Le point sur 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.

La récente loi du 4 août 2014 relative à l'égalité des sexes est venue réformer et améliorer le régime actuel du congé parental.

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.**

Le congé parental peut être pris par le père et/ou la mère, qui justifient **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.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER ?

L'employeur doit être informé au préalable de la prise du congé parental par courrier recommandé avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Ce courrier précise 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.

+ D'INFOS

RETROUVEZ LA FICHE PRATIQUE RELATIVE AU CONGÉ PARENTAL SUR NOTRE SITE WWW.CSFV.FR

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 ?

Le congé parental a une durée initiale d'un an, mais il peut être **prolongé 2 fois** (avec un délai de prévenance d'un mois) pour prendre fin au plus tard **au 3e anniversaire de l'enfant.**

NOUVEAUTÉ !

À compter 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.
S'il s'agit de naissances ou d'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. Le congé parental peut être total ou à temps partiel. Dans ce dernier cas le salarié est libre de choisir le nombre d'heures de travail à effectuer à condition d'effectuer au moins 16 heures par semaine.
C'est l'employeur qui fixe en revanche la répartition des heures de travail dans la semaine.

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 le complément de libre choix d'activité (CLCA) qui n'est soumis à aucune condition de ressources et qui est versé à taux plein en cas de congé parental total ou à taux partiel en cas de congé parental à temps partiel.

NOUVEAUTÉ !

Pour les enfants nés ou adoptés après le 1er octobre 2014, le CLCA est remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant. (PPEE).
Cette prestation a pour objectif d'inciter les deux parents à bénéficier du congé parental d'éducation.
La durée de versement de la PPEE serait prolongée de 6 mois si le second parent prend également son congé parental.

Notez-le ! Il n'y aura pas de partage imposé du congé parental si l'un des membres n'est pas éligible à la PPEE.

CONTACT
Service **JURIDIQUE**
✆ 01 46 07 04 32
juridique@csfv.fr

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 son activité professionnelle initiale ;**
- **transformer son 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 ?

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 ! 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)

NOUVEAUTÉ !

La loi du 4 août 2014 précise que le salarié doit bénéficier d'un entretien lui permettant d'organiser son retour à l'emploi. Cet entretien peut avoir lieu à son retour ou avant son retour. Durant cet entretien, sont 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).