GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES FUTURS ET JEUNES PARENTS

We

À LA PARENTALITÉ

Disneyland Paris

Profondément attachés à la préservation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, accompagner la parentalité est pour Disneyland Paris bien plus qu'un principe, c'est un engagement ! Quels que soient vos choix de vie, à toutes les étapes de votre carrière, nous mettons tout en œuvre pour vous permettre de vous épanouir en tant que parent. Au-delà des dispositifs prévus par la loi, nous prenons le temps de vous accompagner dans votre projet et faisons en sorte que cette aventure puisse s'inscrire sereinement dans votre parcours de Cast Member. Ce guide est là pour vous aider et favoriser votre bien-être… d'ores et déjà, toutes nos félicitations !

Votre équipe Ressources Humaines



PAGE 5

PRÉPARER L'ARRIVÉE DE BÉBÉ

Grossesse, rendez-vous médicaux, aménagement de poste...



PAGE 7

FAIRE UNE PAUSE POUR ACCUEILLIR SON ENFANT

Durée et nature des congés, rémunération, ancienneté, congé paternité...



PAGE 13

PRENDRE LE TEMPS DE DEVENIR PARENTS

Congé parental d'éducation, statut...



PAGE 16

ORGANISER SON RETOUR DANS L'ENTREPRISE

Entretien, formalités, reprise de poste...

Pour en savoir +
consultez la fiche dédiée.

PRÉPARER L'ARRIVÉE DE BÉBÉ

Voilà, ça y est, vous allez bientôt être parents ! Bien entendu, vous avez prévenu votre responsable hiérarchique ainsi que les ressources humaines, qui après vous avoir félicité, vous ont apporté de multiples informations. Vous n'avez pas tout retenu ? Ce n'est pas grave : ce guide est là pour répondre à la plupart de vos questions pour préparer l'arrivée de votre enfant dans les meilleures conditions.

VÉRIFIER QUE TOUT VA BIEN

Après avoir prévenu votre responsable, vous pouvez vous rendre à chacun des **7 examens médicaux** obligatoires liés à la grossesse. Ces absences ne sont pas déduites de votre rémunération.



BON À SAVOIR

Si vous suivez un parcours de PMA vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absences

› SI BESOIN, AMÉNAGER VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur avis du médecin du travail, un aménagement de votre poste est possible sans incidence sur votre salaire de base. Plus concrètement : **si vous travaillez de nuit,** vous pouvez demander à être affectée à un travail de jour durant votre grossesse. **Si votre fonction vous expose à des produits dangereux,** un autre poste vous sera proposé jusqu'à un mois après votre retour de congé maternité. De la même façon, **vous ne pourrez plus porter de charge supérieure à 5 kg** et si **vous travaillez en extérieur** un aménagement devra être mis en place en cas de trop fortes chaleurs ou de températures inférieures à 0° C.

BESOIN D'UNE PETITE PAUSE ?

Quels que soient votre statut et votre secteur d'activité, vous bénéficiez de **30 minutes de pause supplémentaire dès le 5e mois de grossesse** et d'une heure à partir du 7e mois.

FAIRE UNE PAUSE POUR ACCUEILLIR SON ENFANT

Maternité ou adoption, en tant que futurs parents, vous disposez de congés spécifiques pour poser sereinement les bases d'une nouvelle vie de famille. La durée et les conditions de ces congés dépendent de multiples facteurs.

ORGANISER VOTRE CONGÉ MATERNITÉ

Composé du congé prénatal et du congé postnatal, **la durée du congé maternité varie selon la composition familiale avant la naissance et du nombre d'enfants à naître.** Ainsi une première naissance donne droit à un congé global de 16 semaines tandis que la maman de triplés aura droit à 46 semaines.

Les périodes de congé pré et postnatal peuvent être aménagées selon certaines circonstances : accouchement avant ou après la date prévue, report du départ en congé prénatal avec accord du médecin... Chaque période est alors augmentée pour atteindre la durée globale à laquelle la future maman a droit.



1,56
enfants par femme en 2025
(INSEE)

645 000
NAISSANCES
en France en 2025
(INSEE)

DURÉES LÉGALES DU CONGÉ MATERNITÉ

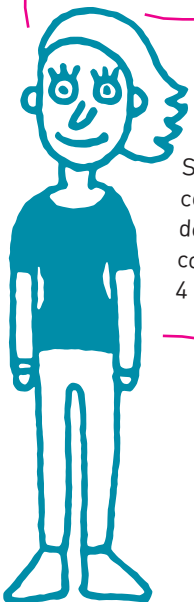
Situation familiale avant la naissance	Naissance	Congé prénatal (en semaines)	Congé postnatal (en semaines)	Total (en semaines)
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46
Deux enfants ou plus	Un enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46

1 BÉBÉ SUR 40

qui naît dans le monde est un jumeau !

VOTRE CONGÉ MATERNITÉ VOUS PARAÎT TROP LONG ?

Vous n'êtes pas tenue de prendre l'intégralité de votre congé maternité. Toutefois, celui-ci doit être d'**au moins 8 semaines au total,** dont impérativement 6 semaines après l'accouchement.

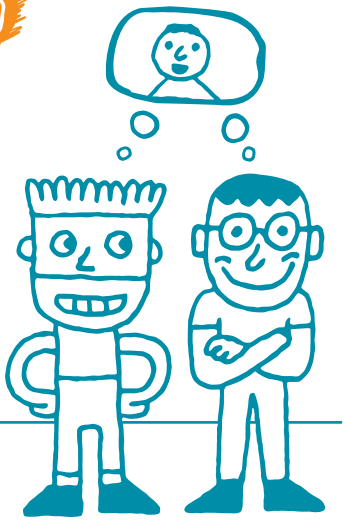


LE CONGÉ PATHOLOGIQUE EN DÉTAIL

Sur avis écrit du médecin, votre congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines. De la même façon, le congé postnatal peut être allongé de 4 semaines.

ADOPTER DANS LES MEILLEURES CONDITIONS

Octroyé sans condition d'ancienneté, le congé d'adoption permet aux futurs parents de mettre en place les conditions d'une parfaite intégration de l'enfant dans son nouvel environnement familial. Comme le congé maternité, **sa durée de 16 à 22 semaines dépend de la composition de la famille au moment de l'arrivée de l'enfant et du nombre d'enfants adoptés.** Par ailleurs, le congé d'adoption qui démarre à l'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer, comprend une durée de **25 à 32 jours complémentaires** à partager entre les parents.



DURÉES LÉGALES DU CONGÉ D'ADOPTION

Situation familiale avant l'arrivée de l'enfant au foyer	Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé d'adoption	Congé partagé entre les parents
Pas d'enfant ou 1 enfant	1 enfant	16 semaines	25 jours supplémentaires
	2 enfants ou +	22 semaines	32 jours supplémentaires
2 enfants ou +	1 enfant	18 semaines	25 jours supplémentaires
	2 enfants ou +	22 semaines	32 jours supplémentaires

104 ENFANTS ONT ÉTÉ ADOPTÉS

à l'étranger par des ressortissants français ou étrangers résidant en France en 2024, contre 176 en 2023. (France diplomatie)

NE PAS ÊTRE SEULE

En cas de maternité ou d'adoption, le conjoint (ou concubin, ou personne liée à la mère par un PACS) bénéficie également d'un **congé de naissance/adoption.** D'une durée de **3 jours,** même en cas de naissances ou adoptions multiples, ce congé doit être **pris au moment de l'événement.** En cas de naissance, il se cumule avec au moins 4 jours au titre du congé paternité. Ces jours sont assimilés à du temps de travail.

