

Le congé parental : qu'est-ce que ça implique

## Description

Le congé parental est octroyé à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant. Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce congé permet ainsi au parent de cesser son activité professionnelle de manière temporaire pour élever son enfant. Le congé parental peut être renouvelé deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Pendant le congé parental, soit le [contrat de travail](#) du salarié est suspendu, soit la durée de son travail est réduite.

[Créer mon contrat de travail](#)

## Qu'est-ce que le congé parental ?

Le congé parental est un congé permettant aux salariés de **cesser temporairement leur activité** professionnelle afin de s'occuper de leur enfant.

Le salarié bénéficie de ce droit en cas de naissance, d'adoption ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans.

La demande de congé parental peut être :

- Soit totale : le contrat de travail est suspendu pendant toute la période du congé ;
- Soit partielle : la durée de travail doit être d'au moins 16 heures par semaine.

**À noter** : Le congé parental d'éducation ne peut en aucun cas être le motif d'un [licenciement](#).

## Quelles sont les conditions d'ouverture de ce droit ?

Afin de bénéficier du congé parental, le salarié doit remplir une condition d'ancienneté. En effet, seuls les salariés **justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise** ont droit au congé parental.

Depuis la [loi du 9 mars 2023](#), la condition d'ancienneté d'un an à la date de

naissance, l'adoption ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a été supprimée.

En effet, désormais, la condition d'ancienneté **s'apprécie à la date de la demande du congé** et non plus à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant.

La demande de congé parental doit être faite au moins :

- 1 mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption ;
- 2 mois avant le début du congé parental si celui-ci débute immédiatement à la fin du congé maternité.

Par ailleurs, si le salarié souhaite prolonger son congé parental ou modifier en activité à temps partiel, il doit faire la demande **au moins 1 mois avant la fin du congé initial** en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception.

**Zoom** : L'existence d'un contrat de travail est primordiale afin d'encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition [un modèle de contrat de travail](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

## Quelle est la durée du congé parental ?

Le salarié qui remplit les conditions peut bénéficier du congé parental **dès la fin du congé maternité ou d'adoption**. La demande de congé peut être effectuée au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

La durée initiale du congé parental est en principe de 1 an maximum. Par ailleurs, ce congé peut être renouvelé 2 fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Voici un tableau récapitulatif la durée du congé parental en fonction de chaque situation :

Situation	Nombre d'enfants nés ou arrivés simultanément	Date de fin de congé plus tard)
Naissance	1	Jour du 3ème anniversaire
Naissance simultanée	2	Jour d'entrée à l'école maternelle
Naissance simultanée	3 et plus	Jour du 6ème anniversaire
Adoption (enfant de moins de 3 ans)	1	3 ans après l'arrivée de l'enfant

Adoption (enfants demoins de 3 ans)	2	3 ans après l'arrivée de enfants
Adoption (enfants de moins de 3 ans)	3 et plus	Jour du 6ème annivers
Adoption (enfant entre 3 et 16 ans)	1 et plus	1 an après l'arrivée de l'enfant

**Bon à savoir :** En cas de maladie, d'accident ou de handicap, la durée du congé parental peut être prolongée d'un an.

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

Dans le cadre d'une demande de suspension totale de son contrat de travail, le salarié remplissant les conditions posées par le Code du travail **ne peut voir sa demande de congé parental refusée par l'employeur.**

Dans le cadre d'une activité à temps partiel, l'employeur ne peut pas, par principe, opposer de refus au salarié. Éventuellement, en cas de désaccord, ce dernier pourra **choisir de fixer les nouveaux horaires** de travail du salarié.

Par ailleurs, si un salarié demande une prolongation ou une modification de son congé parental, l'employeur ne peut refuser à condition que les durées légales maximales soient bien respectées.

**A noter :** Le congé parental est un droit et un employeur ne peut en aucun cas s'opposer à cette demande. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes, qui est la juridiction compétente.

## Quelle est la situation professionnelle du salarié pendant ce congé ?

Le congé parental emporte par principe la suspension du contrat de travail. La rémunération du salarié **dépendra alors de la situation dans laquelle il se trouve :**

- si le salarié ne travaille pas pendant son congé parental, sa rémunération est suspendue, sauf en cas de dispositions conventionnelles exceptionnelles ;
- en cas d'activité à temps partiel, il est alors rémunéré proportionnellement à sa durée de travail.

Au-delà de son salaire, le bénéficiaire du congé parental dispose de certains avantages, notamment :

- le calcul de l'ancienneté : la durée du congé est prise en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté du salarié qui continue de bénéficier de tous ses avantages acquis ;
- les congés payés : les droits acquis ou en cours d'acquisition au début du congé parental sont maintenus jusqu'à la fin du congé. Cependant, il n'est pas possible de cumuler des congés payés durant le congé parental ;
- la mutuelle de l'entreprise : l'employeur n'est pas dans l'obligation de continuer à en faire bénéficier le salarié. Cette décision relève du libre choix de l'employeur.

