

Le congé parental d'éducation

Nov. 2015

ECOUTE

À l'occasion de la naissance ou d'une adoption (d'un enfant de -16 ans), le salarié peut arrêter de travailler ou demander de réduire son temps de travail (pendant une certaine durée). Il bénéficie ainsi d'un **congé parental d'éducation**. C'est un droit, auquel l'employeur ne peut se soustraire.

Le congé est ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut être partagé par les 2 parents (y compris pour les prestations). La durée du travail à temps partiel doit être au minimum de 16 heures par semaine.

ANALYSE

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé
Naissance d'1 ou plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois
Naissance multiple d'au moins 3 enfants (depuis le 1 ^{er} oct. 2014)	1 an, renouvelable 5 fois
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants (en cas d'arrivée au foyer depuis le 1 ^{er} octobre 2014)	1 an, renouvelable 5 fois (limite du 6 ^e anniversaire des enfants)
Adoption d'1 ou plusieurs enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable



- Le congé parental est nécessairement pris de manière continue.
- Le décompte CAF débute dans la prolongation du congé maternité (ou paternité).

SOUTIEN

Demande : Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé). La lettre doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur 1 mois au moins avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé.

AIDE

Lorsque le salarié entend prolonger :

- son congé ou le modifier en activité à temps partiel,
 - sa période d'activité à temps partiel ou prendre un congé à temps plein,
- il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

Situation pendant le congé : Le contrat de travail est suspendu. Il est modifié par avenant en cas de temps partiel. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

CONSEIL

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié (sauf accord de branche). Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis. Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental.

Rémunération : Si le salarié cesse totalement son activité pendant le congé, il n'est pas rémunéré. Sinon, le salarié perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail.

En cas de congé total, il peut percevoir la Paje de la part de la Caf (*sous conditions de ressources*). En complément, il peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (**PrePareE**) (remplace le complément de libre choix d'activité : CLCA depuis le 01 janv. 2015).

SUIVI

Rupture / Fin : Le congé peut être rompu par anticipation en cas d'accord entre le salarié et l'employeur. Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel.

Source : www.service-public.fr

Si vous souhaitez plus de renseignements :
L'Assistant(e) de Service Social de votre entreprise est à votre disposition.
N'hésitez pas à contacter son secrétariat au :

☎ 03 89 21 29 04

@ : contact@alsace-service.net