› JOUER VOTRE RÔLE D'ACCOMPAGNANT

D'une durée de **25 jours consécutifs ou de 32 en cas de naissances multiples,** le **congé paternité et d'accueil de l'enfant** permet au papa, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité de l'accompagner dans la construction de cette nouvelle famille. Il doit être pris à la naissance de l'enfant, au moins pour 4 jours, le temps restant pouvant être pris dans les 6 mois suivant la naissance. Le conjoint, concubin ou partenaire lié au père biologique par un PACS bénéficie également de ce congé.

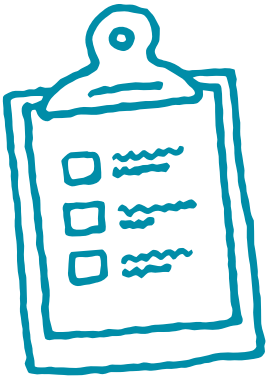
› CONGÉ SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Afin de renforcer les liens familiaux et organiser plus sereinement son arrivée les parents d'enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 peuvent bénéficier d'un ou deux mois de congé supplémentaires.



COMMENT PRENDRE VOTRE CONGÉ DE PATERNITÉ ?

Ce congé peut être pris en une seule fois ou fractionné sous conditions et vous n'êtes **pas obligé de le prendre en totalité.** Pour l'obtenir, vous devez en faire la demande auprès de votre hiérarchie **au moins un mois avant la date souhaitée,** sauf circonstances exceptionnelles. Cette demande devra comporter la date prévisionnelle de l'accouchement, ainsi que la date de prise du congé et sa durée.



PENSER À CHAQUE DÉTAIL AVANT DE PRENDRE VOTRE CONGÉ

› SOLDER LES CONGÉS PAYÉS

Vos congés payés acquis doivent être pris avant votre départ en congé maternité/adoption. En cas d'impossibilité, ils seront cumulés et devront impérativement être **pris avant votre retour au travail.**

› FAIRE LE POINT

À votre demande ou à celle de votre responsable hiérarchique, **un entretien peut être organisé avant votre départ en congé.** Il permet d'aborder différents points, dont :

- votre date de début de congé,
- la prise de vos congés payés acquis,
- vos conditions de travail pendant la grossesse en cas de congé maternité,
- s'il y a lieu, l'avancement de vos dossiers en cours pour une continuité de traitement efficace,
- votre date prévisionnelle de retour,
- vos souhaits éventuels au retour, notamment si vous envisagez de prolonger votre congé par un congé parental d'éducation total ou à temps partiel.

Cette rencontre posera les bases garantissant la bonne poursuite de votre activité jusqu'à votre départ en congé et les conditions de votre retour.

› PARLER INDEMNITÉS ET RÉMUNÉRATION

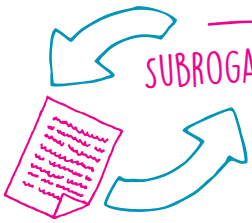
Quelle que soit la nature de votre congé, votre salaire habituel net est maintenu sous déduction des indemnités de sécurité sociale. Si vous avez plus d'un an d'ancienneté, vous bénéficiez de la subrogation.

› PRÉSERVER VOTRE ANCIENNETÉ

Assimilé à une période de travail, chacun de ces congés entre en compte dans le calcul de votre ancienneté et de vos futurs congés payés, ainsi que pour le calcul de votre 13e mois.

› LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT, UN CAS À PART

Dans le cas précis de ce congé, votre rémunération n'est pas obligatoirement maintenue dans son intégralité mais dans la limite du plafond de la sécurité sociale.



SUBROGATION, VOUS AVEZ DIT SUBROGATION...

La subrogation est la procédure légale permettant à l'employeur de vous verser votre salaire en votre absence et de récupérer directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.

PRENDRE LE TEMPS DE DEVENIR PARENTS

D'une durée de 1 à 5 ans, le congé parental d'éducation permet aux parents qui le souhaitent d'accompagner leur enfant tout en conservant un lien avec l'entreprise. Il se distingue des précédents congés par la suspension du contrat de travail durant toute la durée du congé (en cas de congé parental total) et ce, même si le parent reste considéré comme un salarié.

OBTENIR UN CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation est accessible **à tout parent dès le premier enfant.** Pour en bénéficier, il faut avoir au minimum 1 an d'ancienneté à la date de la naissance/adoption de l'enfant.

Pour l'obtenir, vous devez adresser à votre responsable une demande précisant la date et sa durée initiale qui ne peut dépasser un an. Si ce congé est pris immédiatement après le congé maternité/adoption, ce courrier doit parvenir à votre responsable 1 mois avant la date présumée de reprise. Sinon, votre demande doit être faite au moins 2 mois avant le début de votre congé.

TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL ?

Le congé parental d'éducation peut être pris à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, vous présentez votre souhait quant au nombre d'heures travaillées et à leur répartition sur la semaine. **D'un minimum de 16 h et d'un maximum de 28 h,** les jours travaillés seront fixés en accord avec votre hiérarchie.



Dans notre entreprise en 2025,

6 **hommes ont pris un congé parental contre**

176 **femmes.**
(Bilan social 2025)

Dans le cadre du congé parental à temps plein, votre statut change. Bien que ne pouvant exercer une autre fonction, vous n'êtes plus sous contrat avec l'entreprise, et :

- vous ne percevez pas de rémunération,
- vous n'êtes plus couvert par la mutuelle sauf souscription individuelle,
- la durée de votre congé parental d'éducation est intégrée au calcul de votre ancienneté dans la limite de 3 ans maximum,
- l'entreprise prend en charge les parts patronales et salariales de vos cotisations retraite sur la base d'un salaire à temps plein dans la limite du plafond de la sécurité sociale pendant les 6 premiers mois.

DURÉES LÉGALES DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé	Date de fin du congé parental
Naissance d'un enfant	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3e anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard : - soit à la date d'entrée à l'école maternelle - soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6e anniversaire des enfants
Naissance multiple d'au moins 3 enfants	1 an, renouvelable 5 fois	
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard au 3e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants	1 an, renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6e anniversaire des enfants)	Au plus tard le jour du 6e anniversaire des enfants
Adoption d'1 ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable	

› RENOUVELER VOTRE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Vous devez adresser une demande à votre responsable au moins 1 mois avant la date initiale de votre reprise. Dans l'hypothèse d'une nouvelle naissance ou d'une adoption durant votre congé parental, vous pourrez demander un nouveau congé parental sans avoir à reprendre le travail. En revanche, il est impossible d'interrompre votre congé sauf en cas de décès de l'enfant ou de diminution majeure des ressources du foyer.

Pour en savoir + sur les absences rémunérées liées aux enfants



Dans le cadre du congé parental à temps partiel, votre statut ne change pas et, l'entreprise prend en charge les parts patronales et salariales de vos cotisations retraites sur la base d'un salaire de base à temps plein, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, jusqu'aux 18 mois de votre enfant.

ORGANISER SON RETOUR DANS L'ENTREPRISE

Vous vous apprêtez à reprendre votre activité professionnelle. Certaines formalités sont à effectuer pour optimiser votre retour au sein de l'entreprise.

SOLLICITER UN ENTRETIEN POUR PRÉPARER VOTRE REPRISE

Un mois avant votre retour, il vous est possible de **demander un entretien à votre responsable** afin d'évoquer les différents aspects de votre reprise tels que votre poste de travail, vos conditions de travail, vos éventuels souhaits de conciliation vie professionnelle et vie personnelle/familiale, de travail à temps partiel,... ou d'éventuels besoins de formation. Cet entretien peut être téléphonique.



LA RÉMUNÉRATION

Elle doit être **équivalente à la rémunération perçue avant le congé,** majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

BON À SAVOIR

Si vous le souhaitez, vous pouvez continuer l'allaitement de votre enfant.

