



Le congé parental d'éducation

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

A noter : Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Quels salariés y ont droit ?

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Comment prendre le congé parental ?

Deux modalités de congé parental existent :

- 📌 le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 📌 le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

Durée du congé parental

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;

une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le congé parental peut-il être refusé ?

Non, le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Peut-on exercer une activité professionnelle ou suivre une formation, pendant le congé parental ?

Au cours du congé, le (la) salarié(e) peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences. Pendant le congé parental, seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

Les formalités

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- ✚ soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- ✚ soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.
- ✚ Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en

période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

Peut-on interrompre ou modifier le congé parental ?

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- ✚ soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
- ✚ soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
- ✚ soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

A l'issue du congé parental, que se passe t'il ?

Le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Il (elle) peut également bénéficier d'une formation professionnelle, soit avant la fin du congé parental, soit lors de son retour dans l'entreprise.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée. Des accords de branche peuvent toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.

Le congé parental d'éducation ouvre t'il systématiquement droit au complément de libre choix d'activité ?

Non, les deux mesures sont indépendantes. Ainsi, un(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir le complément de libre choix d'activité. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne

remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de ce complément.

À l'inverse, certaines personnes bénéficient du complément de libre choix d'activité, même si elles ne sont pas en congé parental d'éducation. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui s'engage à ne pas rechercher d'emploi et renonce à son allocation chômage pendant toute la durée de versement de complément