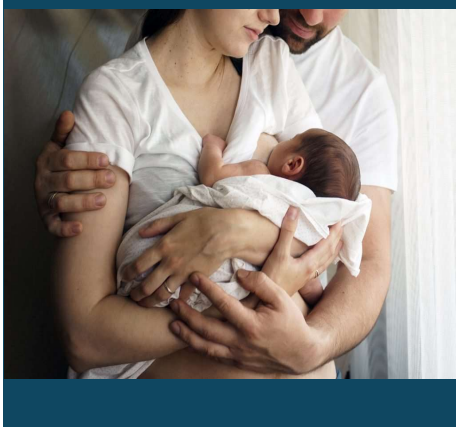


Les principales dispositions de la loi 2024-44 du 12 août 2024 relative à l'organisation des congés de maternité et de paternité concernant le secteur privé

Les congés de maternité et de paternité désignent les périodes au cours desquelles une salariée enceinte et les nouveaux parents peuvent s'absenter.

Il s'agit d'un congé obligatoire que l'employeur ne peut refuser.

Ce dernier doit d'ailleurs respecter plusieurs obligations pendant le congé et au retour de la salariée dans l'entreprise.



Définitions

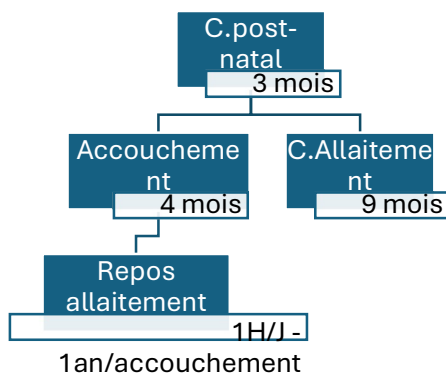
- **Congés de maternité** : les congés dont peut bénéficier la mère et qui sont liés à la période avant, pendant et après l'accouchement.
- **Congé prénatal** : le congé dont bénéficie la femme enceinte avant la date éventuelle de l'accouchement.
- **Congé postnatal** : le congé dont bénéficie la mère immédiatement après l'accouchement.
- **Congé de paternité** : le congé dont bénéficie le père à l'occasion de la naissance d'un ou plusieurs de ses enfants.
- **Congé d'accouchement** : le congé dont peut bénéficier la mère immédiatement après la fin du congé postnatal.
- **Repos d'allaitement** : l'autorisation dont bénéficie la mère immédiatement après la fin du congé postnatal ou le congé d'accouchement.

Pour la mère

La mère bénéficie désormais de :

1. Un **congé prénatal** pour une durée maximale de **(15) jours** au cours du dernier mois de la grossesse, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.
2. Un **congé postnatal** de **(3) mois**, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

Ce congé est porté obligatoirement à quatre mois en cas de naissances gémellaires ou multiples, ou si l'enfant né est porteur d'un handicap, prématuré, ou présentant des malformations congénitales nécessitant des interventions et soins médicaux, sur présentation d'un rapport médical justificatif dans les trois premiers mois suivant immédiatement l'accouchement.



En cas d'accouchement d'un enfant mort-né, la mère bénéficie d'un congé postnatal d'un mois avec plein traitement pour les agents de la fonction publique et du secteur public, et d'une indemnité au titre de congé postnatal pour le secteur privé, sur présentation d'un rapport médical.

Le congé postnatal est cumulable avec le congé annuel de repos.

3. Un **congé d'accouchement**, à l'issue du congé postnatal, sur sa demande au moins quinze (15) jours avant la fin du congé postnatal et après approbation de l'employeur, dont la durée varie d'un mois à (4) mois.

4. Un **repos d'allaitement** deux repos d'une heure chacun, au début ou au terme de chaque, à condition que la durée totale de travail soit égale à sept heures au moins par jour et ce, jusqu'à l'écoulement d'une année entière à compter de la date de l'accouchement.

5. Un **congé d'allaitement** de (9) mois à compter de la date de reprise du travail, au cas où elle n'a pas bénéficié d'un congé d'accouchement.

Les indemnités de congé prénatal, de congé postnatal et de congé d'accouchement dans le secteur privé sont calculées conformément à la législation en vigueur => Pas de changement.

Il est interdit d'infliger des sanctions ou de licencier toute femme durant sa grossesse ou pendant la période des congés prévus par la présente loi, pour des raisons liées à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement.

Pour le père

Le père bénéficie désormais d'un **congé de paternité** de sept (7) jours à plein traitement.

Ce congé sera porté à 10 jours en cas de naissance de jumeaux ou plus, d'un enfant né avec un handicap, d'un bébé prématuré ou d'une femme enceinte avec un handicap congénital ou des déformations, et 3 jours dans le cas où la mère accouche d'un bébé mort-né.

Ce congé est accordé dans les trente jours à compter de la date de l'accouchement.

Ces congé est payé à plein traitement par l'employeur.

Durant les congés de maternité et de paternité, la mère et le père sont considérés comme étant en activité, et chacun d'eux conserve la totalité de ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite conformément à la législation en vigueur.

Pour plus de détails, nous vous invitons à vous référer à la loi susvisée (voir pj)

Synergie Audit et Conseil

6 Rue Imam Ibn Hanbal, El Menzah 1, Tunis 1004, Tunis
E.Mail: contact @synergie-ac.com | Tel: +216 70 287 734