

ARTICLE 21

MATERNITE ET ADOPTION

I. Maternité :

Un congé de quatre mois avec salaire entier est accordé aux salariées titulaires en état de grossesse, avec obligation d'arrêter le travail six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-17 du Code du travail.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé à partir du troisième enfant, avec obligation d'arrêter le travail huit semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-19 du Code du travail.

En cas de naissance de deux enfants, un congé supplémentaire non rémunéré de 18 semaines est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-18 du Code du travail. En cas de naissance de plus de deux enfants, le congé supplémentaire non rémunéré, accordé selon les mêmes conditions, est de 30 semaines.

La salariée est tenue de faire connaître son état à la Direction, trois mois, au moins, avant son arrêt de travail.

A partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure, sans diminution de salaire.

En cas de travail à temps partiel, cette réduction est attribuée au prorata du temps de travail.

Cette réduction de la durée quotidienne de travail ne peut pas donner lieu à report et ses modalités sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée a la faculté de demander, en cas d'allaitement, un congé de trois mois à demi-salaire.

Par ailleurs, un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Si le ou la salarié(e) ne remplit pas les conditions pour demander un congé parental, il ou elle peut bénéficier d'une mise en disponibilité d'un an au maximum qui prendra effet, soit à l'expiration du congé de maternité, soit à l'expiration du congé d'allaitement susvisé. Un mois avant la fin de cette période de disponibilité, le ou la salarié(e) qui désirera reprendre son activité devra en faire la demande par écrit. Son retour s'effectuera dans le même lieu de travail, dans le même emploi ou un emploi similaire, avec tous les droits d'ancienneté acquis au moment de sa mise en disponibilité.

La salariée qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra à nouveau bénéficier des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.

II. Adoption :

Un congé de deux mois et demi avec salaire entier est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail, aux salariés titulaires à qui un enfant est confié en vue de son adoption, à partir de l'arrivée de l'enfant à leur foyer.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à charge à trois ou plus.

En cas d'adoption de deux enfants ou plus, un congé supplémentaire non rémunéré de 12 semaines est accordé en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail.

Dans tous les cas, un congé supplémentaire non rémunéré est accordé aux fins de porter, le cas échéant, les durées ci-dessus définies à la durée équivalente, postnatale, du congé prévu au I.

Le salarié doit avertir la Direction du motif de son absence un mois au moins avant son arrêt de travail.

La durée du congé d'adoption peut être répartie entre les deux parents dans les conditions définies par l'article L. 1225-40 du Code du Travail.

Un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Tout salarié qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra bénéficier à nouveau des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.