

FICHE PRATIQUE: LE CONGÉ PARENTAL

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, un salarié peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever son enfant.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ PARENTAL ?

Le droit au congé parental d'éducation est ouvert à l'occasion :

- De chaque naissance d'un enfant jusqu'à ses 3 ans
- De chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus

Remarque

Lorsqu'il y a plusieurs naissances ou adoptions successives, il est possible de prendre plusieurs congés parentaux successifs.

Notez-le !

Les parents peuvent prendre en même temps ou en alternance un congé parental à temps partiel ou un congé total même s'ils sont dans la même entreprise.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS A EFFECTUER POUR RECOURIR A UN CONGÉ PARENTAL ?

L'employeur doit être informé au préalable de la prise du congé parental par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant le point de départ du congé, sa durée ainsi que sa forme (congé parental total ou à temps partiel).

Cette lettre devra parvenir :

- Au moins un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental ou d'activité à temps partiel lui fait immédiatement suite
- Au moins deux mois avant la prise du congé parental total ou partiel si ce dernier n'est pas réalisé à la suite du congé maternité ou d'adoption.

Notez-le !

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le congé parental ne peut être refusé par l'employeur si les délais impartis sont bien respectés et si le salarié remplit les conditions pour y accéder.

COMMENT SE DÉROULE LE CONGÉ PARENTAL ?

1. LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental a une durée initiale d'un an, mais il peut être prolongé 2 fois.

En cas de renouvellement, l'employeur devra en être averti par courrier recommandé au plus tard un mois avant la fin du congé. Il prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans (mais moins de 16 ans), le congé parental à une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Notez-le !

Depuis le 1er octobre 2014, pour toute naissance de jumeaux à compter de cette date, le congé parental prend fin au plus tard à l'entrée à l'école maternelle des enfants. En cas de naissances ou adoptions multiples d'au moins 3 enfants, le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants.

2. LA FORME DU CONGE PARENTAL

Le congé parental peut être total ou à temps partiel.

Congé parental total :

Le contrat de travail du salarié est suspendu. Il reste néanmoins dans les effectifs de l'entreprise mais n'est pas rémunéré. Il peut toutefois sous certaines conditions bénéficier de certaines allocations. Durant son congé parental, le salarié ne pourra exercer aucune activité professionnelle si ce n'est celle d'assistant maternel.

La durée du congé parental est prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et, sauf accord plus favorable, le salarié ne pourra acquérir ni congés payés ni jours de RTT durant cette période.

Congé parental à temps partiel :

Pour le salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, son contrat de travail doit être modifié par avenant qui devra fixer notamment la durée du travail, la répartition de ses horaires et la durée du congé parental. Le salarié est libre de choisir le nombre d'heures de travail à effectuer pendant son congé parental, à condition d'effectuer au moins 16 heures par semaine. Toutefois, la répartition des heures de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur qui pourra les fixer unilatéralement en cas de désaccord. Par ailleurs, il n'a pas l'obligation de compenser la baisse de la rémunération du salarié suite à la réduction de son temps de travail.

Remarque

Contrairement au congé parental « total », la durée du congé parental à temps partiel est prise en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté. Le salarié pourra donc acquérir des congés payés sur la base d'un temps partiel.

En cas de prolongation du congé parental à temps partiel, la durée du travail initialement choisie ne pourra être modifiée sauf s'il y a accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Notez-le !

Durant le congé parental, qu'il soit total ou à temps partiel, le salarié peut suivre une formation professionnelle ou effectuer un bilan de compétences. Il ne sera alors pas rémunéré mais bénéficiera d'une protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3. ABSENCE DE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Durant le congé parental total, le contrat de travail est suspendu. Néanmoins, l'employeur reste libre de licencier le salarié pour une cause étrangère au congé parental, telle que, par exemple, pour un motif économique.