

Congé parental d'éducation à temps plein pour un salarié du secteur privé



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

Les règles sont différentes pour le salarié d'un particulier employeur.


Ce congé est ouvert à tout salarié ayant **au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise.

À noter : la durée de l'activité professionnelle à temps partiel doit être au minimum de 16 heures par semaine.

La durée **initiale** du congé parental est de **1 an maximum**. Il peut être renouvelé dans les conditions suivantes :

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).

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

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement 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

Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

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

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).

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge (Enfant qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge) et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas obligatoirement avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

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 doit indiquer la date de début de la période d'activité à temps partiel et sa durée.

Si la période d'activité à temps partiel débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins 1 mois avant le terme du congé (maternité ou adoption).

Dans tout autre cas, l'employeur doit être informé au moins 2 mois avant le début de la période d'activité à temps partiel.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Demande de prolongation ou de modification

Lorsque le salarié souhaite prolonger sa période d'activité à temps partiel ou prendre un congé à temps plein, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

En cas de prolongation, la durée du temps partiel reste la même (sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. qui l'autorisent).

CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est modifié par avenant (*Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties.*) Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

ACTIVITE PROFESSIONNELLE PENDANT LE CONGE

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

REMUNERATION

Le salarié perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail, mais il n'est pas rémunéré pour la période non travaillée. Des dispositions conventionnelles *Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié.* Plus favorables peuvent toutefois s'appliquer.

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

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

Attention

la date de fin du versement des allocations versées par la Caf n'est pas nécessairement la même que celle de la fin de la période d'activité à temps partiel.

Le temps partiel 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 :

- Décès de l'enfant





- Diminution importante des ressources du ménage
- Il 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 :
- Soit reprendre son activité initiale à temps plein
 - Soit, avec l'accord de son employeur, modifier la durée du temps partiel

Le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de temps de travail effectif Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles pour la détermination des droits à l'ancienneté.

TEXTES JURIDIQUES DE REFERENCE :

Code du travail : articles L1225-47 à L1225-59

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.

Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Edition janvier 2025

