

## LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Les salariés ayant un an d'ancienneté ont la possibilité de demander un congé parental ou de travailler à temps partiel à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. L'employeur ne peut refuser cette demande.

### Conditions à remplir

Le ou la salarié(e) qui justifie d'un an d'ancienneté à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant adopté avant l'âge de 16 ans peut demander :

- un congé parental d'éducation,
- ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire qui doit être compris entre 16 heures et la durée du travail applicable dans l'établissement réduite d'un cinquième.

*Ex : dans une entreprise où la durée du travail est de 35 heures : le ou la salarié peut avoir une durée de travail hebdomadaire comprise entre 16 heures et 28 heures*

### Point de départ et durée du congé parental

**Cette demande peut être faite à n'importe quel moment de la période qui suit le congé maternité ou d'adoption et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.**

Il existe deux cas particuliers :

- En cas d'adoption la demande peut se faire :

- si l'enfant a moins de trois ans : jusqu'au troisième anniversaire de son arrivée au foyer ,
- si l'enfant a plus de trois ans et moins de seize ans : jusqu'au premier anniversaire de son arrivée au foyer.

- En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret<sup>1</sup>, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

### Formalités de prise du congé et de renouvellement

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée du congé parental ou de l'activité à temps partiel qu'il souhaite prendre.

En cas de passage à temps partiel, la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, à défaut d'accord des parties ou de dispositions conventionnelles contraires. Le refus et le non-respect par le salarié des horaires proposés par l'employeur sont constitutifs d'une faute grave (sauf si cette proposition est incompatible avec des obligations familiales impérieuses).

#### *Le congé initial*

Le ou la salarié(e) choisit une des deux formules pour une durée maximale d'un an.

Il ou elle en informe son employeur :

- **un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il veut bénéficier d'un congé parental,**
- **deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas**

Les délais impartis pour faire la demande sont impératifs : l'employeur peut refuser d'accorder le congé parental en cas de demande tardive.

#### *La prolongation*

**Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent être prolongés que deux fois.**

Le ou la salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé réception un mois avant le terme de la première période :

- soit prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel dans les limites d'âge de l'enfant précisées dans le paragraphe « Point de départ et durée du congé parental ». Cette prolongation n'est pas nécessairement de même durée que le congé initial,
- Soit prolonger et transformer son congé parental en travail à temps partiel ou inversement dans les mêmes limites d'âge de l'enfant.

Les formalités sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec accusé réception.

<sup>1</sup> Décret n°95-1009 du 12 septembre 1995

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=472563&indice=15&table=JORF&ligneDeb=1#>

## Evènements particuliers

En cas de naissance ou d'adoption survenant pendant le congé parental, le ou la salarié(e) peut faire la demande d'un nouveau congé.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut demander à reprendre son activité ou à modifier la forme de son congé: il doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette modification.

### Conséquences du congé parental sur le contrat de travail

Durant le congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert pas de droit à congés payés.

Par dérogation aux conditions de droit commun de la suspension du contrat, la durée du congé parental est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Un accord de branche peut toutefois prévoir sa prise en compte intégrale.

Le ou la salarié(e) reste comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise (en cas d'élections de représentants du personnel, il reste électeur et éligible s'il remplit les conditions requises- voir Capital RH de mars 2004).

Il ou elle peut également bénéficier d'une action de formation continue ou d'un bilan de compétences au cours du congé parental.

L'employeur conserve la possibilité de procéder au licenciement pour motif économique ou personnel d'un salarié en congé parental (le motif doit être sans lien avec le congé parental).

**Attention : aucune autre activité professionnelle ne peut être exercée durant le congé parental autre que celle d'assistante maternelle.**

### Retour du salarié

A l'issue du congé ou de la période à temps partiel, le ou la salarié(e) retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La loi ne lui impose aucune formalité particulière à accomplir auprès de l'employeur.

Il ou elle peut bénéficier, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle.

De même, il ou elle a droit, à son retour, à un entretien professionnel avec l'employeur en vue de son orientation professionnelle ( instauré par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005).

### Crédit d'impôt famille

**La loi de finances pour 2004 a instauré un « crédit d'impôt famille » en faveur des entreprises réalisant certaines dépenses permettant aux salariés de concilier leur vie professionnelle et familiale. Font notamment partie des dépenses éligibles : les rémunérations versées aux salariés bénéficiant d'un congé parental et les dépenses de formation engagées en faveur de ces mêmes salariés.<sup>2</sup>**

#### Sources juridiques :

Art. L 122-28-1 à L122-28-7 et art R 122-11 du code du travail

<sup>2</sup> Instruction de la Direction Générale des Impôts

<http://alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2004/4FEPUB/textes/4a1104/4a1104.htm>

art. 244 quater F du code général des impôts

[http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CGIMPO00.rcv&art=244 quater F&indice=0#](http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CGIMPO00.rcv&art=244+quater+F&indice=0#)