



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE CONGÉ

PARENTAL D'ÉDUCATION

PARTIE 1



RÉSEAU SENTINELLES

Ce congé permet de s'arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant.

Le salarié.e qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption peut prétendre à un congé parental d'éducation.

Ce congé prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. L'employeur ne peut pas s'y opposer, peu importe la taille de l'entreprise.

Ce congé est ouvert aux deux parents. Ils peuvent en bénéficier simultanément ou successivement.

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr

f3c-cfdt.fr

› QUEL EST LE POINT DE DÉPART ET LA DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ ?

Le salarié.e peut demander ce congé à n'importe quel moment à partir de la fin du congé maternité légal ou conventionnel et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

La durée initiale du congé parental d'éducation est **d'un an au plus. C'est au salarié.e de choisir la durée de son congé.** Il peut être prolongé deux fois.

En revanche, le salarié.e ne peut rompre son congé parental. Sauf :

- en cas de décès de l'enfant.
- en cas de diminution importante des ressources du foyer. Cela peut être dû au chômage, à un accident ou une maladie du conjoint. Dans ce cas, le salarié.e doit justifier qu'il subit une perte importante de ses revenus au jour de sa demande.

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié.e et l'employeur. Le congé peut être partagé par les deux parents, notamment pour percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare-ou-la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-majoree-prepare-majoree>

En cas de naissance

NOMBRE D'ENFANTS NÉS	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ	DATE DE FIN DU CONGÉ (QUELLE QUE SOIT LA DATE DE DÉBUT DU CONGÉ)
1	1 an (renouvelable deux fois)	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an (renouvelable deux fois)	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an (renouvelable cinq fois)	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

En cas d'adoption : enfant adopté de moins de 3 ans

NOMBRE D'ENFANTS ARRIVÉS SIMULTANÉMENT AU FOYER	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ	DATE DE FIN DU CONGÉ (QUELLE QUE SOIT LA DATE DE DÉBUT DU CONGÉ)
1	1 an (renouvelable deux fois)	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an (renouvelable deux fois)	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an (renouvelable cinq fois)	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

En cas d'adoption : enfant adopté de plus de 3 ans et de moins de 16 ans :

- Le congé parental est fixé à un an maximum (pris de manière continue) à compter de l'arrivée au foyer.
- Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

› COMMENT INFORMER SON EMPLOYEUR ?

Le salarié.e doit informer son employeur par lettre recommandée ou remise contre récépissé. **Dans cette lettre figurent le point de départ et la durée du congé.** Cette information doit être donnée :

- un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption ;
- un mois avant le terme de la période prévue, en cas de renouvellement de congé parental ;
- deux mois avant le début du congé dans les autres cas.

Attention, le non-respect des formalités ne peut justifier la rupture du contrat.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.e.

› QUEL EST MON STATUT DURANT MON CONGÉ ?

- Le salarié.e ne peut exercer une activité professionnelle durant son congé. Seule l'activité d'assistante maternelle est autorisée.
- Le contrat de travail est suspendu.
- Le salarié.e en congé parental continue à faire partie de l'entreprise. Il est bien pris en compte dans les effectifs.
- Le salarié.e peut être électeur et est éligible.
- La durée du congé parental compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.
- Le congé parental ne peut être assimilé à une période de travail effectif dans la détermination des droits à congés payés.
- Le salarié.e a le droit de suivre une formation. Elle n'est pas rémunérée mais donne droit à la protection en cas d'accident.
- Le salarié.e peut bénéficier d'un bilan de compétences.
- En cas de transfert d'entreprise (rachat...), le salarié.e en congé parental est lié automatiquement au nouvel employeur.
- Le salarié.e conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

Rémunération : pendant le congé, le salarié.e n'est pas rémunérée par l'employeur pour la période non travaillée. Il peut percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) <https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance> Il peut percevoir en complément percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).