

# CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

---

*Articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail*

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **OBJET**

#### **Suspension du contrat de travail**

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, ou ultérieurement (jusqu'aux **3** ans de l'enfant), le salarié peut solliciter une suspension de son contrat de travail pour élever son enfant : l'employeur doit accepter dans ce cas la prise d'un congé parental d'éducation par le salarié.

#### **Réduction de la durée du travail**

Dans les mêmes conditions et délais, le salarié peut également solliciter une reprise d'activité à temps partiel.

Il ne s'agit alors plus d'une suspension du contrat de travail mais d'un passage à temps partiel durant une période déterminée.

Ce passage à temps partiel en vue d'élever un enfant, est couramment appelé "congé parental à temps partiel", en raison des similitudes avec le congé parental "total".

En effet, de nombreuses dispositions du Code du travail sont identiques.

*Article L. 1225-47 du Code du travail*

Toutefois, l'article L. 1225-47 du Code du travail prévoit dans ce cas une activité qui ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.



## CONDITIONS À REMPLIR

Le congé parental d'éducation est ouvert au salarié, père, mère ou adoptant qui en fait la demande, dans un délai de **3** ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Ainsi, le salarié peut demander un congé parental à tout moment avant le **3<sup>e</sup>** anniversaire de l'enfant.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, dans l'hypothèse d'une adoption.

*Article L. 1225-47 du Code du travail*

Pour ouvrir droit au congé parental d'éducation, l'enfant adopté ou "confié en vue de son adoption" ne doit pas encore avoir atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (**16** ans).

Dès lors que le salarié remplit les conditions, le congé parental d'éducation est un droit, que l'employeur ne peut refuser.

Le non respect par l'employeur de ce droit peut être sanctionné :

- par des dommages-intérêts au profit du salarié ;
- par une amende de 5<sup>e</sup> classe d'un montant de **1 500** €, porté à **3 000** € en cas de récidive.

*Articles L. 1225-71 et L. 1227-5 du Code du travail*

## DURÉE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

### Pour le père et la mère naturels

Quelle que soit la date de départ du congé parental d'éducation, celui-ci prend obligatoirement fin au plus tard au **3<sup>e</sup>** anniversaire de l'enfant.

En fait, le salarié peut demander un congé d'un an, qu'il peut prolonger **2** fois, dans la limite de ce **3<sup>e</sup>** anniversaire de l'enfant.

*Article L. 1225-41 du Code du travail*

### Pour les adoptants

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental d'éducation est d'une durée initiale d'un an, susceptible d'être prolongée **2** fois dans la limite de **3** ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer familial.

*Article L. 1225-48 du Code du travail*

En cas d'adoption d'un enfant de plus de **3** ans mais qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental d'éducation ne peut excéder une année à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

*Article L. 1225-48 du Code du travail*

### Maladie, accident ou handicap grave de l'enfant

En cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé au plus un an après sa date limite, quelle que soit la date de son début.

*Article L. 1225-49 du Code du travail*

La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical précisant que l'état de santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

En outre, le handicap grave de l'enfant est reconnu dès lors qu'il ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue par l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale : l'invalidité permanente de l'enfant doit être au moins égale à **80 %**, ou comprise entre **50 et 80 %** lorsqu'il fréquente un établissement d'éducation spéciale pour handicapés.

*Article R. 541-4 du Code de la Sécurité sociale*

### Interruption anticipée du congé

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation peut reprendre son activité professionnelle avant le terme initialement prévu :

- en cas de décès de l'enfant ;
- en cas de diminution importante des ressources du ménage.

*Article L. 1225-52 du Code du travail*

### Congé de maternité

Le salarié est également fondé à interrompre son congé parental en cas de maternité. En effet, un employeur ne peut en aucun cas refuser à une salariée enceinte le droit d'interrompre son congé parental d'éducation pour bénéficier d'un congé de maternité.

Ce motif d'interruption du congé parental s'ajoute à ceux prévus par l'article L. 1225-52 du Code du travail.

*CJUE 13 février 2014 aff. C-512/11 et C-513/11, Terveys*

Dans les mêmes circonstances, le salarié peut choisir de reprendre son activité seulement à temps partiel.

