



Informations juridiques, emploi et formation, médiation familiale, conseil conjugal et familial...
Le CIDFF de l'Hérault travaille à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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.

► **Conditions :**

Avoir un an d'ancienneté à la date de naissance, d'adoption ou d'arrivée au foyer de l'enfant

► **Forme :**

Deux possibilités, le congé parental peut être :

- ✓ total : le contrat de travail sera suspendu ; ce congé n'est pas rémunéré mais peut ouvrir droit à des indemnités.
- ✓ à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. La répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur

Le CPE n'est pas rémunéré mais peut ouvrir droit à des indemnités.

Le ou la salarié(e) peut ouvrir des droits auprès de la CAF s'il remplit les conditions au complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) pour les enfants nés avant le 1^{er} octobre 2014, à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (préparée) , pour ceux nés après le 1^{er} octobre 2014.

► **Durée :**

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum renouvelable 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

► **Modalités**

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

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- ✓ soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- ✓ soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

Le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

CIDFF Hérault - 2 rue de la Vieille (Centre-ville) - 34000 Montpellier

Tél 04 67 72 00 24 - Mail cidf.herault@orange.fr

www.herault.cidff.info



J'aime

facebook.com/cidff34