ACCOMPLIR LES FORMALITÉS INDISPENSABLES

À l'issue de votre congé maternité/adoption, vous devez :

- si vous revenez de congé maternité, **passer un examen médical de reprise** auprès de la médecine du travail dans les 8 jours de votre reprise,
- penser à **déclarer votre enfant auprès de l'Entreprise** pour bénéficier notamment des avantages du Comité Social et Économique et l'aide à la Petite Enfance,
- **adresser un acte de naissance et une attestation de Carte Vitale** avec rattachement de l'enfant comme ayant droit **à la mutuelle MERCER** pour qu'elle enregistre votre enfant comme bénéficiaire et que vous puissiez percevoir votre allocation naissance/adoption.

390 EUROS PAR AN

au 01/07/2026 :
Montant alloué aux Cast Members par enfant de 0 à 4 ans, versement sous forme de prime ou en CESU (sauf acceptation d'une place en crèche en garde régulière dans le cadre du partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges).

PROFITER DES SERVICES PROPOSÉS PAR L'ENTREPRISE

Vous avez la possibilité d'être accompagné dans le choix du mode de garde pour votre enfant : garde en crèche et/ou à domicile, en garde régulière, occasionnelle ou d'urgence dans le cadre des partenariats de l'Entreprise avec **Les Petits Chaperons Rouges** et **Circles**.

S'INSCRIRE AU SERVICE LE PLUS ADAPTÉ

Vous avez la possibilité de vous inscrire dans le cadre de la phase de pré-inscription (en début d'année et en milieu d'année) afin de pouvoir bénéficier d'une des places en crèche réservées par l'Entreprise dans le cadre de son partenariat avec **Les Petits Chaperons Rouges** (dans la limite des places disponibles partout en France).

Pour la garde à domicile régulière, occasionnelle ou d'urgence, Circles vous met en relation avec Babychou Services ou Kinougarde, acteurs spécialistes de ce type de garde.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Facilitez votre quotidien avec une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle grâce aux multiples services (*) proposés par votre conciergerie en ligne **www.conciergeriedlp.circles.fr** ou sur site à Baloo, Dreams et ImagiNations.

(*) Aide-ménagère, bricolage, jardinage, aide administrative, travaux, organisation d'anniversaire pour enfant, voyages, ...



LE SAVIEZ-VOUS ?

Circles peut également vous mettre en relation avec Complétude pour du soutien scolaire pour vos enfants : cours en ligne, à domicile avec un étudiant ou un professeur... c'est vous qui choisissez.

VOS CONTACTS INDISPENSABLES

STANDARD DLP
01 64 74 (4) 40 00

SERVICE ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
Bâtiment ImagiNations - 1er étage
01 64 74 (4) 43 19
dlp.service.social@disney.com

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
Bâtiment ImagiNations - 1er étage
Bâtiment Baloo - Rez-de-chaussée
01 64 74 (4) 39 45

SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL
Bâtiment Mickey Mouse - Rez-de-chaussée
01 64 74 (4) 55 63

MERCER
Bâtiment Baloo - Rez-de-chaussée
Du lundi au vendredi de 6h30 à 17h00
09 69 32 49 01
Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00

CENTRE DE SERVICES RESSOURCES HUMAINES – GHRO
Bâtiment Bellini - BP 100
77777 Marne la Vallée Cedex 4
dlp.ghro.contact@disney.com
01 60 30 00 10 - 122 (en interne)
du lundi au vendredi de 9h30 à 17h30

TOUTES LES INFOS PRATIQUES EN DÉTAIL

Retrouvez dans les fiches ci-après toutes les informations utiles et détaillées sur les différents thèmes abordés dans le guide.



LES EXAMENS DE GROSSESSE ET MOI

Tout au long de ma grossesse, je dois effectuer des examens médicaux obligatoires et 7 visites médicales chez mon médecin ou ma sage-femme.

BON À SAVOIR

En déclarant ma grossesse avant la fin du 3e mois, je bénéficie plus rapidement de la prise en charge de ma grossesse au titre de l'assurance maternité.



NE PAS OUBLIER
Mettre ma Carte Vitale à jour !



COMMENT ÇA SE PASSE ?

LE PREMIER TRIMESTRE

Faire ma première consultation avant la fin de mon 3e mois pour un examen clinique complet, ainsi que différents examens complémentaires :

- la détermination de mon groupe et rhésus sanguins (s'il s'agit de la première grossesse)
- la recherche d'éventuelles maladies (rubéole, toxoplasmose, syphilis...)
- le dépistage du VIH
- la 1re échographie notamment pour dater précisément le début de ma grossesse
- un frottis cervico-utérin, si je ne suis pas à jour

Suite à cet examen et avec l'aide de mon médecin, j'effectue ma **déclaration de grossesse en ligne** pour transmission à ma Caisse d'Assurance Maladie et à ma Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutuelle Sociale Agricole (MSA). À défaut de télétransmission, je remplis un document « Premier Examen Prénatal » pour effectuer ma déclaration auprès de mes différentes caisses.

LE 4E MOIS

C'est le moment de prendre rendez-vous pour ma deuxième consultation. Vous pouvez également bénéficier d'un examen bucco-dentaire.

LE 5E MOIS

3e consultation, mais aussi **échographie de morphologie** pour vérifier que bébé grandit bien. Fille ou garçon, je peux aussi déjà connaître son sexe... Enfin, si je veux...

Juillet 2024

BON À SAVOIR

L'ensemble de mes examens médicaux et visites médicales obligatoires est pris en charge par mon assurance maladie et à partir du 6e mois de grossesse, la totalité des frais médicaux sont remboursables.

LE 6E MOIS

Ce mois-ci, quelques examens :

- dépistage de l'antigène HBs
- numération globulaire
- recherche d'anticorps irréguliers si vous avez un rhésus négatif ou si vous avez été transfusée.

LE 7E MOIS

Déjà la 5e consultation et le démarrage de mes **7 séances de préparation à l'accouchement et à la parentalité**. Avec mon médecin ou ma sage-femme, individuellement ou collectivement, à moi de choisir…

NE PAS OUBLIER
la consultation pré-anesthésique même si je veux me passer de péridurale !

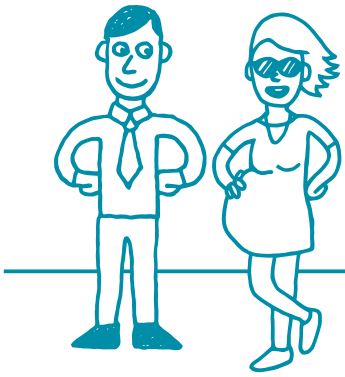
LE 8E MOIS

Avant-dernière consultation et 3e échographie pour préciser l'emplacement de mon placenta, la position et le bon développement de bébé. Une 2nde détermination du groupe sanguin sera effectuée sauf si elle a été faite précédemment. Si vous avez un rhésus négatif ou que vous avez été transfusée, l'examen de recherche d'anticorps irréguliers est renouvelé.

LE 9E MOIS

Dernier mois et dernière consultation !

Un examen postnatal doit obligatoirement être effectué dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement.



BON À SAVOIR

Mon conjoint peut m'accompagner à 3 examens médicaux, sans baisse de sa rémunération et sur présentation d'un justificatif.

QUELLES FORMALITÉS ?

Je dois **informer mon responsable hiérarchique** de mes absences dès que je connais la date de mes examens. J'essaie autant que possible de les planifier en début ou en fin de «shift». Mes absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul de mon ancienneté, de mes congés payés et de mon 13e mois. Elles ne doivent pas entraîner de baisse de ma rémunération.

NE PAS OUBLIER
Remettre le certificat médical attestant que j'étais bien à ces examens médicaux !

ABSENCES LIÉES À L'ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (PMA) - ET MOI

LE RECOURS À LA PMA, ME PERMET-IL DE BÉNÉFICIER D'ABSENCES ?

Dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation, vous pouvez vous absenter de votre poste de travail pour tous les actes médicaux nécessaires, sur présentation de justificatifs. N'oubliez pas de prévenir, au préalable, votre responsable hiérarchique de votre absence.



