



**FAMILLES  
DE FRANCE**

# **MIEUX INFORMER LES FAMILLES**

**Les réformes de la politique familiale :**

**le congé parental**



La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réforme le **congé parental** en proposant de nouvelles modalités de partage entre les parents.

Deux décrets du 30 décembre 2014 mettent en place ces dispositions et une nouvelle prestation entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : la **PreParE** *p.4.*

## **Dossier illustré pour mieux comprendre la réforme**

# Le congé parental en 5 points

## 1. Travail :

Le congé parental (plus précisément le congé parental d'éducation) est un dispositif du droit du travail. Il permet à chaque salarié qui a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise de s'arrêter de travailler à l'arrivée d'un enfant dans la famille (naissance, adoption).

## 2. Durée :

Il est d'une durée d'un an, renouvelable deux fois, ce qui permet de fait de prendre un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant. Le congé parental peut être pris à temps plein, ou à temps partiel. Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire de rémunération équivalente.

## 3. Rémunération :

Le congé parental est un congé non-rémunéré.

## 4. Démarches :

La demande de congé parental est à adresser à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge. Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant son terme. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé au moins deux mois avant le début du congé. L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

## 5. Ne pas confondre :

Le congé parental est différent des autres congés légaux qui suivent l'arrivée de l'enfant (congés de maternité, de paternité ou d'adoption, qui eux sont indemnisés) : en fait le temps de congé parental s'ajoute à ces derniers congés.



# L'indemnisation du congé parental

Si le congé parental n'est pas rémunéré, il peut être indemnisé. En effet sous certaines conditions les parents peuvent bénéficier du versement d'une prestation mensuelle de la part de Caf. C'est cette prestation qui change avec la réforme de 2014, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

- Enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 : indemnisation du congé parental par les prestations habituelles (CLCA : complément de libre choix d'activité ; ou COLCA : complément optionnel de libre choix d'activité), aux mêmes conditions.
- Enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (ceux concernés par la réforme) : indemnisation du congé parental par la PreParE, la **prestation partagée d'éducation de l'enfant**.

**En savoir plus sur les prestations : consultez nos fiches pratiques et nos guides**

<http://familles-de-france.org/politique-familiale>



# A savoir

**1. La durée de versement de l'indemnisation ne correspond pas forcément à celle du congé parental.**

La durée de versement de la prestation varie selon le nombre d'enfants : elle est en effet plus courte (6 mois) pour un premier enfant, et peut atteindre trois ans à partir du deuxième et des suivants.

**2. Les règles concernant l'ancienneté diffèrent elles aussi.**

S'il faut un an d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier d'un congé parental, il faut plus pour que celui-ci soit indemnisé (l'ancienneté exigée varie elle aussi en fonction du nombre d'enfants) : deux ans d'ancienneté dans les deux dernières années pour un 1<sup>er</sup> enfant, deux ans d'ancienneté dans les quatre dernières années pour un 2<sup>ème</sup> enfant, deux ans d'ancienneté dans les cinq dernières années pour un 3<sup>ème</sup> enfant (ou plus).

**3. Cas spécifiques :**

Une prestation spécifique (COLCA/PreParE majorée) est proposée aux familles de 3 enfants ou plus, qui peuvent opter pour une indemnisation plus courte (un an) mais plus élevée.

**4. Montants :**

Le montant des prestations est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> avril. Jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2015 donc, les montants de l'indemnisation sont les suivants

- 390,52€/mois pour le CLCA et la PreParE
- 638,33€/mois pour le COLCA et la PreParE majorée
- en cas de congé parental à temps partiel, l'indemnisation se cumule aux revenus d'activité, mais le montant de la prestation est réduit en conséquence (prestation à taux partiel).
- deux parents en congé parental en même temps peuvent tous deux percevoir la prestation, mais dans tous les cas le montant cumulé ne dépasse pas 390,52€/mois (ou 638,33€/mois selon la situation).



# Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Si le versement du CLCA peut aller jusqu'aux 3 ans (36 mois) de l'enfant (jusqu'à la fin donc du congé parental), ce n'est plus le cas de la PreParE. En effet la PreParE n'est désormais versée que pendant **24 mois maximum** (2 ans) à chaque parent dans la limite totale des 3 ans de l'enfant.

Ainsi :

- il n'est désormais possible d'être indemnisé pendant 3 ans comme auparavant que si les deux parents prennent un congé parental.
- dans le cas contraire, la prestation n'est versée que pendant 24 mois.
- dans tous les cas le versement de la PreParE n'excède pas les 3 ans de l'enfant.
- cas spécifique du 1<sup>er</sup> enfant : comme évoqué plus tôt dans ce dossier, pour la naissance d'un premier enfant la prestation n'est versée que pendant 6 mois. Avec la PreParE, chaque parent bénéficie désormais d'un droit d'indemnisation de 6 mois s'il prend un congé parental. Ainsi si les deux parents prennent ce congé, c'est donc pendant un an qu'ils peuvent être indemnisés.

**Partage** : les conditions de partage (durée, choix des périodes, alternance ou cumul...) sont laissées au libre choix des parents.

**Voir ci-après nos illustrations sur les possibilités de partage et la durée de versement**





