



Fiche Maternitentes n°1

Un congé maternité pour une intermittente, est-ce intéressant ?

OUI tout à fait.

Tout d'abord, rappelons que les intermittentes sont des salariées, et qu'à ce titre le congé maternité est *obligatoire* : il n'est pas possible d'être employée pendant une durée minimum de 8 semaines (deux semaines avant la date prévue d'accouchement, et six semaines après), et pendant toute la durée du congé, à savoir 16 semaines, si on n'a pas de contrat prévu pendant cette période.

Il n'est donc pas possible de « ne pas prendre » son congé maternité, contrairement aux indépendantes ou à certaines professions libérales.

Mais il serait de toute façon dommage de ne pas bénéficier de ce droit qui est devenu désormais un droit enfin protecteur, plus avantageux qu'auparavant, pour les femmes salariées à emploi discontinu.

Il y a dix ans en effet, il existait de nombreuses discriminations dans la réglementation concernant les femmes à emploi discontinu et le congé maternité, à la fois pour obtenir un congé indemnisé, et correctement indemnisé le cas échéant, et pour les conséquences que cela avait sur ses droits Pôle Emploi par la suite.

Depuis dix ans les Maternitentes, soutenues par la Coordination des Intermittents et certains syndicats spectacle, se sont battues en faisant des actions, en saisissant la HALDE /le Défenseur des droits, en rencontrant les responsables de la Sécurité Sociale, en écrivant communiqués de presse et courriers aux personnalités politiques, en étant auditionnées à l'Assemblée Nationale et consultées pour la rédaction des nouveaux textes.

Depuis le nouveau décret de l'Unedic de 2016 (aujourd'hui prorogé par la convention de 2018) et la nouvelle Circulaire ministérielle de la Sécurité Sociale de 2017, dont l'application a commencé en 2018, il est enfin normal et avantageux pour une intermittente du spectacle de bénéficier de ses droits et d'avoir un Congé maternité indemnisé, sans conséquence néfaste pour ses droits à l'indemnisation par Pôle Emploi.

Pas de "taux zéro", pas de "perte de l'intermittence", pas de "radiation par Pôle Emploi", pas de congé maternité qu'il serait préférable de ne pas prendre et de dissimuler... tout cela est désormais à classer au rang de légende urbaine et d'histoire ancienne.



L'intermittence nuit gravement
au congé maternité
<http://maternitentes.aver-blog.com>

Fiche Maternitentes n°2

Je suis intermittente et enceinte : à quoi ai-je droit ?

J'ai le droit, comme toute salariée, à **16 semaines** de congé maternité : 6 semaines avant la date présumée d'accouchement (celle déclarée par le gynécologue à la sécurité sociale vers le 4e mois) et 10 semaines après cette date.

Sinon, je peux travailler normalement et bénéficier de mes droits Pôle Emploi jusqu'au congé maternité.

Je peux éventuellement réduire mon congé maternité jusqu'au **minimum légal de huit semaines** (deux semaines avant, six semaines après) si je ne souhaite pas le prendre intégralement.

Attention, depuis quelques temps, certaines agences Sécu exigent pour pouvoir réduire le Congé Maternité que l'assurée ait un contrat de travail avec attestation d'emploi par l'employeur. Elle refuse que l'assurée réduise le congé maternité pour rester indemnisée par Pôle Emploi (le caractère légal de ce refus reste cependant à vérifier, nous n'avons pas encore le fin mot).

Je peux aussi l'allonger d'un **congé pathologique** de deux semaines, en prénatal, si mon état de santé l'exige. Il faut pour cela une attestation du médecin. Le congé pathologique est indemnisé comme le congé maternité, à 100% de l'IJ calculée par la sécurité sociale (voir fiche n°4 : "comment ça fonctionne avec la sécurité sociale »).

Si j'ai besoin d'arrêts maladies plus en amont, ils ne seront indemnisés qu'à 50% de l'IJ de la Sécurité sociale.

