

À l'heure où l'on se soucie de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, nous proposons de faire un point sur le congé parental et les nouvelles dispositions accompagnant ce congé.

Le congé parental d'éducation est une suspension du contrat de travail ou une réduction du temps de travail à l'initiative du salarié qui souhaite s'occuper d'un enfant récemment arrivé au sein du foyer familial.

Pendant cette période, le parent peut toucher une aide spécifique de la CAF.

Remarque de FO

Le choix du congé parental doit être un choix de couple. C'est un choix économique, mais il faut tenir compte du risque que cela peut encore, malheureusement, avoir comme effet sur les parcours professionnels de chaque parent.

QUI PEUT PRENDRE UN CONGE PARENTAL

Selon la pers 890, sur le Congé Parental d'éducation et travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant :

« pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, la mère et le père peuvent, ensemble ou alternativement, soit bénéficier du congé parental d'éducation, soit travailler à mi-temps. »

Il faut pouvoir justifier d'une ancienneté minimale d'un an dans nos entreprises et l'ancienneté s'apprécie : à la date de naissance de l'enfant et à la date d'arrivée au foyer d'un enfant, de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.



Conseils FO

- Mettre ses codes de connexion au site intranet RH de l'entreprise à jour pour rester en relation avec l'entreprise et pour toutes les démarches RH.
- Rester informé des évolutions et de l'actualité de l'entreprise.
- Organiser son départ avec sa hiérarchie.
- Faire part de ses idées de projets professionnels :
 - Formation
 - Idées de postes susceptibles de vous intéresser dans l'avenir.
 - Projets de reconversion

Penser à valider des engagements par écrit.

QUELLE EST LA PROCEDURE

Le salarié doit présenter sa demande à son unité ou service 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 du congé parental ou de l'activité à mi-temps, et sa durée.

- Si cette période vient juste après le congé de maternité ou congé d'adoption la demande doit être présentée au moins 1 mois avant les termes dudit congé.
- Lorsque la demande est faite après la reprise du travail de la maman, elle doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à mi-temps.

Courrier type

(Prénom Nom)

(Adresse personnelle)

(Fonction)

*à l'attention de : (Prénom-Nom-Qualité du destinataire)
(Adresse du destinataire)*

à (Ville), le (Date)

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Objet : demande de congé parental à temps plein

(Madame) / (Monsieur) / (Qualité)

Je vous informe de prendre un congé parental d'éducation à temps plein, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Je souhaite bénéficier de ce congé à compte du (Date), pour une durée de (Durée envisagée).

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

(Signature)

Dans le cas de la prolongation, la demande doit être présentée au moins un mois avant le terme initialement prévu.

COMBIEN DE TEMPS

- La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés et ou adopté de moins de 3 ans.

Nombre d'enfants nées simultanément	Durée maximal 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

- Le congé, renouvellements inclus, est pris de manière continue.
- Chaque période de renouvellement peut être 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.

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

Le contrat est suspendu.

La moitié de la durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (à l'exclusion de la retraite).

Pour la retraite :

- Les parents d'enfants nés avant le 1^{er} juillet 2008, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit son activité, et avant la cessation d'activité dans les IEG ouvrent droit à une bonification d'1 an pour le premier enfant. La bonification est doublée pour le second enfant.
- Les parents d'enfants nés après le 1^{er} juillet 2008, ont une validation gratuite des trimestres d'interruption et de réduction d'activité professionnelle, moyennant une cotisation pour les périodes.

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

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).

Le bénéfice du régime d'avantages en nature est maintenu à l'agent.

Sans rémunération, dans le cadre d'un congé parental d'éducation à plein temps, vous n'êtes plus couvert à titre obligatoire par la CSMA mais vous pouvez en demander le maintien à titre facultatif en adressant le bulletin d'adhésion facultative « *salariés sans solde* » téléchargeable sur le site internet (<https://www.energiemutuelle.fr/mutiegA/documentation-en-ligne>).

Votre cotisation sera modifiée puisque l'employeur ne participera plus à celle-ci.

- Cotisation annuelle « isolé » 0,766 % au lieu de 0,268 %.
- Cotisation annuelle « famille » 1,354 % au lieu de 0,474 %.

Cotisation calculée sur la base de la rémunération principale dans la limite du Plafond Annuel de la Sécurité sociale (39 732 € en 2018) perçue au cours des 12 derniers mois avant la suspension du contrat de travail (attestation à demander à votre gestionnaire contrat de travail).

Vous continuez à bénéficier des avantages accordés par la CCAS qui sont destinés aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise (et leur famille).

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

La période de congé parental n'est pas comptée comme temps de travail pour le calcul du congé annuel.

Le salarié peut également demander à effectuer un bilan de compétences pendant son congé parental.

LES AIDES

La PreParE (Prestation Partagée d'Éducation) de l'enfant est une aide financière versée par la CAF.

- Elle permet au parent de compenser la perte de revenu pendant le congé parental.
- Elle ne concerne que les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015.
- Elle remplace le complément du libre choix d'activité (CLCA - anciennement allocation parentale d'éducation). Les différences entre la PréParE et le CLCA tiennent essentiellement à la durée et aux conditions de majoration.
- Dès votre premier enfant et pour chaque nouvel enfant, vous pouvez bénéficier de la PreParE si vous avez cessé ou réduit votre activité professionnelle pour élever votre ou vos enfant(s).
- La durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.
- Cette aide est versée pendant 6 mois à chaque parent dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant et ne couvre donc pas la totalité des 3 ans possibles pour le congé parental.

