

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. Ce congé d'une durée maximum de 3 ans peut être prolongé en cas de maladie, accident, de handicap.



CONDITIONS D'OCTROI

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé 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. Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

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 cette décision revient à l'employeur).



CE QU'IL FAUT SAVOIR

La durée du congé parental

- **Suite à une naissance**, 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, de nouvelle pathologie, 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.



A chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé total en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé total. Une demande doit être adressée à l'employeur par lettre avec accusé de réception, un mois au moins avant la modification du congé.

Fin du congé

A la fin de son congé parental, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Reprise anticipée du travail

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur. Toutefois, le salarié peut se passer de l'accord préalable de l'employeur pour reprendre ses fonctions avant le terme du congé uniquement en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du ménage.



Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié s'il en possède un, 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). Le paiement prend fin le mois précédent le 3ème anniversaire de l'enfant.



CE QU'IL FAUT FAIRE

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 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 total.