Mais si je suis dans un métier spécifique qui m'empêche de travailler en étant enceinte, je peux aussi faire la demande de **prestations complémentaires spécifiques** à partir de la 21e semaine avant l'accouchement, en faisant un dossier avec lettre du médecin et éventuellement de l'employeur, expliquant l'impossibilité à travailler. Ces prestations viennent compléter l'arrêt maladie indemnisé à 50%.

Le formulaire à demander à la CPAM est le **formulaire 81 01** (de nombreuses agences ne le connaissent pas, il ne faut pas hésiter à insister). Cependant la décision est à la discrétion de chaque agence CPAM, qui peut aussi refuser ces prestations.

Le repos prénatal supplémentaire :

cf arrêté du 26 octobre 1995- J.O. du 15 novembre 1995

Référence que l'on retrouve aussi dans la fiche technique n°29 du règlement de la Sécurité Sociale :

« Il est possible au titre des prestations supplémentaires d'attribuer aux assurées sociales appartenant aux catégories des artistes du spectacle et aux mannequins des indemnités journalières de maternité dès qu'il aura été pour elles impossibilités constatée d'exercer leur profession et au plus tôt à partir de la 21ème semaine précédant la date présumée de l'accouchement.

Attribution dans les mêmes conditions des mêmes indemnités journalières de maternité aux assurées dont le métier comporte des travaux pénibles entraînant dans chaque cas, leur état, une incompatibilité constatée. (Texte de référence 71-6 du RICP) ».



Fiche Maternitentes n°3

Je suis intermittente et enceinte : quelles démarches effectuer ?

Au début de la grossesse (troisième mois) :

- Tout d'abord, vérifier que j'aurai bien le droit à un congé maternité indemnisé (cf fiche "comment ça marche côté sécurité sociale") pour pouvoir anticiper le cas échéant.
- Calculer mes dates de congé maternité d'après la date présumée de mon accouchement (la DPA est déterminée par le médecin gynécologue ou obstétricien lors de la visite du 3e mois de grossesse et c'est la date qui sera déclarée officiellement à la CPAM, ne serait-ce que pour le remboursement des soins). Le congé commence 6 semaines avant la DPA, et se termine 10 semaines après pour le premier et le deuxième enfant.

NB : il est possible de réduire le congé maternité, mais une femme n'a pas le droit d'être employée à partir de deux semaines précédant la date présumée d'accouchement et jusqu'à six semaines après l'accouchement (voir fiche n°2 : à quoi ai-je droit)

Lorsque vous arrivez au mois du début de congé (huitième mois) :

- Préparer mon dossier de demande de congé qui sera à déposer le premier jour de congé maternité auprès de ma CPAM, soit en le déposant sur place, soit par courrier recommandé.
- Vis-à-vis de Pôle Emploi : se déclarer en congé maternité lors de l'actualisation de fin de mois.

Que mettre dans mon dossier de demande de congé ?

- Pour justifier que vous avez le droit à un congé maternité indemnisé (voir fiche n°5) : si vous vous appuyez sur les trois mois ou les douze mois précédant votre congé maternité, il suffit de donner les mêmes documents que ci-dessous. Si vous vous appuyez sur les trois mois ou sur les douze mois précédant votre début de grossesse, alors n'oubliez pas de donner toutes les fiches de paie concernées par cette période.
- Pour le calcul de votre indemnité journalière : le calcul va s'appuyer sur les douze mois civils qui précèdent le **dernier jour de travail** avant votre congé maternité. Attention les contrats du mois en cours ne compteront donc pas pour le calcul de l'IJ, et si votre dernier jour de travail n'est pas dans le même mois que le début du congé maternité, cela décale d'autant la période étudiée. Partez bien de votre dernier contrat avant le congé maternité, et remontez à partir du mois précédent, en prenant **douze mois civils pleins**. Sur cette période il faut fournir :
 - > Toutes vos **fiches de paie**
 - > L'attestation de paiement des **congés spectacles** qui a eu lieu sur les douze mois précédant le congé maternité (ils comptent comme salaire car soumis à cotisation)
 - > Une attestation du **nombre de jours indemnisés** par Pôle Emploi sur la période (pour pouvoir les déduire du diviseur).

