



Congé Parental d'Education

Le Congé parental a été réformé suite à la Loi du 4 août 2014 et à la parution de deux décrets le 30/12/14 (n° 2014-1705 et 2014-1708).

Cette réforme a pour but une meilleure répartition du congé entre les deux parents. Elle concerne les enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2015.

Plus d'informations à ce sujet auprès de la CAF (www.caf.fr).



Ne pas confondre :

- Le congé parental
- Et l'allocation souvent perçue pendant le congé parental : la PréParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant, ex CLCA).

Les conditions permettant de bénéficier de l'un et de l'autre ne sont pas les mêmes.

Une personne peut bénéficier d'un congé parental sans percevoir l'allocation.

Qu'est-ce que c'est ?

Suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, un salarié (homme ou femme) peut demander à bénéficier du « **congé parental d'éducation** ». Cela lui permet d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pendant un certain temps pour élever cet enfant.

Le congé parental permet parfois de prendre le temps de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle.

• Quel congé parental ?

On distingue 2 types de congé parental :

- Le **congé total** : le contrat de travail est suspendu.
- Le **congé partiel** : le salarié travaille à temps partiel (la durée doit être d'au moins 16h par semaine). Le salarié peut choisir la durée du travail qui lui convient (en revanche la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur).

Le congé parental d'éducation **est de droit**, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Le congé parental compte pour la couverture maladie et la retraite (sauf la retraite complémentaire).

• Pour quelle durée ?

- Le congé parental d'éducation dure initialement 1 an, mais il peut être prolongé 2 fois (il ne peut dépasser la date du 3^{ème} anniversaire de l'enfant).
- Dispositions particulières en cas d'adoption et de naissances multiples (se renseigner auprès de la CAF).
- A chaque renouvellement, le salarié peut transformer son congé parental total en activité à temps partiel ou son activité à temps partiel en congé parental total.

Un congé parental peut durer moins d'1 an.



● Qui peut en bénéficier ?

Le père ou la mère.

Il faut avoir 1 an d'ancienneté minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté.

● Quand ?

Le congé parental d'éducation s'exerce pendant la période qui suit la fin du congé maternité/paternité ou du congé d'adoption.

Un congé maternité est en principe de 16 semaines pour un 1er enfant (26 semaines pour une femme ayant déjà deux enfants). Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

● Comment faire ?

Pour bénéficier du congé parental d'éducation, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (ou par lettre remise en main propre contre décharge) précisant la date de départ et la durée du congé choisi.

Le salarié doit informer son employeur :

- Soit 1 mois avant la fin du congé de maternité/paternité ou d'adoption.
- Soit 2 mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité/paternité ou d'adoption.

A l'issue du congé parental, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire (salaire équivalent minimum).

Quelle allocation ?

● Qu'est-ce que c'est ?

Il existe une allocation appelée « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PréParE) à laquelle ont droit les salariés et les demandeurs d'emploi **sans condition de ressources**. Mais attention, une personne en congé parental ne perçoit pas forcément cette allocation.

La PréParE remplace depuis le 01/01/15 l'ancienne allocation appelée CLCA.

Il ne faut donc pas confondre le droit au congé parental et le droit à cette allocation.

La PréParE n'est pas cumulable avec une autre rémunération. Pour bénéficier de la PréParE, il faut interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle (seule l'activité d'assistant(e) maternel(le) est acceptée en cas d'interruption totale de l'activité).

● Pour qui ?

Pour bénéficier de cette allocation, il faut justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) :

- Au cours des 2 années qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil pour un 1er enfant.
- Au cours des 4 années qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil pour un 2ème enfant.
- Au cours des 5 années qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil pour un 3ème enfant et les suivants.

Un demandeur d'emploi ne peut cumuler le statut de demandeur d'emploi et le congé parental.

Il peut choisir de suspendre son statut de demandeur d'emploi et donc ses allocations chômage, s'il en perçoit, pour se mettre en congé parental et percevoir la PréParE.

Sont inclus dans le temps de cotisation vieillesse : les arrêts maladie, les congés maternité indemnisés, les formations professionnelles rémunérées, les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le 1er enfant), les périodes de perception du CLCA.



● Combien de temps ?

Pour un couple :

- Pour le 1er enfant : 6 mois maximum pour chacun des parents dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant.
- A partir du 2ème enfant : 24 mois maximum pour chacun des parents dans la limite du 3ème anniversaire du dernier né.

Pour une personne seule :

- Jusqu'à ce que l'enfant atteigne ses 1 an lorsqu'il s'agit de son 1er enfant.
- OU ses 3 ans si elle a déjà d'autres enfants.

Dispositions particulières en cas d'adoption ou de naissances multiples (d'au moins 3 enfants).

Le versement de la PréParE peut être prolongé dans certains cas.

● Quel montant ?

Montants jusqu'au 31/03/15 pour les enfants nés ou adoptés à partir du 01/01/15 (autres montants pour les enfants nés avant cette date, plus de renseignements auprès de la CAF).

