

Extrait d'acte de naissance

Congé parental d'éducation à temps plein dans le secteur privé

Mis à jour le 01 février 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pendant une certaine durée pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation. Le salarié en bénéficie sous conditions d'ancienneté. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Conditions

Le congé est ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Il peut être partagé par les 2 parents, notamment pour percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (particuliers) dans sa durée maximale.

L'ancienneté s'apprécie :

- soit à la date de naissance de l'enfant,
- soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, le congé parental peut débuter à tout moment.

Durée

La durée du congé parental d'éducation varie selon que l'on tient compte de la naissance de l'enfant ou de son adoption.

*** Cas 1 : Naissance**

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants nés

Nombre d'enfants nés	Durée maximale du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an (renouvelable 2 fois)	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an (renouvelable 2 fois)	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an (renouvelable 5 fois)	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

Le congé, renouvellements inclus, est pris de manière continue. Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident. Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) (particuliers).



Attention : La durée maximale de versement de la PréParE (particuliers) par la Caf ne s'articule pas de la même manière que la durée maximale du congé parental. Par exemple, en cas de congé parental pris pour un 2^e enfant, la durée du congé parental est de 3 ans au maximum, mais il est rémunéré au maximum 24 mois pour chaque parent (les parents peuvent prendre le congé parental à tour de rôle dans la limite des 3 ans de l'enfant).

*** Cas 2 :** Adoption

**** Cas 2.1 :** Enfant(s) adopté(s) de moins de 3 ans

La durée du congé est fixée à 1 an maximum, renouvelable 2 fois, dans la limite d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Toutefois, en cas d'arrivées simultanées au foyer d'au moins 3 enfants, le congé peut être renouvelé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants.

Le congé, renouvellements inclus, est pris de manière continue. Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident. Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) (particuliers).



Attention : La durée maximale de versement de la PréParE (particuliers) par la Caf ne s'articule pas de la même manière que la durée maximale du congé parental. Par exemple, en cas de congé parental pris pour un 2^e enfant, la durée du congé parental est de 3 ans au maximum, mais il est rémunéré au maximum 24 mois pour chaque parent (les parents peuvent prendre le congé parental à tour de rôle dans la limite des 3 ans de l'enfant).

**** Cas 2.2 : Enfant(s) adopté(s) de plus de 3 ans et moins de 16 ans**

La durée du congé parental est fixée à 1 an maximum (pris de manière continue), à compter de l'arrivée au foyer.

Le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident. Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) (particuliers).

Demande

Demande initiale

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé). La lettre (particuliers) doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé.

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

Demande de prolongation ou de modification

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu. L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

Situation du salarié pendant le congé

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu (particuliers).

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

Activité professionnelle pendant le congé

Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant(e) maternel(le).

Rémunération

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base (particuliers) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la part de la Caf, sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (particuliers).



Attention : la date de fin du versement des allocations versées par la Caf n'est pas

nécessairement la même que celle de la fin du congé parental.

Formation professionnelle

Pendant le congé, le salarié a le droit de suivre une action de formation.

Le salarié peut également demander à effectuer un bilan de compétences.

À l'issue du congé, le salarié qui reprend son emploi précédent a droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il peut également en bénéficier avant l'expiration du congé. Dans ce cas, il est mis fin au congé.

Rupture anticipée du congé

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur n'est pas nécessaire dans l'un des cas suivants :

- soit en cas de décès de l'enfant,
- soit en cas de diminution importante des ressources du ménage.

Le salarié doit alors adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il désire reprendre son activité initiale.

Le retour du salarié dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la demande de reprise anticipée du travail.

Fin du congé

Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel.

Services et formulaires en ligne

- **Demande de congé parental à temps plein**

- Lettre type

Voir aussi...

- **Congé parental d'éducation à temps partiel dans le secteur privé (particuliers)**

Références

- Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 - Bénéficiaires, durée, demande, situation du salarié, rupture anticipée et fin du congé
- Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 - Demande de congé et prolongation du congé



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F2280>