Vous n'avez pas besoin de mettre vos AEM, elles ne concernent pas la sécurité sociale et ne jouent aucun rôle.

Il est possible que la CPAM vous demande de joindre une "attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières" à remplir notamment par "l'employeur". Mieux vaut ignorer cette attestation, déjà parce que les intermittentes ont généralement plusieurs employeurs, et parce qu'elle peut entraîner la prise en charge du dossier comme pour celui d'une personne en activité continue, donc avec une indemnisation mal calculée.

En revanche en fonction des agences il peut y avoir une déclaration sur l'honneur à remplir au moment de déposer votre dossier, c'est la CPAM qui peut vous la remettre.

N'hésitez pas à ajouter une lettre d'accompagnement qui récapitule sur quelle base vos droits sont ouverts puis qui récapitule le calcul à effectuer pour obtenir la bonne indemnisation.



L'intermittence nuit gravement
au congé maternité
<http://maternitentes.aver-blog.com>

Fiche Maternitentes n°4

Comment ça fonctionne côté Sécurité Sociale ?

Deux étapes à distinguer :

1. Est-ce que je remplis les droits à un congé maternité indemnisé ?

Pour cela, il faut réunir un certain nombre d'heures ou de cachets. Les conditions sont alternatives.

- Soit 9 cachets dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 9 cachets dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 150h dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 150h dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 9 cachets dans les trois mois qui précèdent le début de grossesse
- Soit 150h dans les trois mois qui précèdent le début de grossesse
- Soit 600h dans les 12 mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 600h dans les 365 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé maternité
- Soit 600h dans les 12 mois civils qui précèdent le début de grossesse
- Soit 600h dans les 365 jours qui précèdent le début de grossesse

En cas d'alternance de cachets et d'heures, un cachet vaut 16h pour la sécurité sociale.

Ce qui compte est ce qui est indiqué sur votre fiche de paie (le mot "cachet" ou le nombre d'heures) indépendamment des AEM et des équivalences Pôle Emploi.

Si une des conditions est remplie, joignez tous vos bulletins de salaire sur cette période pour que la CPAM valide la condition d'ouverture de droits.

Les congés spectacles peuvent aussi être comptés : en effet, les congés payés ouvrent droit au paiement d'indemnités soumises à cotisations et doivent en conséquence être considérés comme des périodes de travail salarié pour l'ouverture du droit aux prestations en espèce. A raison de 7h/jour de congé et sous réserve que les congés aient été pris durant la période de référence. (Ne pas hésiter à joindre au dossier une attestation sur l'honneur précisant la date et le nombre de jours de congés)

Si le nombre d'heures ou cachets ne marche pas, il est possible de regarder les cotisations sur les salaires.

Si vraiment vous ne remplissez pas du tout les conditions pour accéder au congé maternité indemnisé, il est possible de s'adresser à AUDIENS pour une aide spécifique.

2. Quelle sera mon indemnisation journalière pendant mon congé ?

Vous serez indemnisée seulement si vous remplissez les droits au congé maternité indiqués dans le 1.

Alors la sécurité sociale va se baser sur les 12 mois civils qui précèdent votre dernier contrat de travail avant le congé, pour calculer votre IJ.

Exemple : votre CM commence le 15 mars 2018, mais votre dernière date de travail est le 27 février 2018. La CPAM en ce cas va regarder vos salaires du 1er février 2017 au 31 janvier 2018. Les mois de février et de mars 2018 ne rentrent pas dans le calcul.

La sécurité sociale se base uniquement sur vos salaires (fiches de paie) pour calculer vos droits, sans vos indemnités Pôle Emploi qui ne sont pas soumises aux cotisations. En revanche, les jours chômés (donc indemnisés par PE) sont à retirer du nombre de jours par lesquels on divise le salaire de référence, car seuls les jours réellement travaillés entrent en compte dans le calcul. De plus, les paiements de Congés Spectacles comptent comme revenu et sont donc à ajouter au montant de vos salaires.



