

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé parental d'éducation à temps plein pour un salarié du secteur privé

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions d'ancienneté. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément. Les règles sont différentes pour le salarié d'un particulier employeur. Nous vous présentons les informations à connaître.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Quelle ancienneté doit avoir le salarié pour bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ?
--

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise.

Quelle est la durée du congé parental d'éducation à temps plein d'un salarié ?

La durée initiale du congé parental est de **1 an** maximum.

Il peut être renouvelé dans les conditions suivantes :

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants nés

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale 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

Chaque période de renouvellement peut être plus 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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas obligatoirement avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants adoptés

Nombre d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale 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 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard 3 ans après l'arrivée des enfants au foyer
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

Chaque période de renouvellement peut être plus 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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas obligatoirement avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants adoptés

Nombre d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1 ou plus	1 an	Non	Au plus tard 1 an après l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer

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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Comment le salarié doit-il demander un congé parental d'éducation à temps plein ?

Demande initiale

Le salarié doit informer son employeur 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 et sa durée.

- **Demande initiale de congé parental dans le secteur privé**

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins **1 mois** avant la fin de ce congé (maternité ou adoption).

Dans tout autre cas, l'employeur doit être informé **2 mois** au moins avant le début du congé.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Demande de prolongation ou de modification

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins **1 mois** avant la fin du congé initial.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Quelle est la situation du salarié pendant le congé parental d'éducation à temps plein ?

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

Activité professionnelle pendant le congé

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).

Rémunération

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la part de la Caf, sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Bilan de compétences

Pendant le congé, le salarié peut demander à effectuer un bilan de compétences non rémunéré.

Le salarié peut-il rompre de façon anticipée son congé parental d'éducation à temps plein ?

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

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.

Que se passe-t-il pour le salarié à la fin de son congé parental d'éducation à temps plein ?

Après le congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou bien un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel.

La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte en tant que temps de travail effectif pour moitié pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Quelle ancienneté doit avoir le salarié pour bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ?

Le congé est ouvert à tout salarié dépendant de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salarié doit avoir au moins **1 an d'ancienneté** dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s).

Quelle est la durée du congé parental d'éducation à temps plein d'un salarié ?

La durée initiale du congé parental est de **1 an** maximum.

Il peut être renouvelé dans les conditions suivantes :

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants nés

Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale 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

Chaque période de renouvellement peut être plus 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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas obligatoirement avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants adoptés

Nombre d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale 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 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard 3 ans après l'arrivée des enfants au foyer
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

Chaque période de renouvellement peut être plus 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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas obligatoirement avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants adoptés

Nombre d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1 ou plus	1 an	Non	Au plus tard 1 an après l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer

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.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Comment le salarié doit-il demander un congé parental d'éducation à temps plein ?

Demande initiale

Le salarié doit informer son employeur 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 et sa durée.

• Demande initiale de congé parental dans le secteur privé

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins **1 mois** avant la fin de ce congé (maternité ou adoption).

Dans tout autre cas, l'employeur doit être informé **2 mois** au moins avant le début du congé.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Demande de prolongation ou de modification

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins **1 mois** avant la fin du congé initial.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Quelle est la situation du salarié pendant le congé parental d'éducation à temps plein ?

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

Activité professionnelle pendant le congé

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).

Rémunération

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la part de la Caf, sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Bilan de compétences

Pendant le congé, le salarié peut demander à effectuer un bilan de compétences non rémunéré.

Le salarié peut-il rompre de façon anticipée son congé parental d'éducation à temps plein ?

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

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.

Que se passe-t-il pour le salarié à la fin de son congé parental d'éducation à temps plein ?

Après le congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou bien un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel.

La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte en tant que temps de travail effectif pour moitié pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Questions – Réponses

- L'absence du salarié est-elle prise en compte pour le calcul de ses congés ?
- Un salarié du secteur privé peut-il démissionner pendant son congé parental ?
- Un salarié peut-il encore profiter du CSE s'il ne travaille plus dans l'entreprise ?
- Salarié en arrêt maladie à la fin du congé parental d'éducation : quelles sont les règles ?
- Un salarié peut-il être licencié pendant son congé parental ?
- Le salarié a-t-il droit à la participation et à l'intéressement pendant un congé parental ?
- Une salariée peut-elle interrompre son congé parental pour prendre un congé de maternité ?
- Le salarié en congé parental garde-t-il les avantages de la mutuelle ?
- Peut-on bénéficier de plusieurs congés parentaux successifs ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Congé parental d'éducation à temps partiel pour un salarié du secteur privé
- Congé parental dans la fonction publique

Services en ligne

- Demande initiale de congé parental dans le secteur privé
Modèle de document

Et aussi...

- Congé parental d'éducation à temps partiel pour un salarié du secteur privé
- Congé parental dans la fonction publique

Textes de référence

- Code du travail : articles L1225-47 à L1225-59
Bénéficiaires, durée, demande, situation du salarié, rupture anticipée et fin du congé
- Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13
Demande de congé et prolongation du congé
- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile