



LE CONGE PARENTAL

Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé parental ?

- Le congé parental peut être pris par le père et/ou la mère à l'occasion de la naissance d'un enfant et jusqu'à ses 3 ans ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, dès lors qu'il justifie d'au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption.

Notez-le ! Les parents peuvent donc 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 à effectuer pour recourir à 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 ?

La durée du congé parental

Le congé parental a une durée initiale d'un an, mais il peut être prolongé deux fois à condition que cela n'excède pas les trois ans de l'enfant.

En cas de renouvellement, l'employeur devra en être averti par courrier recommandé au plus tard un mois avant la fin du congé.





Mesures applicables aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014 :

En cas de naissances de jumeaux, le congé parental prendra 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 6e anniversaire des enfants.

La forme du congé 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 telles que le complément de libre choix d'activité. (CLA)

Durant son congé parental, le salarié ne pourra exercer aucune activité professionnelle si ce n'est celle d'assistante maternelle.

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 RTT durant cette période.

Congé parental à temps partiel :

Le salarié bénéficiant d'un 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.

Contrairement au congé parental « total », la durée du congé parental d'éducation 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 compétence. Il ne sera alors pas rémunéré mais bénéficiera d'une protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.





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.

Quelle est la rémunération du salarié lors d'un congé parental ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié en congé parental total, ni de compenser la baisse de rémunération résultant de la réduction de son temps de travail.

Néanmoins, le salarié peut bénéficier, sous conditions, de certaines allocations telles que l'allocation parentale d'éducation. (APE) qui n'est soumise à aucune condition de ressources et qui est versée à taux plein en cas de congé parental total ou à taux partiel en cas de congé parental à temps partiel.

ATTENTION : à partir du 1^{er} octobre 2014, le CLCA est remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant. (PPEE). Cette dernière s'appliquera uniquement aux enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} octobre 2014 et pour les familles monoparentales, les dispositions antérieures restent applicables.

Cette prestation a pour objectif d'inciter **les deux** parents à bénéficier du congé parental d'éducation. La loi prévoit qu'un certain nombre de mois (qui seront précisés par décret) seront réservés au second parent qui n'aura pas pris le congé principal. Cette mesure vise principalement le père de famille.

Pour les familles ayant 1 enfant, il devrait s'agir de 6 mois supplémentaires qui s'ajouteront aux 6 mois déjà prévus par le code de la sécurité sociale.

Pour les familles ayant 2 enfants et plus, qui choisissent une interruption d'activité de trois ans, 6 mois devraient être accordés au deuxième parent. Des décrets devraient néanmoins venir préciser les durées énoncées.

Notez-le : il n'y aura **pas de partage imposé du congé parental** de la PPEE si l'un des membres n'est pas éligible à cette prestation.

Il existe également le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) qui ne sera accordé que si le salarié cesse d'exercer une activité professionnelle alors qu'il est en **congé parental total** avec **au moins 3 enfants à charge**. Le COLCA permet de percevoir une allocation majorée, mais pendant une durée plus courte. Aucune activité professionnelle autre que celle d'assistante maternelle ne pourra être exercée. (Article L. 1225-53 du code du travail)

Est-il possible d'interrompre le congé parental ou d'en modifier sa forme ?

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut :

- reprendre de manière anticipée votre activité professionnelle initiale ;
- transformer votre congé parental « total » en activité à temps partiel ;
- modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.





Le salarié devra adresser une demande motivée à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception **un mois au moins avant la date** à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Notez-le ! À chaque renouvellement du congé, le congé parental total peut être transformé en activité à temps partiel ou inversement dès lors que cela est précisé dans le courrier transmis à l'employeur.

Que se passe-t-il à l'issue de ce congé ?

A l'issue du congé, l'employeur doit recevoir le salarié en entretien afin d'organiser son retour à l'emploi. Durant cet entretien, seront étudiés les besoins en formation du salarié pour l'adapter à son poste de travail ainsi que les conséquences de son absence sur sa rémunération et sur sa carrière. (article L.1225-57 du code du travail)

Notez-le ! le salarié peut également demander le bénéfice de cet entretien avant la fin de son congé parental.

Le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il conserve également tous les avantages dont il bénéficiait avant son congé parental.

Notez-le ! L'employeur peut réintégrer le salarié dans un emploi similaire comportant le même niveau de rémunération et la même qualification qu'à condition que l'emploi précédent n'existe plus ou n'est plus vacant. La notion d'emploi similaire renvoie à la qualification du salarié, à son expérience professionnelle et aux fonctions effectivement exercées par le salarié avant le congé parental. (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-22.751)

Si le salarié exerce plusieurs fonctions au sein de l'entreprise, la notion de similarité de poste renvoie à sa fonction principalement occupée (Cass. Soc. 12.03.2002 : n° 99-43138).

Le salarié peut également décider de ne pas reprendre son emploi et démissionner. L'employeur pourra toutefois exiger qu'il revienne dans l'entreprise pour effectuer son préavis.