L'intermittence nuit gravement
au congé maternité
<http://maternitentes.aver-bleg.com>

Fiche Maternitentes n°4

Calcul du Montant de l'IJ de congé maternité (NB :Attention le simulateur AMELI est faux)

(Salaires bruts abattus sur 12 mois + Congé spectacle brut) - 21%) : (365 - nombre de jours indemnisés par PE) - 6,7% de CSG

Les 12 mois en question sont les 12 mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant votre congé maternité. Vous prenez tous les montants du brut abattu de vos salaires (ligne "maladie et maternité" de vos fiches de paie) sur ces 12 mois + le montant des Congés spectacles que vous avez touchés sur cette période. Vous les additionnez. Si un mois vous dépassez 3300€, vous devez plafonner à 3300€ et pas plus.

Vous retirez 21% de cette somme (donc vous multipliez la somme obtenue par 0,79) – c'est un abattement défini selon l'arrêté du 28 mars 2013 fixant le taux forfaitaire mentionné à l'article R. 331-5 du code de la sécurité sociale.

Vous divisez cette nouvelle somme par le nombre de jours travaillés, soit (365 - nombre de jours indemnisés par PE sur ces 12 mois, d'après les attestations que vous avez)

Vous retirez à la fin encore 6,7% de CSG (vous multipliez la somme par 0,933)

Textes clés sur les litiges les plus fréquemment rencontrés :

Texte qui prouve que les jours indemnisés par Pôle Emploi doivent être retirés du diviseur :

**DGR n° 21/94, pages 20 et 21*

*45. Période de référence incomplète (*art. R 323.8 du Code de la sécurité sociale*)*

Lorsque l'employeur, du fait de la spécificité du travail, ne peut pas indiquer le salaire fictif pour une période de référence complète, la Caisse calculera l'indemnité journalière sur la base du salaire réel divisé par le nombre de jours correspondant à cette période (procédure simplifiée de rétablissement)

Par ailleurs, quelle que soit la période retenue, il est rappelé que pour l'application de la règle d'assimilation prévue à l'art. R 323.8 2°, les périodes indemnisées par les organismes d'assurance maladie et les Assedic sont soustraites du diviseur représentant le nombre de jours calendaires de la période de référence.

Texte qui prouve que les Congés Spectacle doivent compter comme salaire dans le calcul de l'IJ :

**** CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DSS/2A/5B/2017/126 du 19 avril 2017**

III - Assiette de calcul de l'indemnité journalière maladie et maternité

1. Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité journalière maladie et maternité

Pour le calcul de l'indemnité journalière maladie et maternité, le salaire pris en compte s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération servant de base, lors de chaque paie, au calcul des cotisations dues pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès.

Comme pour l'examen des conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières (Cass. 2 décembre 1999), les congés payés doivent être considérés comme des salaires pour le calcul des indemnités journalières.

(...)

Dès lors, pour le calcul mais aussi pour l'ouverture de droit aux indemnités journalières, les congés payés par la caisse des congés spectacles doivent être pris en compte au moment où ils sont versés. L'attestation remise par ladite caisse permet à l'intéressé de justifier de ses droits.

Exemple n°3 :

Prise des congés en juillet 2015 payés (au titre de l'année 2014) par la caisse des congés payés.

Arrêt de travail en octobre 2015.

Le calcul de l'indemnité journalière tient compte des salaires des 12 derniers mois civils soit de septembre 2014 à septembre 2015. Il est également tenu compte des congés payés en juillet 2015 pour le calcul des indemnités journalières.

Les indemnités journalières des salariés exerçant une profession discontinue sont dès lors calculées sur la base de l'ensemble des salaires des douze mois civils antérieurs à l'interruption de travail et des congés pris sur cette période.

(...)

