

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 20 : additif à l'article 42

Congé de maternité, congé parental

42-1. – Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur. Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être porté à vingt-deux semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 22.

42-2. – Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité.

Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci a obligatoirement recueilli auprès du médecin gynécologue de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

Sont déduites de la rémunération les prestations journalières versées au titre du régime général de la Sécurité sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie.

42-3. – À partir du 6^e mois de grossesse, et jusqu'à la moitié du 4^e mois suivant l'accouchement, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour.

42-4. – Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 36 sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la Sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement pourra être alloué à l'issue du congé de maternité.

42-5. – En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article L. 122-26 du Code du travail (L. 1225-17 et suivants).

42-6. – Un congé sans solde, congé parental d'éducation, d'une durée d'un an renouvelable deux fois, est accordé à toute journaliste qui en fait la demande au moins un mois avant le terme de son congé de maternité ou d'adoption.

Le père salarié de l'entreprise a droit à un congé sans solde d'égale durée, à prendre deux mois au moins après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, si la mère de l'enfant ne remplit pas les conditions d'attribution du congé parental d'éducation prévu aux articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail (L. 1225-66), ou si elle y renonce.

Si les parents de l'enfant sont tous deux agents de l'entreprise, le père n'a droit au congé que si la mère y renonce.

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

À l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le ou la journaliste est réintégré, dans un délai de trois mois, dans sa résidence, dans son ancienne fonction ou dans un poste équivalent.

Commentaire : au moment où la tendance nationale est à la réduction des garanties sociales, la perte des dispositions particulières prévues par l'avenant audiovisuel pour les femmes en congé maternité, mais aussi les pères (mesures complémentaires au droit commun pour la prise d'un congé parental) représenterait une véritable régression sociale.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 21 : additif à l'article 44

Tout savoir sur la Carte de presse :
<http://www.carte2009.fr/>