



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

politique à l'égard des femmes

Question écrite n° 33060

## Texte de la question

M. Patrick Lemasle appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur un certain nombre de problèmes liés à la spécificité féminine dans le monde du travail. Il lui demande de prendre en compte le désir de nombreuses femmes de pouvoir pleinement assumer l'arrivée d'un enfant en étudiant la possibilité de porter le congé de maternité de 10 semaines après l'accouchement à 20 semaines. Par ailleurs, d'étudier la possibilité de retenir la totalité de la durée du congé parental d'éducation dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Ceci éviterait toute discrimination entre salariés du fait du congé parental et permettrait de libérer des postes pendant des périodes supplémentaires.

## Texte de la réponse

Le congé légal de maternité répond à un impératif de santé publique qui est de préserver la santé de la mère et celle de son enfant. A cet effet, le congé postnatal est fixé pour les premier et deuxième enfants à dix semaines. Il est précisé que si l'un des parents souhaite assurer lui-même la garde de ses enfants au-delà de cette période, il peut bénéficier, dans certaines conditions, notamment d'activité professionnelle antérieure, de l'allocation parentale d'éducation (APE). Cette prestation familiale peut être servie jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, dès lors que la famille a au moins deux enfants à charge. Elle est versée soit à taux plein lorsque le parent n'exerce pas d'activité professionnelle (montant mensuel 487,40 EUR au 1er janvier 2002), soit à taux partiel lorsque le parent exerce une activité à temps partiel (322,28 EUR ou 243,72 EUR par mois selon la quotité d'activité exercée). Le dispositif du congé parental d'éducation permet aux salariés qui souhaitent assurer partiellement ou totalement la garde de leur enfant soit de suspendre leur activité professionnelle, soit de réduire leur temps de travail, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Si le salarié ou la salariée opte pour une simple réduction de son activité professionnelle, ce sont les règles de droit commun relatives aux travailleurs à temps partiel qui s'appliquent. Dans ce cas, l'ancienneté est calculée comme si les salariés avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité. Si le salarié ou la salariée décide, au contraire, de suspendre totalement son activité professionnelle, la durée de son congé sera prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Ce mode de calcul paraît équilibré puisqu'il permet à la personne salariée de conserver une continuité dans le déroulement de sa carrière. sans pour autant mettre à la charge de l'employeur tous les avantages découlant de l'ancienneté pour celle-ci dont l'absence pourra, en pratique, durer plusieurs années. Enfin, la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté constitue un minimum légal qui ne fait pas obstacle à la négociation et à l'adoption de dispositions conventionnelles plus favorables.

## Données clés

**Auteur :** [M. Patrick Lemasle](#)

**Circonscription :** Haute-Garonne (7<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 33060

**Rubrique** : Femmes

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 19 juillet 1999, page 4378

**Réponse publiée le** : 6 mai 2002, page 2376