3. L'application du taux forfaitaire de 21% en indemnité journalière maternité

Pour le calcul de l'indemnité journalière maternité, il est appliqué au salaire plafonné tel que défini au point II.2.2), un abattement égal à 21% (arrêté du 28 mars 2013 fixant le taux forfaitaire mentionné à l'article R. 331-5 du code de la sécurité sociale).



Fiche Maternitantes n°5

Comment ça fonctionne côté Pôle Emploi?

Suis-je radiée de Pôle Emploi pendant le congé maternité ?

Oui, mais pas d'inquiétude, Pôle Emploi suspend en effet votre inscription pendant la durée de votre congé maternité puisque vous êtes indemnisée par la sécurité sociale. Mais dès que votre congé maternité est fini, il suffit de le signaler à Pôle Emploi et il reprend votre indemnisation, celle que vous aviez avant le congé maternité, et ce jusqu'à votre prochaine date anniversaire. N'oubliez pas de contacter Pôle Emploi dès le lendemain de votre congé.

Dois-je retravailler juste après le congé maternité pour que mon inscription à Pôle Emploi reprenne ?

Non. Il suffit de signaler que votre congé maternité est fini. Vos droits continuent jusqu'à votre date anniversaire.

En revanche, si vous voulez que le congé maternité compte pour le prochain renouvellement, il faut que vous fassiez au moins un contrat entre la fin de votre congé maternité et votre date anniversaire.

Que se passe-t-il quand ma date anniversaire tombe pendant le congé maternité ?

Deux cas de figure se présentent : **est-ce que vous avez déjà les 507 heures avant le début de votre congé maternité ?**

- **Si oui**, alors c'est parfait, vous laissez simplement courir (sans retravailler) et après votre congé maternité vous signalez à Pôle Emploi que votre congé maternité est fini, et il repartira de votre **dernière date travaillée avant votre congé maternité** pour calculer vos heures et renouveler vos droits, vous êtes donc immédiatement réindemnisée selon la période de référence qui précède votre congé. Le lendemain de cette dernière date travaillée devient votre nouvelle date anniversaire, donc vous avez moins de temps pour refaire vos heures, mais le congé maternité, qui comptera pour le prochain renouvellement, vous assure déjà le nombre d'heures nécessaires pour renouveler vos droits la prochaine fois. Ainsi, même si vous ne réussissez à faire qu'un seul cachet après votre congé maternité, de toutes façons vous bénéficierez au moins de l'indemnité minimum pôle emploi qui est de 38€ brut pour les techniciens en annexe 8 et 44€ brut pour les comédiens en annexe 10. Les heures effectuées en plus après votre congé maternité peuvent servir à augmenter éventuellement votre future indemnisation.

Vous êtes donc dans tous les cas assurée de pouvoir maintenir votre intermittence pendant environ un an et demie.

- **Si non**, le congé maternité vous aidera à les avoir. En ce cas, vous signalez aussi à Pôle Emploi que votre congé maternité est fini. Il va rechercher les heures et va dire que vous ne les avez pas et que vous ne pouvez pas renouveler vos droits. Vous laissez passer ce premier refus et pendant ce temps vous refaites au moins un contrat (heures ou cachet) et vous demandez une nouvelle étude de vos droits à partir de cette nouvelle date travaillée. Comme il y aura le congé maternité dedans, qui apporte 560h, vous renouvelez sans problème vos droits et la nouvelle date anniversaire devient le lendemain de la nouvelle date travaillée. Vous avez donc une nouvelle année complète pour refaire vos heures.

Dois-je demander un renouvellement anticipé de mes droits si j'ai déjà les heures avant mon congé maternité ?

Non, ce serait une démarche inutile, puisque de toute façon si vous ne retravaillez pas Pôle Emploi devra remonter à votre dernière date travaillée avant le CM pour étudier vos droits.



L'intermittence nuit gravement
au congé maternité
<http://maternitentes.aver-blog.com>

Fiche Maternitentes n°5

Comment sera comptabilisé mon congé maternité par Pôle Emploi?