- En cas de cessation totale d'activité :
 - 390, 52€ par mois
- En cas d'activité à taux partiel :
 - 252, 46€ par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps (50%)
 - 145, 63€ par mois pour une durée de travail comprise entre 50 et 80%

Une allocation de base peut également être versée (sous condition de ressources) pour aider à assurer les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation de l'enfant (ou des enfants) : 184, 62€ par mois (montant valable du 01/04/13 au 31/03/15).

Exemple : si un parent perçoit l'allocation les deux 1ères années, l'autre parent perçoit l'allocation la 3ème année (jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant). Si l'autre parent ne prend pas le relais la 3ème année, le versement de la PréParE s'arrête au bout de 24 mois (au lieu de 36 mois auparavant).

Le montant de la PréParE est déterminé pour chaque tranche de 6 mois dans la limite de la durée de versement prévue.

Lorsque le bénéficiaire de la PréParE à taux plein reprend une activité ou une formation rémunérée à temps partiel : il percevra pendant 6 mois une allocation correspondant au taux de son temps partiel même s'il modifie son temps de travail au cours des 6 mois (de 50 à 80% par exemple).

Par contre s'il cesse son activité professionnelle ou sa formation rémunérée à temps partiel, la CAF prendra en compte ce changement immédiatement.

Le versement de la PréParE à taux plein est prolongé de 2 mois lorsque le parent bénéficiaire de la prestation reprend une activité professionnelle et que son enfant est âgé d'au moins 18 mois et de moins de 30 mois.

Quelle formation ?

Au cours du congé parental, le salarié peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il n'est pas rémunéré mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il peut :

- Suivre une formation qu'il autofinance (maintien du PréParE)
- Faire une formation hors temps de travail
- Faire une formation par correspondance
- Faire une formation en cours du soir
- Faire une validation des acquis (VAE)

● Formation hors temps de travail

Ce dispositif s'adresse aux salariés en CDI dans le secteur privé ou associatif, à temps plein ou à temps partiel, disposant d'une ancienneté **d'1 an dans l'entreprise**.

- **Formation gratuite** : OUI, prise en charge de tout ou partie par l'OPACIF.
- **Rémunération** : maintien de la PréParE.

Attention, avant d'entreprendre une formation, il faut bien réfléchir au métier vers lequel on souhaite se reconverter. Info métier sur le site de la MIP (www.mip-louhans.asso.fr) ou entretien personnalisé dans une MIFE/ MIP ou un point relais conseil en VAE si vous étiez salarié avant votre congé parental. Il peut également bénéficier d'un bilan de compétences.

Fiche 37 sur les adresses utiles

Cela ne concerne que les personnes **salariées** avant le Congé parental d'éducation.

Chaque OPACIF ayant ses règles de fonctionnement, vérifiez auprès de l'OPACIF dont dépend votre entreprise s'il autorise la formation hors temps de travail pendant le congé parental.

Fiche 28 sur la formation hors temps de travail



● Formation par correspondance

Formations par correspondance, notamment par le **CNED** qui dépend directement de l'Education Nationale (05.49.49.94.94. ou www.cned.fr).

Voici quelques exemples de formations proposées par le CNED : CAP Petite Enfance, Secrétaire médicale, préparation de concours administratifs et sanitaires et sociaux, Bac Pro comptabilité, Bac Pro commerce, BTS Assistant de gestion PME-PMI, BTS en économie sociale et familiale...

▶ ATTENTION à certains organismes privés, souvent très chers, dont les diplômes ne sont pas toujours reconnus.

Fiche 16 sur les cours par correspondance

Possibilité également de suivre des formations universitaires par le téléenseignement.

- **Formation gratuite** : en général, NON. La personne prend elle-même en charge le coût pédagogique.
- **Rémunération** : Maintien de la PréParE même pendant les périodes de stage pratique

▶ Attention, le coût d'une formation par correspondance peut être pris en charge dans le cadre de la formation « hors temps de travail » par certains OPACIF si vous êtes salarié avant le congé parental (en CDI ou CDD).

Fiche 28 sur la formation hors temps de travail

● Formation en cours du soir

Possibilité de suivre des cours du soir, notamment par le CNAM.

- **Formation gratuite** : NON. La personne prend elle-même en charge le coût pédagogique.
- **Rémunération** : Maintien de la PréParE même pendant les périodes de stage pratique

Fiche 17 sur les cours du soir

● Diplôme obtenu grâce à l'expérience professionnelle

Possibilité de profiter de son congé parental pour entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il faut contacter un PRC (Point relais conseil) pour connaître les conditions d'éligibilité (**voir fiche adresses utiles**).

▶ En Bourgogne, gratuité pour être accompagné dans l'élaboration du dossier VAE (financement Conseil Régional).

Fiche 35 sur la VAE

E t après ?

Si le salarié n'a pas pu faire de formation pendant le congé parental, possibilité de faire un CIF (formation pendant 1 an maximum avec maintien du salaire) à la suite du congé parental.

▶ Possibilité de faire les démarches et de déposer son dossier CIF pendant le congé parental.

Fiche 9 sur le CIF CDI

! **Si vous êtes amené à faire une rupture conventionnelle à l'issue de votre Congé parental :** Pour le calcul des indemnités de rupture : la période de congé parental compte seulement pour moitié pour l'ancienneté. Par exemple, pour un congé parental de 2 ans, seule 1 année est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (article L1225-54 du Code du Travail).