**A noter :** Pendant le congé, le salarié peut demander à effectuer un [bilan de compétences](#) non rémunéré.

## Quelles sont les prestations sociales du salarié ?

Pendant le congé parental, le salarié peut bénéficier de plusieurs allocations et prestations sociales. Selon sa situation, il peut prétendre aux allocations parentales et à la PREPARE.

### Les allocations parentales

Le salarié peut percevoir la **Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** de la part de la Caf ou de la MSA sous conditions de ressources. Cette dernière comprend alors les prestations suivantes :

- la prime à la naissance ou à l'adoption ;
- l'allocation de base ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) ou la PREPARE majorée ;
- le complément de libre choix du mode de garde (CMG).

## La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE)

La PREPARE est **une aide accordée aux parents affiliés à la CAF ou à la MSA pendant leur congé parental**, mise en place fin 2014. Afin de bénéficier de la PREPARE, le salarié en congé parental, doit justifier du respect des conditions suivantes :

- l'enfant doit être âgé de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans, en cas d'adoption) ;
- le parent doit être en congé parental total ou partiel ;
- le demandeur doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 dernières années si c'est le 1er enfant, dans les 4 dernières années s'il a 2 enfants ou dans les 5 dernières années s'il a plus de 2 enfants.

Les montants de la PREPARE versés à partir du 1er avril 2023 sont les suivants :

- 428,71 € en cas d'activité totalement interrompue ;
- 277,14 € en cas de congé parental avec [contrat de travail à temps partiel](#) à la hauteur maximale de 50 % ;
- 159,87 € en cas d'activité partielle entre 50 et 80 %.

La durée du bénéfice de la PREPARE dépend du nombre d'enfants.

À la suite d'une naissance pour :

- 1 enfant : chaque parent peut bénéficier de cette aide pendant 6 mois dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant. Pour un parent isolé, jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ;
- A partir de 2 enfants : chacun des parents peut bénéficier de l'aide pendant 24 mois maximum dans la limite du 3ème anniversaire du plus jeune enfant.

À la suite d'une adoption pour :

- 1 enfant : les parents peuvent bénéficier de la PREPARE pendant les 12 premiers mois de présence de l'enfant dans le foyer. Ces derniers peuvent se partager la prestation ;
- A partir de 2 enfants : les parents peuvent bénéficier de la PREPARE pendant les 12 premiers mois de présence de l'enfant dans le foyer. Si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans, le droit peut être prolongé jusqu'à cet âge.

**Attention** : La PREPARE n'est pas cumulable avec d'autres prestations ou avantages tels que les indemnités de congés payés, le complément familial, l'allocation chômage

---

etc.

## Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du congé parental ?

Le congé parental **peut être rompu de manière anticipée d'un commun accord** entre le salarié et l'employeur, sauf si l'un des cas suivants se présente :

- le décès de l'enfant ;
- une diminution importante des ressources financières du foyer.

Dans ces cas, le salarié a la possibilité de :

1. reprendre son activité professionnelle initiale ;
2. transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
3. modifier la durée du temps partiel choisi avec l'accord de l'employeur.

### Que se passe t-il en cas de **rupture anticipée** du congé parental ?

Dans ce cas, le salarié à la possibilité de:

- 1 Reprendre son activité professionnelle initiale
- 2 Transformer le congé parental complet en activité à temps partiel
- 3 Modifier la durée du temps partiel choisi avec l'accord de l'employeur

**LegalPlace.**

Pour ce faire, le salarié doit adresser à son employeur une lettre de demande d'interruption du congé parental avec accusé de réception dans **un délai d'un mois avant l'interruption ou la modification du congé parental.**

**Bon à savoir :** Le salarié a également la possibilité de rompre son congé parental pour bénéficier d'une formation professionnelle.

## Que faire à l'issue du congé parental ?

A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié doit **retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire** pourvu d'une rémunération au moins équivalente. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 mars 2023, le salarié maintient en plus tous les avantages acquis avant le congé parental.

Le salarié **a également droit à un entretien professionnel**. Cet entretien permet à l'employeur de préparer correctement le retour du salarié concerné. Cette mesure a été mise en place par la loi du 4 août 2014 et permet :

- de déterminer avec le salarié ses besoins de formation ;
- d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et sur sa rémunération.

Par principe, cet entretien se fait au retour du salarié dans l'entreprise, mais il est possible de le faire plus tôt à la demande du salarié.

**Bon à savoir :** les salariés peuvent bénéficier de [congés exceptionnels](#) dans certaines situations spécifiques comme la survenance d'événements familiaux.

## FAQ

### Quelle est la durée maximale d'un congé parental ?

Par principe, le congé parental dure 1 an, mais il peut se renouveler en fonction du nombre d'enfants nés simultanément. Par exemple, si 3 enfants sont nés simultanément le congé parental est renouvelable 5 fois.

### Quel est le montant de l'indemnité de congé parental ?

Les montants nets de la PREPARE proposés pour une naissance ou une adoption sont de 428,71 € pour un congé parental total et 277,14 € pour un congé parental à

temps partiel. Pour un temps partiel du congé parental, le montant de l'allocation varie en fonction du type de temps partiel obtenu.

## **Un patron peut-il refuser un congé parental ?**

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