Si vous avez retravaillé entre la fin de votre congé maternité et votre date anniversaire, le congé maternité compte à raison de 5h par jour, donc donne d'office 560h, et il est considéré comme du travail assimilé avec un salaire qui lui est affecté selon cette formule de calcul :

Chapitre 5 des annexes 8 et 10 de la circulaire Unedic de juillet 2016

Section 1 : Salaire de Référence

Article 21

§ 2 - Lorsque sont retenues dans l'affiliation des périodes de congé maternité, des périodes de congés accordées à la mère ou au père adoptif ou des périodes d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée, en application de l'article 3§3, le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière correspond au salaire annuel de référence (SAR) calculé comme suit :

Salaire annuel de référence =

[salaire de référence / (jours de la période de référence – nombre de jours correspondant à la période de congé maternité, d'adoption ou d'arrêt maladie au titre d'une affection de longue durée)] x jours de la période de référence

Lien vers la circulaire complète : <https://www.unedic.org/sites/default/files/circulaires/PRE-CIRC-1469452159635.pdf>

Concrètement, pour calculer votre nouvelle indemnisation chômage à la suite d'un congé maternité ou maladie, vous appliquez la formule habituelle de calcul de l'indemnisation (article 23, ci-dessous), mais en remplaçant le Salaire de Référence (SR) par le Salaire Annuel de Référence (SAR) trouvé selon la formule ci-dessus (article 21).

Chapitre 5 des annexes 8 et 10 de la circulaire Unedic de juillet 2016

Section 2 : allocation journalière

Article 23

L'allocation journalière (AJ) servie en application des articles 3 et suivants est constituée de la somme résultant de la formule suivante :

Pour les Artistes / annexe 10 :

$$AJ = A + B + C$$

$$A = [AJ \text{ minimale} \times (0,36 \times SR \text{ ou } SAR \text{ (jusqu'à } 13\,700\text{€)}) + 0,05 \times SR \text{ ou } SAR \text{ (au-delà de } 13\,700\text{€})] \div 5\,000$$

$$B = [AJ \text{ minimale} \times (0,26 \times NHT \text{ (jusqu'à } 690 \text{ heures)}) + 0,08 \times NHT \text{ (au-delà de } 690 \text{ h.)}] \div 507$$

$$C = AJ \text{ minimale} \times 0,70 = 31,36 \times 0,70 = 21,95$$

Pour les techniciens / annexe 8 :

$$AJ = A + B + C$$

$$A = AJ \text{ minimale} \times [0,42 \times SR \text{ ou } SAR \text{ (jusqu'à } 14\,400 \text{ €)} + 0,05 \times (SR \text{ ou } SAR - 14\,400 \text{ €})] \div 5000$$

$$B = AJ \text{ minimale} \times [0,26 \times NHT \text{ (jusqu'à } 720 \text{ heures)} + 0,08 \times (NHT - 720 \text{ heures})] \div 507$$

$$C = AJ \text{ minimale} \times 0,40 = (31,36 \text{ €} \times 0,40) = 12,54 \text{ €}$$

Artistes et techniciens, allocation minimum pôle emploi :

Le montant de l'allocation BRUT pôle emploi ne peut jamais être inférieur à 38€ pour les techniciens (annexe 8) et 44€ pour les artistes (annexe 10)



Fiche Maternitantes n°6

Comment raccourcir ou allonger son congé maternité

Si je veux raccourcir mon congé maternité, comment faire ?

Le congé maternité est obligatoire. Comme tout salariée, vous n'avez pas le droit d'être employée pendant une durée minimum légale de huit semaines : deux semaines avant votre date d'accouchement et six semaines après celle-ci. C'est une mesure de protection du salariat.

Si vous prenez votre congé maternité intégralement, vous n'avez pas le droit de travailler pendant la période du congé maternité.