BON À SAVOIR

Qu'en est-il pour mon conjoint ?

Les conjoints salariés (ou partenaires liés par un PACS ou personnes vivants maritalement avec vous) bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 de ces actes médicaux nécessaires à la PMA.

ET POUR MOI QUI SUIS DONNEUSE D'OVOCYTES DANS LE CADRE DE LA PMA ?

Vous bénéficiez d'absences autorisées pour vous rendre aux examens et vous soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.

CES DIFFÉRENTES ABSENCES SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES ?

Ces absences sont rémunérées et assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés payés et de l'ancienneté, sur présentation d'un justificatif médical.

Disneyland Paris

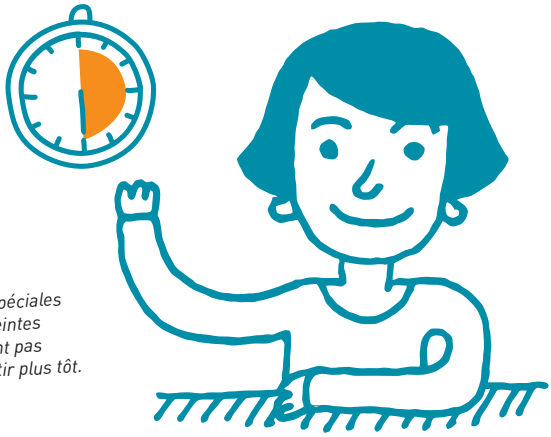
Juillet 2024

LES PAUSES POUR LES FEMMES ENCEINTES ET MOI

Quels que soient mon statut et mon secteur d'activité, des pauses spécifiques me sont accordées sans incidence sur ma rémunération et mon amplitude horaire.

› **DÈS LE 5E MOIS DE GROSSESSE,** je bénéficie d'½ heure de plus ou 2 fois ¼ d'heure.

› **DÈS LE 7E MOIS DE GROSSESSE,** je bénéficie d'1 heure par jour ou 2 fois 30 minutes.



BON À SAVOIR

Les pauses spéciales femmes enceintes ne permettent pas d'arriver plus tard ou de partir plus tôt.

Disneyland PARIS

Juillet 2024

LE CONGÉ DE MATERNITÉ. ET MOI.

Quel que soit mon contrat, CDD ou CDI, j'ai droit à un congé autour de la date présumée de mon accouchement. Sa durée est variable, mais comprend toujours une période prénatale et une période postnatale. La loi m'impose d'ailleurs une période minimum de repos de 8 semaines obligatoire, dont 6 après l'accouchement.

QUELLE DURÉE POUR MON CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Situation familiale avant la naissance	Naissance	Congé prénatal (en semaines)	Congé postnatal (en semaines)	TOTAL (en semaines)
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46
Deux enfants ou +	Un enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46

NE PAS OUBLIER
Demander le certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement pour calculer le point de départ de mon congé prénatal !

BON À SAVOIR
Je peux anticiper le début de mon congé prénatal de deux semaines si j'attends mon troisième enfant et de quatre semaines si j'attends plusieurs enfants. Je peux également et sous réserve de l'avis de mon médecin, réduire mon congé prénatal et ainsi augmenter mon congé postnatal. Ces droits ne sont pas soumis à l'accord de mon responsable.

NOUVEAUTÉ
Un congé supplémentaire de naissance est proposé aux parents d'enfant né à compter du 1er janvier 2026. Pour plus de détails, merci de consulter la fiche traitant de ce sujet.

BON À SAVOIR
Si mon enfant est hospitalisé au-delà de 6 semaines après sa naissance, je peux reprendre mon travail et conserver mon reliquat de congé postnatal pour être avec lui à son retour d'hospitalisation.

ET POUR LES CAS PARTICULIERS ?

Si j'accouche prématurément, la durée totale de mon congé reste la même. **Mon congé postnatal est donc augmenté**. En revanche, si j'accouche plus tard que prévu, mon congé postnatal n'est pas raccourci.

Si mon état de santé le justifie, mon médecin peut décider de me prescrire **un congé pathologique d'une durée maximum de deux semaines lors de la période prénatale**, et/ou prolonger mon congé postnatal de quatre semaines maximum. Le premier est pris en charge par l'assurance maternité, le second par l'assurance maladie.

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT MON CONGÉ DE MATERNITÉ ?

Pendant toute la durée de mon congé de maternité, **je continue à percevoir mon salaire net sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale** et ce sans devoir justifier mon ancienneté. Concrètement, je touche les indemnités journalières de la Sécurité sociale plus un complément de salaire de la part de l'entreprise.

Si j'ai plus d'un an d'ancienneté, je bénéficie de la subrogation mise en place dans l'entreprise. C'est-à-dire que je reçois un seul virement de la part de l'entreprise d'un montant correspondant à mon salaire, celui-ci incluant les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

La durée totale du congé maternité entre en compte dans le calcul de mon ancienneté et compte dans le calcul de mes congés payés et de mon 13e mois.



QUE SE PASSE-T-IL À MON RETOUR ?

Je retrouve mon poste ou l'équivalent, assorti de la même rémunération majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de ma catégorie professionnelle pendant mon absence, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.de mes congés payés et de mon 13e mois.

CHECK-LIST DES FORMALITÉS À ACCOMPLIR AVANT ET APRÈS MON CONGÉ MATERNITÉ

NE PAS OUBLIER

Préciser si je souhaite prendre un congé parental total ou passer à temps partiel à mon retour.

NE PAS OUBLIER

Mettre à jour ma situation familiale et déclarer mon enfant (pensez à utiliser D Tools HR) pour bénéficier des avantages du CSE et la prime petite enfance si vous en remplissez les conditions.

AVANT

- Prendre mes congés acquis **avant mon départ en congé maternité** ou les prendre **avant mon retour effectif au travail** si j'ai dû prendre mon congé maternité plus tôt pour raisons médicales.
- **Faire l'évaluation/rencontre avec mon responsable** si elle date de plus de 8 mois ou si je viens de changer de fonction ou de poste.
- **Demander à mon responsable hiérarchique un entretien** qui permettra notamment de préciser mes conditions de travail pendant la grossesse, la date de début de mon congé, la prise de mes congés payés acquis, l'organisation de mes dossiers en cours en mon absence et la date prévue de mon retour.

APRÈS

- Je peux demander un entretien avec mon responsable ou mon RH **un mois avant ma date de reprise**. Cet entretien peut se faire par téléphone. Il permet d'évoquer d'éventuels changements de périmètres de poste ou besoins en formation. Il permet également de mettre en place les conditions **d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle**, notamment si je souhaite bénéficier d'horaires spéciaux pour la crèche ou l'assistante maternelle par exemple.
- Je dois passer **une visite médicale auprès de la médecine du travail dans les 8 jours qui suivent ma reprise**. Mon responsable se charge de l'organisation de cette visite.
- Je dois **transmettre à MERCER un extrait d'acte de naissance et une attestation de Carte Vitale avec mon enfant comme ayant droit** pour qu'il bénéficie des différentes prestations et percevoir l'allocation de naissance.

LE CONGÉ D'ADOPTION ET MOI

Le congé d'adoption est ouvert sans condition d'ancienneté, à tout salarié qui se voit confier un enfant par le service d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), l'Agence Française de l'Adoption (AFA), tout autre organisme français autorisé pour l'adoption ou par décision de l'autorité étrangère compétente à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France.

BON À SAVOIR

Les salariés engagés dans un parcours d'adoption bénéficient de 5 jours d'absences autorisées payées pour se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.

NOUVEAUTÉ

Un congé supplémentaire de naissance est proposé aux parents adoptant un enfant à compter du 1er janvier 2026. Pour plus de détails, merci de consulter la fiche traitant de ce sujet.

QUELLE DURÉE POUR MON CONGÉ D'ADOPTION ?

