

Si la naissance a lieu après le congé parental, la salariée peut demander à bénéficier de nouveau d'un congé parental à l'issue de son congé de maternité.

Un-e salarié-e peut-il/elle être licencié-e pendant son congé parental ?

Pendant un congé parental, un-e salarié-e peut être licencié-e pour un motif indépendant à ce congé (par exemple, pour un motif économique). Dès lors que la durée de son congé recouvre celle du préavis (et que celui-ci ne peut donc pas être exécuté), le/la salarié-e, en principe, ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

En congé parental, peut-on exercer un autre travail ?

Non. Seules les activités d'assistance maternelle, définies par le code de l'action sociale et des familles, peuvent être exercées.

Lors de son retour, le/la salarié-e est-il/elle assuré-e de retrouver son poste de travail ?

A son retour dans l'entreprise, le/la salarié-e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle d'avant son congé.

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé-e doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le/la salarié-e peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ».

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé-e doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le/la salarié-e peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ».

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 30
Juin 2025

Le congé parental d'éducation en 13 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Le congé parental, c'est quoi ?

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé-e doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Pendant le congé parental d'éducation, le/la salarié-e n'est pas rémunéré-e, mais peut bénéficier de la **Prestation partagée d'éducation de l'enfant** (PréParE) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF). Il/elle peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » son congé.

Un-e salarié-e peut-il/elle choisir la durée de son congé parental d'éducation ?

Il peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé de maternité ou paternité. **Il a une durée maximale initiale de 1 an, et peut être prolongé deux fois.** Mais le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée des enfants à l'école maternelle. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Le congé peut être prolongé pour une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant.

Dans ce cadre légal, le/la salarié-e a toute latitude pour choisir la date de départ et la durée de son congé parental. Les parties (salarié-e et employeur) peuvent convenir de la prolongation du congé parental au-delà du terme légal.

Un employeur peut-il refuser un temps partiel dans le cadre d'un congé parental ?

Non. Un employeur ne peut pas refuser un temps partiel au/à la salarié-e qui en remplit les conditions. Le congé

parental peut en effet être total (il y a alors suspension du contrat de travail) ou pris à temps partiel.

Un-e salarié-e peut-il/elle fixer les modalités d'organisation de son temps partiel ?

Le/la salarié-e peut choisir la durée du travail à temps partiel qui lui convient, à condition qu'elle soit d'au moins 16 heures par semaine. En revanche, la répartition des horaires (jours et heures de travail) doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de l'employeur). Le refus des horaires proposés par l'employeur peut constituer une faute sauf si la proposition de l'employeur est incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Un-e salarié-e peut-il transformer son congé parental en temps partiel (ou l'inverse) ?

Lors de chaque renouvellement, le/la bénéficiaire peut transformer son congé parental total en congé parental à temps partiel et vice-versa. Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de la prolongation de celle-ci, le/la salarié-e ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie (par exemple : passer d'un mi-temps à un 4/5e de temps) sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles plus favorables.

En cas d'adoption, comment s'organise le congé parental d'éducation ?

Le congé parental peut être pris à n'importe quel moment après l'expiration du congé d'adoption. Il a une durée maximale de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est adopté avant l'âge de 3 ans. Il a une durée d'un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si l'enfant est âgé de plus de 3 ans au moment de l'adoption et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

Peut-on interrompre un congé parental d'éducation, puis le reprendre à nouveau pour élever son enfant ?

En principe, non, sauf accord de l'employeur. Un congé parental se prend en continu. La loi prévoit cependant la possibilité d'un retour anticipé dans l'entreprise en

cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage. Le/la salarié-e doit alors adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il/elle entend bénéficier de cette disposition.

En dehors de ces situations (qui n'autorisent pas un nouveau départ en congé par la suite), un retour anticipé dans l'entreprise (puis un nouveau départ en congé parental) n'est possible que si l'employeur est d'accord.

Que deviennent les congés payés, s'ils ne sont pas pris avant le départ en congé parental total ?

Un employeur ne peut pas exiger d'un-e salarié-e qu'il/elle prenne ses congés payés pendant son congé parental. En revanche, le/la salarié-e perd généralement son droit à congés payés s'il revient dans l'entreprise alors que la période des congés payés est close (sauf accord plus favorable de l'employeur). Il est donc préférable de « poser » les congés payés acquis avant le départ en congé parental.

Peut-on poser des congés payés entre le congé de maternité et le congé parental ?

Le congé de maternité ne peut pas faire obstacle au bénéfice des congés payés. Il est donc possible (et c'est souvent le cas) de demander à les accoler au congé de maternité. Le point de départ du congé parental pourra intervenir à la fin des congés payés.

Que se passe-t-il en cas de nouveau congé maternité pendant et après le congé parental ?

Si un congé de maternité survient pendant un congé parental, la salariée peut bénéficier de deux congés parentaux successifs en cas de nouvelle naissance. Le point de départ du second congé parental débute au terme du congé de maternité auquel la salariée aurait pu prétendre si elle n'avait pas été en congé parental.