



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Congé parental d'éducation à temps plein dans le secteur privé

Vérfié le 30 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [À temps partiel dans le secteur privé \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332) / [Dans la fonction publique \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517)

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.

Conditions

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

L'ancienneté est prise en compte :

- soit à la date de naissance de l'enfant,
- soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Durée

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

Il peut être renouvelé dans les conditions suivantes :

Naissance

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 \(AEEH\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>).

Attention : la durée de versement de la [PréParE](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>) varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Adoption

Enfant(s) adopté(s) de moins de 3 ans

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 de 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>).

Attention : la durée de versement de la PréParE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>) varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Enfant(s) adopté(s) de plus de 3 ans et moins de 16 ans

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>).

Demande

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

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au
modèle de document [↗](https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/CongesParentalSecteurPrive)
(<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/CongesParentalSecteurPrive>)

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 le terme 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 le terme initialement prévu. L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

Situation du salarié pendant le congé

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21050>).

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: titleContent ou collectives contraies).

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2552>) 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>).

Bilan de compétences

Pendant le congé, le salarié peut demander à effectuer un bilan de compétences (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>) non rémunéré.

Rupture anticipée du congé

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.

Fin du congé

Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou bien un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>).

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1225-47 à L1225-59 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195596/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195596/>)
Bénéficiaires, durée, demande, situation du salarié, rupture anticipée et fin du congé
- Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537796&cidTexte=LEGITEX000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537796&cidTexte=LEGITEX000006072050>)
Demande de congé et prolongation du congé

Services en ligne et formulaires

- Demande initiale de congé parental dans le secteur privé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32169>)
Modèle de document

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- legifrance.gouv.fr
- gouvernement.fr
- data.gouv.fr

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0