Cela dépend de ma situation familiale avant l'arrivée de l'enfant adopté, ainsi que du nombre d'enfants adoptés.

Situation familiale avant l'arrivée de l'enfant au foyer	Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé d'adoption	Congé partagé entre les parents
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	16 semaines	25 jours supplémentaires
	Deux enfants ou +	22 semaines	32 jours supplémentaires
Deux enfants ou +	Un enfant	18 semaines	25 jours supplémentaires
	Deux enfants ou +	22 semaines	32 jours supplémentaires

Vous pouvez également bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines maximum si vous vous rendez dans un DOM ou une COM pour adopter un enfant (voir fiche adoption internationale).

Votre congé d'adoption débute en principe à la date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer.

Cependant, il peut débuter, selon votre choix :

- Soit 7 jours précédant l'arrivée prévue de l'enfant dans votre foyer. Exemple : l'enfant arrive dans votre foyer le lundi 15 janvier 2024, votre congé peut débuter le lundi 8 janvier 2024,
- Soit le 1er jour ouvrable qui suit l'arrivée de l'enfant dans votre foyer. Exemple : l'enfant arrive dans votre foyer le lundi 15 janvier 2024, votre congé peut débuter le lendemain soit le mardi 16 janvier 2024.

BON À SAVOIR

Si le congé est réparti entre les 2 parents, il ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de 16, 18 ou 22 semaines suivant la situation.

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT MON CONGÉ D'ADOPTION ?

Pendant toute la durée de mon congé d'adoption, je perçois mon salaire net sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale* et ce, sans condition d'ancienneté. Concrètement, **je touche les indemnités journalières de la Sécurité sociale plus un complément de salaire de la part de l'entreprise.**
Si j'ai plus d'un an d'ancienneté, je bénéficie de la subrogation mise en place dans l'entreprise. C'est-à-dire que je reçois un seul virement de la part de l'entreprise d'un montant correspondant à mon salaire, celui-ci incluant mes indemnités journalières de la Sécurité sociale.
La durée totale du congé d'adoption entre en compte dans le calcul de mon ancienneté, de mes congés payés et de mon 13e mois.

CHECK-LIST DES FORMALITÉS À ACCOMPLIR AVANT ET APRÈS MON CONGÉ D'ADOPTION

AVANT

- Prendre mes congés acquis **avant mon départ en congé d'adoption** ou à défaut les prendre juste avant mon retour effectif.
- **Faire l'évaluation/rencontre avec mon responsable** si elle date de plus de 8 mois ou si je viens de changer de fonction ou de poste.
- **Demander à mon responsable hiérarchique un entretien** qui permettra notamment de préciser la date de début de mon congé, la prise de mes congés payés acquis, l'organisation de mes dossiers en cours en mon absence et la date prévue de mon retour.



NE PAS OUBLIER
Mettre à jour ma situation familiale et déclarer mon enfant (pensez à utiliser D Tools HR) pour bénéficier des avantages du CSE et la prime petite enfance si vous en remplissez les conditions.

APRÈS

- Je peux demander un entretien avec mon responsable ou mon RH **un mois avant ma date de reprise.** Cet entretien peut se faire par téléphone. Il permet d'évoquer d'éventuels changement de périmètres de poste ou besoins en formation. Il permet également de mettre en place les conditions d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle notamment si je souhaite bénéficier d'horaires spéciaux pour la crèche ou l'assistante maternelle par exemple.
- Je dois **transmettre à MERCER un extrait d'acte de naissance comportant la mention d'adoption et une attestation de Carte Vitale avec mon enfant comme ayant droit** pour bénéficier des différentes prestations et percevoir l'allocation de naissance/adoption.

QUE SE PASSE-T-IL À MON RETOUR ?

Je retrouve mon poste ou l'équivalent, assorti de la même rémunération majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de ma catégorie professionnelle pendant mon absence, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

BON À SAVOIR

Si mon ancien poste est devenu indisponible, notamment à la suite de sa suppression ou de sa modification, mon responsable m'informera des postes possibles avant ma reprise.

NE PAS OUBLIER
Préciser si je souhaite prendre un congé parental total ou passer à temps partiel à mon retour.

(*) Pour percevoir les indemnités journalières de la Sécurité Sociale vous devez remplir des conditions de durée d'immatriculation et de travail et de cotisation à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

LE CONGÉ D'ADOPTION INTERNATIONALE ET EXTRA–MÉTROPOLITAINE ET MOI

Comme tout salarié, je peux bénéficier d'un congé non rémunéré pour me rendre à l'étranger (congé d'adoption internationale) ou dans un département d'outre-mer[1], une collectivité d'outre-mer[2] ou en Nouvelle-Calédonie (congé d'adoption extramétropolitaine) pour adopter un ou plusieurs enfants. Ce congé s'ajoute au congé d'adoption lors de l'arrivée de l'enfant au foyer.



QUELLES SONT LES MODALITÉS DE CE CONGÉ ?

Pour prétendre à ce congé, je dois être titulaire d'un agrément délivré par le conseil départemental. Ce congé est **d'une durée maximale de 6 semaines.**

BON À SAVOIR *Aucune autre condition n'est exigée, notamment d'ancienneté dans l'entreprise.*

CHECK–LIST DES FORMALITÉS À ACCOMPLIR AVANT ET APRÈS MON CONGÉ D'ADOPTION INTERNATIONALE ET EXTRA–MÉTROPOLITAINE

☐ AVANT

Deux semaines minimum avant mon départ, je dois informer mon responsable **par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.** Ce courrier doit préciser le motif de mon absence, la date de début de mon congé et sa durée.

☐ APRÈS

À l'issue de mon congé, je retrouve mon précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

BON À SAVOIR *Il est possible d'interrompre le congé avant la date initialement prévue mais en prévenant au préalable le responsable hiérarchique du retour anticipé et, dans la mesure du possible, suffisamment à l'avance pour que celui-ci puisse organiser le retour.*

DISNEYLAND PARIS

[1] Guadeloupe - Guyane - Martinique - Mayotte - La Réunion

[2] Polynésie française - Saint-Barthélemy - Saint-Martin - Saint-Pierre-et-Miquelon - Terres australes et antarctiques françaises (statut particulier) - Wallis-et-Futuna

Juillet 2024

LE CONGÉ DE NAISSANCE ET MOI

Différent du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé parental d'éducation, le congé de naissance est accordé au père, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée par elle par un pacte civil de solidarité. Ce congé est également accordé pour une adoption.



NE PAS OUBLIER

Mettre à jour ma situation familiale (pensez à utiliser D Tools HR) en transmettant tout document justifiant de la naissance ou de l'arrivée de mon enfant.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE CE CONGÉ ?

Mon congé de naissance est d'une durée de **3 jours ouvrables**, même en cas de naissances multiples. **Il est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption.** Ma rémunération est maintenue pendant ces 3 jours et mon absence est prise en compte dans le calcul de mes congés payés, de mon ancienneté et de mon 13e mois. **Le congé commence soit le jour de la naissance, soir le 1er jour ouvrable suivant.** C'est vous qui choissisez entre les 2 options.

En cas de congé de naissance dans le cadre d'une adoption, le congé commence, soit le jour de l'arrivée de l'enfant, soit le 1er jour ouvrable suivant.

Si la naissance (ou l'arrivée) de l'enfant intervient alors que vous avez pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, le congé de naissance débute à l'issue de cette période de congés.

BON À SAVOIR

Le congé est obligatoire, l'Entreprise n'ayant pas le droit de vous faire travailler durant la durée du congé de naissance, ainsi que lors des 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (voir fiche).

Exemple : naissance le lundi 5 juillet 2021 : prise du congé de naissance du lundi 5 au mercredi 7 juillet inclus, puis période obligatoire du congé de paternité de 4 jours du jeudi 8 au dimanche 11 juillet inclus.

NOUVEAUTÉ

Un congé supplémentaire de naissance est proposé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026. Plus pour de détails, merci de consulter la fiche traitant de ce sujet.

