



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-conge-parental-d-education>

Le congé parental d'éducation

- Droit du travail
- Les congés
-



Date de mise en ligne : vendredi 15 avril 2016

Description :

A l'occasion de la naissance ou de l'arrivée dans le ménage d'un ou plusieurs enfants, le salarié peut réduire son activité professionnelle ou l'arrêter afin d'élever son enfant.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

A l'occasion de la naissance ou de l'arrivée dans le ménage d'un ou plusieurs enfants, le salarié peut réduire son activité professionnelle ou l'arrêter afin d'élever son enfant.

Le congé parental d'éducation offre aux parents qui le souhaitent la possibilité de mettre provisoirement leur carrière professionnelle entre parenthèses afin de s'occuper de leur enfant, tout en bénéficiant d'un soutien financier et en ayant la garantie de retrouver leur poste dans l'entreprise à l'issue du congé. Plusieurs règles sont à connaître concernant ce congé.

Les conditions pour ouvrir droit au congé

1) Le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Seuls les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans leur entreprise peuvent demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation. L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date de la naissance ou à la date d'arrivée dans le foyer de l'enfant.

2) L'enfant que le salarié souhaite élever pendant son congé doit avoir moins de 16 ans

Lorsqu'un enfant est adopté, le parent adoptif ne pourra prendre un congé parental d'éducation que si l'enfant est âgé de moins de 16 ans.

- ▶ Dès lors que ces deux conditions sont remplies, le congé parental est de droit et l'employeur ne peut le refuser à un salarié qui en fait la demande.

La durée du congé

Le congé parental d'éducation a une durée initiale de 1 an maximum. Le salarié pourra choisir de prendre un congé plus court, mais il ne pourra en aucun cas prévoir une durée initiale de plus d'un an.

A l'issue de cette première période de congé, le salarié pourra prolonger deux fois son congé parental d'éducation. Cependant, il existe une limitation de durée qui varie selon les cas :

- ▶ **en cas de naissance d'un enfant, le congé parental d'éducation pourra se prolonger jusqu'au 3 ans de l'enfant**
- ▶ **en cas de naissance de plusieurs enfants, le congé parental d'éducation pourra se prolonger jusqu'à l'entrée à l'école maternelle de tous les enfants**
- ▶ **en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental d'éducation pourra avoir une durée totale de 3 ans**
- ▶

en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans, le congé parental d'éducation ne pourra excéder une durée totale d'un an.

Les démarches à effectuer par le salarié

1) Informer son employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception

Le salarié qui entend prendre un congé parental d'éducation doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit simplement préciser :

- ▶ la date de début du congé parental
- ▶ la durée du congé initial choisi (maximum 1 an)
- ▶ les modalités d'accomplissement du congé (le salarié souhaite continuer à travailler à temps partiel ou s'arrête totalement de travailler)

2) Des délais à respecter quant à l'information de l'employeur

Afin que l'employeur puisse s'organiser pour remplacer le salarié qui part en congé parental d'éducation, la loi a prévu un délai de prévenance à respecter par le salarié. Celui-ci doit informer son employeur dans certain délai.

- ▶ Si le congé parental d'éducation est pris juste après un congé maternité, la salariée doit informer son employeur 1 mois avant la fin de son congé maternité
- ▶ Si le congé parental d'éducation ne fait pas suite à un congé maternité, le salarié doit informer son employeur 2 mois avant la prise de congé

Au terme de la période initiale du congé parental d'éducation, le salarié qui souhaite prolonger son congé doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant l'expiration du congé en cours.

La situation du salarié durant le congé

1) Arrêt de travail total ou passage à temps partiel

Le père ou la mère qui souhaite prendre un congé parental d'éducation a deux possibilités quant à la mise en oeuvre de ce congé. Le parent peut :

- ▶ **Arrêter totalement son activité durant son congé, dans ce cas son contrat est suspendu pendant le congé**
- ▶ **Passer à temps partiel : dans ce cas, le salarié doit effectuer au minimum 16h/semaine.** L'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur la répartition des horaires de travail sur la semaine. A défaut d'accord, il revient à l'employeur de déterminer les horaires de travail applicable au salarié en congé.

Lorsque le salarié décide de prolonger son congé, il peut changer les modalités de mise en oeuvre de son congé parental d'éducation. Par exemple, un salarié, ayant arrêté totalement de travailler durant un an, peut décider de prolonger son congé en optant pour le passage à temps partiel. Il devra alors informer son employeur de son choix à

l'occasion du renouvellement de son congé.

Durant son congé, le parent ne peut exercer une activité professionnelle, à l'exception de l'activité d'assistant(e) maternel(le). Il peut en revanche suivre une action de formation professionnelle ou effectuer un bilan de compétence.

2) Les allocations

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré par l'employeur, en revanche le salarié peut bénéficier d'un soutien financier par la Caisse des allocations familiales (Caf) sous certaines conditions. Il pourra percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), mais aussi la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepreee).

L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

Pour bénéficier de cette allocation, le demandeur doit remplir plusieurs conditions :

- ▶ il doit avoir des revenus inférieurs à un certain plafond, celui-ci varie selon le nombre d'enfants à charge et la situation familiale du demandeur (parent isolé, en couple avec un conjoint ayant un revenu...). Par exemple, un couple ayant deux revenus et un enfant à charge doit avoir gagné moins de 45 575 euros sur l'année.
- ▶ il doit avoir un enfant de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans

Si le demandeur remplit ces conditions, il pourra percevoir une allocation dont le montant dépendra de ses revenus. L'allocation sera soit de 92,31 euros (montant à taux partiel pour les revenus plus élevés), soit de 184,62 euros par mois (montant à taux plein pour les revenus les moins élevés).

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepreee)

Depuis le 1er janvier 2015, l'allocation de complément de libre choix d'activité a été remplacée par la prestation partagée d'éducation de l'enfant. C'est donc cette prestation qui sera versée aux parents ayant adopté ou mis au monde un enfant après le 1er janvier 2015.

Pour bénéficier de la Prepreee, il faut remplir plusieurs conditions :

- ▶ cesser ou réduire son activité professionnelle pour éduquer un enfant
- ▶ l'enfant doit être âgé de moins de 3 ans en cas de naissance ou de moins de 20 ans en cas d'adoption.
- ▶ le demandeur doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations à l'Assurance maladie sur les 2 dernières années (s'il s'agit d'un premier enfant) ou sur les 4 dernières années (si c'est le 2e enfant).

Le montant de la prestation versée sera égale à :

- ▶ 145, 53 euros/ mois, si le salarié continue à travailler entre 50% à 80% d'un temps plein
- ▶ 252,46 euros/mois, si le salarié travaille à temps partiel 16h par semaine
- ▶ 390, 52 euros/mois, si le salarié a cessé totalement de travailler
- ▶ 638,33 euros/mois, si la famille du salarié comprend au moins 3 enfants à charge

A noter : la durée de versement des prestations de la Caf ne sont pas nécessairement les mêmes que la durée du congé parental d'éducation. Par exemple, pour élever un enfant, la Prepreee ne sera versée que durant 6 mois pour chaque membre du couple. Pour plus d'information se rendre sur le site de la Caf.

La situation du salarié au terme de son congé

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. L'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié afin d'organiser avec lui son retour dans l'entreprise et de discuter de son évolution professionnelle et de ses besoins de formation.