

Fédération FO de la métallurgie

538 – Février 2015

Le congé parental d'éducation



Le congé parental d'éducation permet aux salariés, père ou mère d'un enfant, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant. La récente loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre hommes et femmes a réformé partiellement le dispositif pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er octobre 2014. Faisons le point.

Qui peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ?

Le congé est ouvert aux femmes et aux hommes. Le salarié doit bénéficier d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise à la date de naissance de leur enfant ou à la date d'arrivée de l'enfant adopté dans leur foyer. Ce droit est ouvert à chaque naissance d'un enfant, jusqu'à ce qu'il ait 3 ans, ou à chaque adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Quelle forme peut prendre le congé parental ?

Il peut soit prendre la forme d'une suspension totale du contrat de travail ; soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires (C. trav. L 1225-47).

L'employeur peut-il refuser une demande de congé parental ?

Qu'il soit à temps partiel ou total, l'employeur n'est pas en droit de le refuser, ni de le différer, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Quelle peut-être la durée du congé ?

Le congé comprend une phase initiale d'une durée d'un an maximum. Il peut ensuite être prolongé deux fois (C. trav. L 1225-48 CT) et chaque période de prolongation peut avoir une durée différente de celle de la phase initiale. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans mais moins de 16 ans, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas de naissances multiples, la loi prévoit un congé parental plus long : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants et en cas de naissances multiples de plus de 3 enfants : il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire de l'enfant (C. trav. L 1225-48).

A quel moment le congé prend-il fin ?

Quand l'enfant est âgé de moins de trois ans, le congé prend fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Un troisième renouvellement est envisageable avec l'accord de l'employeur et si cela intervient au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'adoption.

Un retour anticipé est-il possible ?

Oui, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage. Le salarié peut décider de mettre fin au congé ou de modifier son choix initial. Ainsi, le salarié qui a opté pour la suspension de son contrat de travail a le droit de reprendre son activité initiale ou d'exercer son activité à temps partiel, dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial. Le salarié qui exerçait déjà une activité à temps partiel, a le droit de reprendre son activité à temps partiel initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Est-il possible d'enchaîner plusieurs congés parentaux ?

En cas de naissances ou adoptions successives, plusieurs congés parentaux peuvent se succéder sans reprise intermédiaire du travail.

Exemple : le pourcentage n'est pas pris sur le RMH mais sur le salaire conventionnel ou sur le salaire réel.

Comment faire la demande auprès de l'employeur ?

Le salarié doit le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en main propre remise contre décharge. Le salarié doit seulement respecter certains délais :

- 1 mois au moins avant le terme du congé maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental lui fait immédiatement suite.
- 2 mois au moins avant le début du congé parental total ou partiel lorsque le congé parental ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption. Si le salarié passe à temps partiel, un avenant au contrat de travail devra prévoir la nouvelle durée de travail du salarié, ainsi que la répartition des horaires. Attention : la répartition des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, il n'est pas obligé de vous accorder le jour que vous souhaitez...

Quelle est la situation du salarié pendant le congé ?

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le congé parental ni de compenser la baisse de rémunération. En revanche, le salarié peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnisation de la CAF, en deux parties (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015) :

- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepree), ancien complément de libre choix d'activité (CLCA),
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée, ancien complément optionnel de libre choix d'activité (Colca). Pour connaître les montants et les durées de versement, voir le site www.service-public.fr ou www.caf.fr. Remarque : Le bénéficiaire du congé parental étant de droit, la CAF ne peut s'opposer aux versements des prestations auxquelles le salarié a droit, en se fondant sur l'absence d'autorisation du congé par l'employeur (Cass.civ.2, 10/07/14, n°13-20.372).

Que se passe-t-il à la fin du congé ?

Le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L 1225-55 CT). Il bénéficie d'un entretien avec l'employeur durant lequel le retour à l'emploi du salarié doit être organisé, ainsi que ses besoins de formation et les conséquences du congé sur la rémunération et la carrière. L'employeur doit en priorité replacer le salarié dans son emploi antérieur si celui-ci est disponible.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Sauf dispositions conventionnelles plus favorable, le salarié n'acquiert pas de congés payés.

Peut-on être licencié lors du congé parental ?

L'employeur peut toujours licencier le salarié lors de la suspension de son contrat de travail pour une cause étrangère au congé parental : pour faute ou pour des raisons économiques par exemple.

NB :

Si un salarié est licencié en cours de congé parental à temps partiel, selon un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes (22 octobre 2009, C- 16/08), l'indemnité de licenciement d'un salarié travaillant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation doit être calculée sur la rémunération à temps plein et non sur celle résultant du congé parental.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !