales	Indemnisation partielle	Durée majorée	Accompagnement du retour	Mariage	Naissance adoption	Décès conjoint marié ou pacsé	Décès d'un enfant	Mariage d'un enfant	Décès ascendants ou collatéraux			
<b>COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE</b>	<b>670 600</b>																		
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						oui												
<b>COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE</b>	<b>388 300</b>																		
Commerce de détail non alimentaire	107 200						oui												
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100						oui		oui										
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900						oui												
<b>SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS</b>	<b>503 700</b>																		
Services de l'automobile	419 200						oui												
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000						oui												
<b>HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME</b>	<b>959 800</b>																		
Restauration de collectivités	94 200						oui		oui										
Restauration rapide	154 200																		
Hôtels-café-restaurants	600 700						oui												
<b>TRANSPORTS (HORS STATUTS)</b>	<b>873 100</b>																		
Transports routiers	661 000																		
Transports aériens personnels au sol	86 000						oui												
Transports publics urbains de voyageurs	50 900						oui												
<b>SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>1 980 300</b>																		
Cabinets médicaux	83 200						oui												
Hospitalisation privée	265 700																		
<b>BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES</b>	<b>739 600</b>																		
Sociétés d'assurances	139 000						oui		oui										
Banques	252 900						oui	oui	oui										
Mutualité	54 000																		
<b>IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT</b>	<b>326 500</b>																		
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600						oui												
Immobilier	141 600																		
<b>BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES</b>	<b>914 300</b>																		
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900						oui												
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900																		
<b>PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES</b>	<b>244 900</b>																		
Cabinets d'experts comptables	134 000																		
<b>NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ</b>	<b>654 200</b>																		
Prévention et sécurité	154 800																		
Activités du déchet	52 800																		
Entreprises de propreté et services associés	370 500						oui												
<b>BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES</b>	<b>577 600</b>																		
Organismes de formation	73 400						oui	oui cep											
Établissements d'enseignement privé	67 900																		
Sport	70 300																		
Coiffure	98 700																		

Tableau 4 : enfant malade, présence parentale et solidarité familiale

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F+	H+	TP+	Congé enfant malade		Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale						
							RefCdT: 3 jours		Mention	Durée	Indemnisation partielle	Mention	Durée	Indemnisation partielle				
							Durée	Maintien salaire										
<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>	<b>15 314 600</b>																	
<b>MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE</b>	<b>1 663 100</b>																	
Métallurgie région parisienne	256 700																	
Métallurgie cadres	435 300						4	50%	oui	8 mois								
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000																	
<b>BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>1 421 700</b>																	
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900																	
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100																	
Travaux publics ouvriers	184 000																	
Travaux publics cadres	52 900																	
Bâtiment cadres	61 300																	
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300						3											
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200						3											
<b>CHIMIE ET PHARMACIE</b>	<b>511 800</b>																	
Industries chimiques	220 000								oui				oui					
Industrie pharmaceutique	128 300								oui				oui					
Pharmacie d'officine	119 100																	
<b>PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES</b>	<b>224 600</b>																	
Caoutchouc	54 600																	
Plasturgie	120 000																	
<b>VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION</b>	<b>203 600</b>																	
<b>BOIS ET DÉRIVÉS</b>	<b>266 200</b>																	
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000						4		oui									
<b>HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE</b>	<b>466 300</b>																	
Industries textiles	62 800																	
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600																	
Commerce de détail habillement textiles	66 800																	
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700																	
<b>CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>540 600</b>																	
Publicité	74 300								oui	1 mois			oui	1 mois				
Imprimeries de labeur	53 900																	
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700						4	oui										
Télécommunications	86 800																	
<b>AGRO-ALIMENTAIRE</b>	<b>812 700</b>																	
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200																	
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800																	
<b>COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT</b>	<b>371 100</b>																	
Commerce de gros	328 900																	