Si vous souhaitez reprendre le travail plus tôt ou commencer le congé maternité plus tard, que votre état de santé le permet, il est possible de demander un raccourcissement de votre congé maternité auprès de la Sécurité Sociale. Mais celle-ci exige que vous ayez un contrat de travail et vous demandera une attestation d'emploi de votre employeur (sur papier libre). Vous pouvez écourter le congé à partir de votre date de congé de travail, si celui-ci a bien lieu après les six premières semaines suivant l'accouchement, ou travailler votre dernière date de travail si elle a lieu avant les deux semaines qui précèdent votre accouchement.

Puis-je reporter une partie de mon congé pré-natal en post-natal ?

Cela dépend des CPAM. Certaines CPAM refusent que les intermittentes du spectacle et les salariées à emploi discontinu aient recours à cette souplesse, pourtant accordée aux autres salariées.

Certaines intermittentes ont cependant réussi à obtenir le report auprès de leurs CPAM, c'est qu'il n'y a donc pas, théoriquement, de contre-indication.

C'est un des points que nous aimerions améliorer, défendre, harmoniser.

Puis-je prendre un congé parental après mon congé maternité ?

En théorie oui, comme toute salariée... sauf qu'une intermittente du spectacle n'a pas le droit de prendre un congé parental à temps partiel, même si elle a la possibilité de travailler moins.

C'est donc tout ou rien, et si on se met en congé parental on ne peut pas faire un seul cachet... sachant que le congé parental en France est assez peu indemnisé, et qu'il est difficile pour une intermittente du spectacle de n'accepter absolument aucun contrat pendant une période donnée, au risque de se déconnecter d'un réseau... De plus la période de congé parental n'est pas prise en compte par Pôle Emploi qui suspend également vos droits pendant ce temps.

Le congé parental en soi n'amène hélas pour l'instant aucun avantage ni aucune compensation qui permette d'assurer la continuité professionnelle. C'est un point qu'il faudrait encore défendre.

En revanche, les nouveaux décrets et circulaires assurent généralement plus de tranquillité après le congé maternité pour le renouvellement des droits Pôle Emploi, du fait que le congé maternité est désormais pris en compte. Une femme qui a bien travaillé avant son congé maternité peut se retrouver avec un an et demie d'indemnisation Pôle Emploi assurée après le congé maternité. Sachant que l'indemnisation PE qu'elle reçoit sera proportionnelle à ce qu'elle travaille pendant cette période.

Une possibilité de reprendre le travail donc, sans stresser sur les seuils d'heures à atteindre dans la première année qui suit la naissance d'un enfant, qui n'est pas la plus simple à gérer....



Fiche Maternitentes n°7

Et le Congé paternité ?

Le père peut prendre **11 jours consécutifs** de congé paternité mais ce à partir du **4eme jour** suivant la naissance (pas avant).

Pour y avoir droit il faut valider les mêmes conditions que pour le congé maternité en terme d'heures de travail :

- Soit 9 cachets dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé paternité
- Soit 9 cachets dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé paternité
- Soit 150h dans les trois mois civils qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé paternité
- Soit 150h dans les 90 jours qui précèdent le dernier jour de travail avant le congé paternité

En cas d'alternance de cachets et d'heures, un cachet vaut 16h pour la sécurité sociale.

Ce qui compte est ce qui est indiqué sur votre fiche de paie (le mot "cachet" ou le nombre d'heures) indépendamment des AEM et des équivalences Pôle Emploi.

Il faut le déclarer à la sécu en fournissant l'acte de naissance et un justificatif de lien de parenté avec la mère (Pacs, mariage...).

Le calcul des indemnités journalières se fait comme pour le congé maternité (voir fiche correspondante).

Il faut le déclarer évidemment au pôle emploi, mais le congé paternité ne compte pas pour 5h par jour pour Pôle Emploi.

En bref, c'est souvent beaucoup de paperasserie pour obtenir 11 jours indemnisés par la sécurité sociale qui ne sont pas comptabilisés de toute façon par Pôle Emploi... peu de pères intermittents y ont recours pour le moment.

C'est évidemment l'un des points de revendication des Maternitentes, qu'un congé paternité plus égalitaire (plus long, plus intéressant pour les pères) puisse être mis en place.