Disneyland Paris

Juillet 2026

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

ET MOI

Différent du congé de naissance, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut m'être octroyé quel que soit mon contrat ou mon ancienneté, que je sois le père de l'enfant ou non, que je sois marié, pacsé ou vivant en concubinage avec la maman. Le conjoint, partenaire ou concubin du père biologique de l'enfant, bénéficie également de ce congé, tout comme la partenaire de la mère.



Est-ce que le report peut aller au-delà de 6 mois ?

Seules 2 situations peuvent permettre un report au-delà de 6 mois :

- L'hospitalisation de l'enfant : le congé pourra alors être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant
- Le décès de la mère : le congé pourra être pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.

COMBIEN DURE MON CONGÉ DE PATERNITÉ ?

La durée du congé de paternité est de 25 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples. Il s'agit de jours calendaires, donc tous les jours de la semaine, y compris les jours fériés et de repos, sont décomptés.

Le congé paternité est composé de 2 périodes distinctes :

- Une première partie de congé **obligatoire** de **4 jours calendaires** qui devra immédiatement faire suite au congé de naissance de 3 jours. Cette période pourra être prolongée lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation (voir ci-après)
- Une deuxième partie **facultative** de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples) qui devra être prise dans les **6 mois suivant la naissance**. Elle peut être accolée au congé de naissance et donc de la première partie du congé de paternité. Par ailleurs, cette 2e partie du congé de paternité pourra être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Votre enfant naît le dimanche 7 janvier 2024. Vous bénéficiez d'un congé de naissance de 3 jours du lundi 8 au mercredi 10 janvier puis vous prenez immédiatement les 4 jours obligatoires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, soit du jeudi 11 au dimanche 14 janvier. A compter du lundi 15 janvier vous pouvez prendre votre 2ème partie du congé ou par exemple prendre 5 jours du lundi 22 au vendredi 26 janvier 2024 inclus puis ensuite les 16 jours restant du lundi 5 au mardi 20 février 2024 inclus.

NOUVEAUTÉ

Un congé supplémentaire de naissance est proposé aux parents d'enfants nés à compter du 1er janvier 2026. Pour plus de détails, merci de consulter la fiche traitant de ce sujet.

Le congé de paternité est allongé dans la limite de 30 jours consécutifs (en fonction de la durée de l'hospitalisation de l'enfant) en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance du nouveau-né dans une unité de soins suivante : unité de néonatalogie, unité de réanimation néonatale, unité de pédiatrie de nouveaux-nés et de nourrissons, unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale.

Pour bénéficier de cette prolongation vous devrez prévenir votre responsable par tout moyen et dans les meilleurs délais et transmettre un justificatif de cette hospitalisation.

Disneyland PARIS

Juillet 2024

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT MON CONGÉ DE PATERNITÉ ?

Je conserve mon salaire net, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale soumises à CSG/CRDS, dans la limite d'un salaire brut inférieur ou égal au plafond mensuel de la Sécurité sociale. Après un an d'ancienneté, la subrogation s'applique.

CHECK-LIST DES FORMALITÉS À ACCOMPLIR AVANT ET APRÈS MON CONGÉ PATERNITÉ

AVANT

- Je dois faire ma demande à mon responsable hiérarchique **au moins un mois avant la date souhaitée de début de congé,** en précisant la date prévisionnelle de l'accouchement, la date de prise du congé et sa durée. Si je fractionne la 2e partie de mon congé, je devrai également prévenir des dates de prises et des durées de la ou les périodes de congé au moins un mois avant le début de chacunes d'elles.
- Je devrai remettre un **extrait d'acte de naissance** ou une **copie du livret de famille** afin de justifier de la prise du congé. Si je ne suis pas le père de l'enfant, je devrai également justifier de mon lien avec la mère.

APRÈS

- Je dois adresser un **extrait d'acte de naissance** ainsi qu'une **attestation de Carte Vitale** (justificatif de rattachement de l'enfant comme ayant droit) à MERCER afin de le faire enregistrer comme bénéficiaire des prestations et percevoir l'allocation de naissance.

BON À SAVOIR

Mon congé de paternité est considéré comme une période de travail et entre donc dans le calcul des congés payés, de l'ancienneté et du 13e mois.

BON À SAVOIR

L'adoption d'un enfant n'ouvre pas droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant mais au congé d'adoption.

BON À SAVOIR

Le délai de prévenance peut être raccourci en accord avec la hiérarchie. Si le délai de prévenance est respecté, le responsable hiérarchique ne peut ni s'opposer à mon départ en congé, ni reporter la date.

QUE SE PASSE-T-IL À MON RETOUR ?

Je retrouve mon précédent emploi ou similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



NE PAS OUBLIER

Mettre à jour ma situation familiale et déclarer mon enfant (pensez à utiliser D Tools HR) pour bénéficier des avantages du CSE et la prime petite enfance si vous en remplissez les conditions.

LE CONGÉ SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

ET MOI

Un congé supplémentaire de naissance est proposé aux parents afin de leur permettre de passer plus de temps avec leur enfant, de renforcer ainsi les liens familiaux et d'organiser plus sereinement les 1ers mois de la vie de l'enfant ou de son arrivée au foyer.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BENEFICIER DE CE CONGÉ ?

Ce congé est ouvert aux parents d'un enfant :

- Né ou adopté à compter du 1er janvier 2026 ;
- Ou dont la naissance était prévue à cette date.

Au-delà de la mère et du père de l'enfant, le congé concerne également le conjoint ou la conjointe de la mère de l'enfant né, son ou sa partenaire de Pacs, son concubin ou sa concubine.

Le congé supplémentaire de naissance doit être pris dans un délai maximal de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer (*).

Le congé ne peut démarrer qu'après expiration des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption auxquels le parent a droit.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE DE CE CONGÉ SUPPLEMENTAIRE ?

Vous devez informer votre responsable hiérarchique au moins un mois avant le début du congé supplémentaire de naissance (15 jours si le congé est pris à l'issue du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption) en précisant la date de début, la date de fin ainsi que la durée souhaitée. Si vous souhaitez un congé d'une durée de 2 mois, vous devez également indiquer si vous le prenez en une ou deux périodes. Un formulaire est disponible sur D Tools HR.

BON À SAVOIR

Si vous remplissez toutes les conditions, ce congé supplémentaire ne peut vous être refuser.

QUELLE EST LA DUREE DE CE CONGÉ SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE ?

La durée de ce congé supplémentaire est d'un ou de deux mois pour chaque parent. Si vous optez pour deux mois, vous avez la possibilité de le prendre en une seule période de deux mois consécutifs ou en deux périodes d'un mois chacune (le congé ne peut être fractionnable en périodes inférieures à un mois).

Les deux parents peuvent bénéficier en même temps ou successivement de leur congé supplémentaire.

BON À SAVOIR

ce congé ne s'impose pas aux parents, vous pouvez très bien choisir de ne pas y recourir.

QUELLE INDEMNISATION PENDANT CE CONGÉ SUPPLEMENTAIRE ?

Ce congé est indemnisé par la sécurité sociale à hauteur de 70% du salaire net le premier mois et 60% le second mois dans la limite du plafond de la sécurité sociale (plafond revu chaque année).

(*) pour les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 (ou nés avant le 1er janvier mais dont la naissance était prévue à compter du 1er janvier 2026), ce délai de 9 mois est décompté à partir du 1er juillet 2026, (et non à partir de la naissance), votre congé devra donc débuter au plus tard le 31 mars 2027.

Disneyland PARIS

Juillet 2026

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET MOI

Dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption, je peux bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel. Peuvent en bénéficier le père et la mère dès lors qu'ils ont au moins un an d'ancienneté au moment de la demande de congé. Ce congé peut être pris simultanément ou successivement par les parents. Le droit du père n'est pas subordonné à l'exercice par la mère d'une activité professionnelle.