Tableau 4 : enfant malade, présence parentale et solidarité familiale (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F+	H+	TP+	Congé enfant malade		Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale						
							RefCdT: 3 jours		Mention	Durée	Indemnisation partielle	Mention	Durée	Indemnisation partielle				
							Durée	Maintien salaire										
<b>COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE</b>	<b>670 600</b>																	
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						5	oui 12 ans	oui									
<b>COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE</b>	<b>388 300</b>																	
Commerce de détail non alimentaire	107 200						3 ou 5	2j					oui					
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100																	
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900																	
<b>SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS</b>	<b>503 700</b>																	
Services de l'automobile	419 200																	
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000																	
<b>HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME</b>	<b>959 800</b>																	
Restauration de collectivités	94 200																	
Restauration rapide	154 200																	
Hôtels-café-restaurants	600 700						3											
<b>TRANSPORTS (HORS STATUTS)</b>	<b>873 100</b>																	
Transports routiers	661 000																	
Transports aériens personnels au sol	86 000						3	oui	oui	6 mois								
Transports publics urbains de voyageurs	50 900																	
<b>SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>1 980 300</b>																	
Cabinets médicaux	83 200								oui	3 mois			oui	3 mois				
Hospitalisation privée	265 700						12	3j										
<b>BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES</b>	<b>739 600</b>																	
Sociétés d'assurances	139 000						3j	oui										
Banques	252 900						3		oui	2	oui		oui					
Mutualité	54 000						3		oui	7j								
<b>IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT</b>	<b>326 500</b>																	
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600								oui									
Immobilier	141 600																	
<b>BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES</b>	<b>914 300</b>																	
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900																	
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900						5j	2j										
<b>PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES</b>	<b>244 900</b>																	
Cabinets d'experts comptables	134 000																	
<b>NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ</b>	<b>654 200</b>																	
Prévention et sécurité	154 800						4j	50%										
Activités du déchet	52 800																	
Entreprises de propreté et services associés	370 500						4j	50%										
<b>BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES</b>	<b>577 600</b>																	
Organismes de formation	73 400						3	oui										
Établissements d'enseignement privé	67 900																	
Sport	70 300																	
Coiffure	98 700																	

Tableau 5 : aménagements d'horaire et télétravail

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Aménagements d'horaires			Temps partiel choisi	Télétravail	Compte épargne-temps
							Mention	Durée	Indemnisation partielle	Mention de dispositions spécifiques	Mention de dispositions spécifiques	Mention de dispositions spécifiques
<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>	<b>15 314 600</b>											
<b>MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE</b>	<b>1 663 100</b>											
Métallurgie région parisienne	256 700											
Métallurgie cadres	435 300								oui			
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000											
<b>BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>1 421 700</b>											
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900											
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100								oui			
Travaux publics ouvriers	184 000						oui		oui			
Travaux publics cadres	52 900						oui					
Bâtiment cadres	61 300						oui					
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300						oui					
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200						oui					
<b>CHIMIE ET PHARMACIE</b>	<b>511 800</b>											
Industries chimiques	220 000						oui					
Industrie pharmaceutique	128 300											
Pharmacie d'officine	119 100								oui			
<b>PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES</b>	<b>224 600</b>											
Caoutchouc	54 600											
Plasturgie	120 000											
<b>VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION</b>	<b>203 600</b>											
<b>BOIS ET DÉRIVÉS</b>	<b>266 200</b>											
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000											
<b>HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE</b>	<b>466 300</b>											
Industries textiles	62 800											
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600						oui					oui
Commerce de détail habillement textiles	66 800											
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700								oui			
<b>CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>540 600</b>											
Publicité	74 300											
Imprimeries de labeur	53 900											
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700											
Télécommunications	86 800								oui			
<b>AGRO-ALIMENTAIRE</b>	<b>812 700</b>											
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200											
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800											
<b>COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT</b>	<b>371 100</b>											
Commerce de gros	328 900						oui					