À titre d'info

Montant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

■ En cas de cessation totale d'activité :

- 396,01 € par mois ;

■ En cas d'activité à temps partiel :

- 256,01 € par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps

- 147,67 € par mois pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 %.

■ Vous venez d'avoir des triplés ou plus ;

- vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 48 mois maximum dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants ;

- Vous vivez seul : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants.

Si vous et votre conjoint choisissez de percevoir la PreParE pour le même mois, le montant total de vos deux droits sera limité au montant d'un seul taux plein, soit 396,01 € par mois.

RETOUR DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION OU TRAVAIL À MI-TEMPS

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 :

- Décès de l'enfant

- Diminution importante des ressources du ménage, qui ne doit pas être liée au congé parental.

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 salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Un salarié peut bénéficier de congés parentaux successifs en cas de nouvelle naissance ou d'adoption pendant un congé parental d'éducation.

La salariée enceinte pendant son congé parental peut bénéficier d'un congé de maternité pendant lequel elle perçoit des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

La situation de travail à mi-temps est interrompue dès le premier jour du congé de maternité ou d'adoption.

À l'issu du congé, l'agent retrouve, de droit dans son unité, le poste quitté ou un poste de même classement et de même nature.

Le retour dans l'emploi s'organise. L'accord EGA PRO d'EDF de 2017 propose la mise en place d'un dispositif d'aide dédié à ce type de retour (*Extrait de l'accord EGA PRO EDF de 2017 - p17*) :

3.2.2 Un dispositif renforcé pour permettre aux salariés de construire leurs parcours professionnels.

Malgré les dispositions de soutien mises en œuvre dans l'entreprise, l'exercice de la parentalité peut conduire certains salariés à faire des choix personnels non neutres sur le plan professionnel, que ce soit en terme de parcours ou de rémunération (par exemple, moindre mobilité fonctionnelle ou géographique, choix de quotité de temps de travail réduite).

C'est pourquoi, le présent accord propose de créer un dispositif, basé sur le volontariat, permettant d'éclairer les impacts possibles de choix personnels sur le plan professionnel et d'identifier les alternatives éventuelles en cas d'impact négatif possible.

Il s'agit donc de permettre aux salariés d'intégrer, dans les 18 mois qui suivent l'arrivée d'un enfant, un parcours d'aide à la prise de recul et à la maturation du projet professionnel (cette durée est portée à 48 mois en cas de congé parental suivant immédiatement le congé maternité ou adoption). Ce dispositif notamment composé de modules d'information distanciels et d'un droit de tirage pour des entretiens ciblés sera construit la première année de l'accord et en lien avec le comité national de suivi de l'accord, pour une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2018.

Ce dispositif complète par ailleurs le droit des salarié.e.s à bénéficier d'un entretien professionnel dès leur retour de congé maternité ou adoption.

QUELQUES EXEMPLES DANS LES PAYS DE L'EURO

■ En Allemagne

Les parents ont droit tous les deux à un congé parental de maximum trois ans jusqu'aux trois ans de l'enfant qu'il est possible de reporter jusqu'à 24 mois pour la période située entre le 3^{ème} et le 8^e anniversaire de l'enfant.

Les parents perçoivent une aide, l'Elterngeld, le montant de l'allocation parentale s'élève à 65 % du salaire moyen des 12 mois précédant la naissance, à partir d'un salaire de 1.240 € net. Le montant minimum est de 300 € par mois et le montant maximum de 1 800 €.

■ En Italie

Les parents ont droit à un congé parental de 10 mois maximum, à prendre avant les huit ans de l'enfant. Si le père demande au moins trois mois de ce congé, un mois supplémentaire lui est accordé. Toutefois, seuls les six premiers mois de ce congé sont payés, et à seulement 30 % du dernier salaire.

À noter que le congé de maternité en Italie est de 4 à 6 mois avec un montant de rémunération de 80% du salaire.



■ Au Royaume-Uni

Jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant, les parents peuvent prendre un congé parental sans rémunération de 13 semaines au total.

À noter que le congé de maternité peut aller jusqu'à 52 semaines.

■ En Suède

Les deux parents ont droit à 16 mois de congé payé par enfant, dont 13 mois sont indemnisés à hauteur de 80 % de l'ancien revenu. Les trois derniers mois sont indemnisés au taux fixe de 180 couronnes (19 euros) par jour. Chaque parent a droit, à titre personnel, à deux mois de congé parental payé non transférable sur cette période de 16 mois. Les 12 mois restants peuvent être partagés librement entre les parents. Le droit de s'absenter du travail à temps plein prend fin aux 18 mois de l'enfant.

■ En Espagne

Les parents ont droit à un congé parental non rémunéré pour s'occuper de leur enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci. Ce congé peut aussi être pris à temps partiel, le salaire du parent étant alors proportionnellement réduit jusqu'aux huit ans de l'enfant. Le congé de maternité en Espagne est de 16 semaines à 100 % du salaire.

■ Au Portugal

Les parents ont droit à un congé parental de 120 jours rémunérés à 100 % de leur revenu de référence ou de 150 jours à 80 % de ce revenu. Les 42 premiers jours qui suivent la naissance sont réservés à la mère, ensuite les parents peuvent se partager la période restante, en bénéficiant d'un bonus de 30 jours si chacun des deux utilise au moins 30 jours consécutifs ou deux périodes de quinze jours de congé.