COMMENT POSER MON CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ?

Je dois **adresser ma demande à mon responsable** en précisant la date de début de mon congé et sa durée initiale. Si je prends mon congé parental à la suite de mon congé maternité/adoption, ma demande doit parvenir à mon responsable 1 mois avant la date présumée de reprise. Sinon, elle doit être transmise avant 2 mois au moins. Si je souhaite prendre un temps partiel, je dois en préciser l'amplitude horaire (minimum 16 heures et maximum 28 heures par semaine) et leur répartition sur la semaine. **Ces dispositions sont soumises à l'accord de mon responsable.**

BON À SAVOIR

Pour renouveler mon congé ou le transformer en temps plein ou partiel, je dois avertir mon responsable 1 mois avant le terme initial du congé.

POUR QUELLE DURÉE ?

C'est à moi de choisir la durée de mon congé. La durée initiale ne peut toutefois pas être supérieure à un an. Je peux renouveler ce congé à condition qu'il soit pris dans la foulée du congé initial. Les périodes de renouvellement peuvent être de durées différentes. À l'issue de la période initiale, je peux :

- **reprendre mon travail** dans les mêmes conditions qu'avant mon départ,
- **prolonger mon congé parental** selon les mêmes dispositions,
- **demander un congé à temps partiel,** si je bénéficiais d'un congé à temps plein,
- **demander un congé à temps plein,** si je bénéficiais d'un congé à temps partiel.

BON À SAVOIR

Mon employeur ne peut me refuser un congé parental à temps plein ou à temps partiel initial, ni sa prolongation, ni sa transformation (temps plein vers temps partiel ou inversement).

Disneyland PARIS

Juillet 2024

SITUATION OUVRANT DROIT À CONGÉ	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ
Naissance d'un ou plusieurs enfants	1 an renouvelable 2 fois
Naissance multiple d'au moins trois enfants	1 an renouvelable 5 fois
Adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an renouvelable 2 fois
Adoption simultanée d'au moins trois enfants	1 an renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6e anniversaire des enfants)
Adoption d'un ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an non renouvelable

BON À SAVOIR

Je peux prendre mon congé quand je le souhaite à partir de la fin de mon congé, de maternité ou d'adoption.

NE PAS OUBLIER

Adresser une demande de renouvellement un mois avant la date de ma reprise.

ET POUR LES CAS PARTICULIERS?

Je peux prolonger mon congé parental d'une année supplémentaire maximum, uniquement en cas de maladie grave, d'accident grave ou de handicap grave de mon enfant. Un certificat médical doit attester de la gravité de l'état de santé de mon enfant et de la nécessité d'une présence auprès de lui pendant une période déterminée.

En principe, l'interruption anticipée du congé parental qu'il soit à temps plein ou partiel n'est pas possible sauf en cas de :

- décès de l'enfant,
- diminution importante et réelle des ressources du foyer, à condition qu'elle ne soit pas liée à la prise du congé parental, sur justificatifs.

QUAND PREND FIN MON CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION?

SITUATION OUVRANT DROIT AU CONGÉ	DATE DE FIN DU CONGÉ PARENTAL
Naissance d'un seul enfant	Au plus tard le jour du 3e anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	Au plus tard : soit à la date d'entrée à l'école maternelle, soit, en cas de naissance d'au moins trois enfants, le jour du 6e anniversaire des enfants
Adoption d'un ou plusieurs enfants	Au plus tard au 3e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption d'au moins trois enfants (uniquement en cas d'arrivée simultanée d'au moins trois enfants)	Au plus tard le jour du 6e anniversaire des enfants

BON À SAVOIR

En cas de nouvelle naissance ou d'adoption durant le congé, je peux demander un nouveau congé parental d'éducation sans avoir à reprendre le travail.

.../...

QUE DEVIENT MON CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT CETTE PÉRIODE ?

Si je prends un congé à temps plein, **mon contrat est tout simplement suspendu.** Je reste toutefois salarié de l'entreprise et ne peut exercer d'autre activité professionnelle à l'exception de celle d'assistante maternelle. Je ne touche aucune rémunération de la part de l'entreprise. Mon congé parental est pris en compte dans mon ancienneté pour une durée de 3 ans maximum. En cas de congé parental à temps partiel, **l'entreprise prend en charge les parts patronales et salariales de mes cotisations retraite** (Sécurité sociale + complémentaire), calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein (jusqu'aux 18 mois de l'enfant) et dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. En cas de congé parental total, cette prise en charge est prévue pour les 6 premiers mois du congé.

BON À SAVOIR

Je peux éventuellement percevoir des allocations de la CAF, sous certaines conditions.

NE PAS OUBLIER

Adhérer directement à MERCER pour conserver ma couverture mutuelle en cas de congé parental à temps plein.

COMMENT PRÉPARER MON DÉPART ET MON RETOUR ?

Avant mon départ, **je peux demander un entretien** à mon responsable ou à mon RH pour définir :
- la date exacte du début de mon congé,
- l'organisation de mes dossiers en cours,
- l'adaptation éventuelle de mes objectifs,
- la durée totale envisagée de ce congé, si possible avec les renouvellements,
- mes souhaits d'évolution et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans le cadre d'un congé à temps partiel.

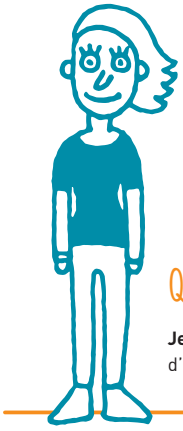
BON À SAVOIR

Dans le cas où ma dernière évaluation/rencontre date de plus de 8 mois ou en cas de récent changement de fonction, mon responsable en organisera une nouvelle, au plus tard dans le mois qui précède mon départ.

Avant de reprendre mon poste, je peux solliciter un entretien avec mon responsable ou mon RH 1 mois avant mon retour dans l'entreprise pour évoquer les éventuelles évolutions de mon poste ou mes besoins en formation.

BON À SAVOIR

Je peux me faire accompagner à cet entretien par un(e) salarié(e) de l'entreprise, qu'il s'agisse ou non d'un représentant du personnel.



QUE SE PASSE-T-IL À MON RETOUR ?

Je retrouve mon emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

LES ABSENCES RÉMUNÉRÉES LIÉES AUX ENFANTS ET MOI

En tant que parent, je bénéficie d'un certain nombre d'absences autorisées et rémunérées pour accompagner mon enfant en cas de besoin.

ABSENCES AUTORISÉES PAYÉES	DURÉE	CONDITIONS
Jours enfants malades	5 jours par an (consécutifs ou non)	**Ancienneté :** 3 mois **Âge enfant :** ‹ 14 ans **Justificatif :** certificat médical ou justificatif école/crèche/ assistante maternelle agréée **Prise :** journée entière ou demi-journée
Jour supplémentaire si hospitalisation de l'enfant	1 jour par an	**Ancienneté :** 3 mois **Âge enfant :** ‹ 14 ans **Justificatif :** certificat d'hospitalisation avec au moins une nuit passée à l'hôpital
Demi-journée rentrée scolaire	Une demi-journée (quel que soit le nombre d'enfants)	**Ancienneté :** aucune **Âge enfant :** jusqu'à la veille du 12e anniversaire **Prise :** le jour de la rentrée des classes
Enfant handicapé	6 jours par an	Pour l'accomplissement des formalités liées au handicap **Justificatif :** attestation confirmant l'existence du handicap de l'enfant ou de la demande de reconnaissance handicap en cours **Prise :** journée entière ou demi-journée
Décès d'un enfant	5 jours	**Ancienneté :** aucune **Sur justificatif**
Décès d'un enfant de mois de 25 ans (ou décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente)	7 jours* + 7 jours au titre du congé de deuil	**Ancienneté :** aucune **Sur justificatif** Congé à prendre dans l'année qui suit le décès (congé fractionnable en 2 fois maximum)

(*) ces jours sont aussi accordés en cas de décès d'un enfant quel que soit son âge lorsque celui-ci est lui même parent

BON À SAVOIR

En plus des 5 jours par an pour enfant malade, je peux prendre 3 jours par an ***non rémunérés*** *si mon enfant de moins de 16 ans tombe malade ou a un accident. Si mon enfant a moins d'un an ou que j'ai au moins 3 enfants à charge, le nombre de jours d'absence autorisée* ***non rémunérée*** *est porté à 5.*

BON À SAVOIR

En cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique (article D. 3142-1 du Code du travail) ou d'un cancer chez l'enfant, les salariés bénéficient de 10 jours à prendre au moment de l'annonce sur production d'un justificatif.

DISNEYLAND PARIS

Juillet 2024

CONGÉ ALLAITEMENT

ET MOI



JE SOUHAITERAIS POURSUIVRE L'ALLAITEMENT DE MON ENFANT AU-DELÀ DE MON CONGÉ MATERNITÉ, COMMENT PUIS-JE FAIRE ?

Il existe un congé supplémentaire spécifique pour permettre l'allaitement, à l'issue du congé maternité.

EST-CE QU'IL EST RÉMUNÉRÉ ?

Ce congé n'est pas rémunéré mais il est pris en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté.

BON À SAVOIR

Quelle est la durée de ce congé ?

Il s'agit d'un congé d'un mois, qui doit être pris dans la continuité du congé maternité.

QUE DOIS-JE FAIRE POUR EN BÉNÉFICIER ?

Il faut en faire la demande auprès du responsable ou chargé de ressources humaines, par écrit, au moins un mois avant le terme du congé maternité.



BON À SAVOIR

À compter de la naissance et pendant une année, les salariées allaitant leur enfant disposent d'une pause d'une heure par jour durant les heures de travail (une demi-heure le matin, l'autre l'après-midi). Ces temps de pause ne sont pas rémunérés. Ces demandes de pause sont à effectuer auprès du responsable hiérarchique, qui déterminera, en concertation avec la salariée, l'organisation de ces temps et le lieu approprié. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

*À cette fin, l'Entreprise met à la disposition des salariées des salles d'allaitement sur différents bâtiments : **Disney Channel** (1er étage), **Minnie Mouse** (RDC), **Daisy Duck** (RDC), **Wyoming** (RDC), Citalys (1er étage), **Dreams** (1er étage), **Nokk** (1er étage), **Kuzco** (1er étage), **Raya** (2e étage), **Greenwich C** (4e étage), **Mégara** (RDC) et **Bellini** (RDC).*

DISNEYLAND PARIS

GARDE D'ENFANTS ET MOI

Afin d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et renforcer son engagement en faveur de l'égalité femme-homme, Disneyland Paris s'est associé à deux partenaires afin de vous proposer un accompagnement dans le choix de votre mode de garde.



LES PLACES EN CRÈCHES

Disneyland Paris a choisi de s'associer avec le leader du marché français, Les Petits Chaperons Rouges afin de proposer aux salariés la qualité de service d'un expert à la tête d'un réseau de plus de 2 800 crèches. Une fois inscrit, le salarié sera pris en charge par un collaborateur de la structure Les Petits Chaperons Rouges.

› QUELS SONT LES CRITÈRES PRIS EN COMPTE ?

Les critères d'attribution prennent en compte la situation familiale et professionnelle des salariés (ex : composition du foyer, situation de handicap, horaires de travail, niveau de revenu du foyer, etc.). Pour plus de détails consultez D Tools HR.

Après examen des dossiers par les Petits Chaperons Rouges, les parents qui bénéficieront d'une place pour leur(s) enfant(s) seront contactés afin de déterminer les modalités de l'accueil de l'enfant. Les autres parents seront mis sur liste d'attente jusqu'à ce qu'une place se libère.

› QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CE SERVICE ?

- Tous les salariés titulaires d'un contrat CDI ou CDD, à l'exception des stagiaires, apprentis et des salariés en période d'essai ou en suspension de contrat.
- Les parents salariés ayant déclaré à charge auprès des ressources humaines un ou plusieurs enfants de 0 à 4 ans (inclus) ou enfant(s) à naître.

› COMMENT FAUT-IL S'INSCRIRE ?

À chaque début d'année civile une campagne de préinscription est organisée pour la rentrée de septembre afin que les salariés éligibles puissent se préinscrire. Une seconde campagne est également organisée en milieu d'année pour satisfaire davantage de familles pour des besoins en début d'année civile. (Pour plus de détail merci de consulter l'article intitulé « Places en crèches » sur D Tools HR).

BON À SAVOIR

Actuellement 250 berceaux sont réservés pour les salariés de Disneyland Paris.

Disneyland Paris

Juillet 2026

LA GARDE À DOMICILE

Disneyland Paris s'est associé à Circles, conciergerie d'entreprise, qui propose la mise en relation avec des prestataires en charge des services de parentalité et notamment la garde à domicile, la garde d'urgence, la sortie d'école... Cicles collabore ainsi avec Babychou Services et Kinougarde pour ce mode de garde via des assistantes maternelles agrées ou des baby-sitters.

Vous bénéficiez d'un accès gratuit à la plateforme ou l'application Circles qui propose des tarifs négociés des prestations de ces deux entreprises. Une fois le contrat signé avec Babychou ou Kinougarde, les démarches seront réalisées directement auprès d'elles.

Rendez-vous sur : conciergeriedlp.circles.fr (Pour plus de détail merci de consulter l'article intitulé « Garde à Domicile » sur D Tools HR).

L'AIDE FINANCIÈRE

L'Aide à la Petite Enfance a été créée en 2004 afin de soutenir les parents en participant aux frais engagés pour assurer la garde des enfants.

LE MONTANT DE L'AIDE S'ÉLÈVE À

390€* par an au 01/07/2026

*montant revalorisé régulièrement

› QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CETTE AIDE FINANCIÈRE ?

Tous les salariés des coefficients 150 à 520 inclus peuvent bénéficier de cette aide, à condition qu'ils aient au moins 1 an d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours, qu'ils ne soient pas en suspension de contrat (exemple : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental à temps plein, etc.) et ne pas avoir bénéficié d'une place en crèche courant de l'année.

› QUEL ÂGE DOIVENT AVOIR MES ENFANTS POUR EN BÉNÉFICIER?

L'aide financière est versée pour chaque enfant né au cours des 4 années fiscales (du 1er octobre au 30 septembre) précédant son versement. Il faut que les enfants aient été déclarés auprès des ressources humaines au plus tard la 1ère semaine d'octobre.

BON À SAVOIR

Si les deux parents travaillent au sein de Disney, chacun percevra la prime.

BON À SAVOIR

Si vous bénéficiez d'une place en crèche pour une garde régulière dans le cadre de notre partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges, vous ne serez plus éligible à l'aide à la petite Enfance.

› CHOIX DE VERSEMENT SUR SALAIRE OU EN CESU

Chaque année, vous pouvez choisir soit de percevoir l'aide financière sur votre salaire, ou de la percevoir sous forme de CESU. Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) est un moyen de paiement financé intégralement par Disneyland Paris qui permet de financer des dépenses liées à la garde d'enfants (crèche, assistante maternelle, garde à domicile, etc.). Contrairement à l'Aide financière versée sur salaire, le CESU financé par l'employeur est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

› QUAND EST VERSÉE L'AIDE FINANCIÈRE ?

L'aide financière est versée une fois par an, au mois de décembre. Elle est revalorisée régulièrement en fonction de l'évolution de l'inflation.



We À LA PARENTALITÉ

Juillet 2026

papiers

Agissez pour le recyclage des papiers avec Disneyland Paris et Ecofolio.

DISNEYLAND PARIS