L'employeur doit réintégrer le salarié, dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, dans le mois qui suit sa demande motivée. À défaut, il peut être condamné :

- à des dommages-intérêts au profit du salarié ;
- à une amende de **1 500 €**, correspondant aux contraventions de la **5<sup>e</sup>** classe, portée à **3 000 €** en cas de récidive.

*Articles R. 1225-71 et R. 1227-5 du Code du travail*

L'employeur peut également accepter une reprise anticipée du salarié en cas de demande de ce dernier.

## FORMALITÉS À REMPLIR

### DÉBUT DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge :

- du point de départ en congé ;
- de la durée prévisible de ce congé.

*Article L. 1225-50 du Code du travail*

Lorsque le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, cette information doit parvenir à l'employeur au moins un mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres hypothèses, l'employeur doit être informé **2** mois au moins avant le début du congé parental.

*Article L. 1225-50 du Code du travail*

Le non respect des délais n'est pas sanctionné par l'irrecevabilité de la demande de congé parental.

*Cass. soc. 3 juin 1997 – Sté Spadis c/Mme Tardy – Bull. civ. V, n° 207*

L'utilisation d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception n'est pas une condition du droit au congé parental mais seulement un moyen de preuve que l'employeur a été informé.

*Cass. soc. 12 mars 2002 – Charpentier c/Toni*

### PROLONGATION OU INTERRUPTION DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le salarié doit avertir l'employeur de son intention de prolonger le congé parental, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Aucune disposition légale ou réglementaire ne semble interdire que la durée de la prolongation du congé soit différente de la durée maximale d'un an, initialement prévue.

Seul compte le respect de la date du **3<sup>e</sup>** anniversaire de l'enfant.

En cas d'interruption prématurée du congé, l'employeur doit être informé un mois à l'avance du retour du salarié.

Le salarié peut, dans les mêmes formes et délais, informer l'employeur qu'il entend transformer son congé parental en activité à temps partiel ou inversement.



## SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le contrat de travail étant seulement suspendu, le salarié reste compris dans les effectifs de l'entreprise.

Il est interdit d'exercer une autre activité professionnelle pendant un congé parental d'éducation, autre que des activités d'assistante maternelle.

*Article L. 1225-53 du Code du travail*

## RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur au cours du congé parental.

Il peut, toutefois, bénéficier d'un report de congés annuels payés, dans le cadre notamment d'un Compte-Épargne-Temps.

Lorsqu'un accord collectif impose à l'employeur de verser un complément de rémunération au salarié en congé parental d'éducation, cette allocation complémentaire peut être exonérée de charges salariales et patronales à la condition que l'employeur compense, par des embauches, le volume d'heures perdues du fait du congé parental, dans les **30** jours suivant la prise de congé.

## Alimentation du compte personnel formation

Le compte personnel formation se substitue au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. La durée du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour l'acquisition du crédit d'heure au compte personnel formation.

*Article L. 6323-12 du Code du travail*

## ALLOCATIONS VERSÉES PAR LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

Le salarié à temps partiel peut compléter sa rémunération par la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ou le complément de libre choix d'activité versée par la Caisse d'Allocations Familiales, à condition de remplir les conditions d'attribution.

*Articles L. 532-1 alinéa 2 et D. 532-1 du Code de la Sécurité sociale*

## COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ (PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT)

### Conditions

Le salarié doit :

- avoir au moins un enfant de moins de **3** ans à charge né après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou avoir adopté ou recueilli en vue d'adoption un enfant depuis cette date ;
- avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel ;
- et justifier d'au moins **8** trimestres de cotisations vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle.

Pour un premier enfant	Pour deux enfants	Pour 3 enfants et plus
Dans les 2 années qui précèdent :	Dans les 4 années qui précèdent :	Dans les 5 années qui précèdent :
La naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au complément de libre choix d'activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au complément de libre choix d'activité</li> <li>■ la cessation ou la réduction d'activité si elle est postérieure à la naissance, l'adoption ou l'accueil de cet enfant</li> </ul>	

Sont inclus dans ce temps de travail : les arrêts maladies, les congés maternité indemnisés, les formations professionnelles rémunérées, les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le premier enfant), les périodes de perception de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité.

### Montant (activité à temps partiel)

Le complément de libre choix d'activité dépend de la situation du salarié et de son droit à l'allocation de base de la PAJE.

### Salarié ne travaillant plus

Situation du salarié	Le salarié reçoit l'allocation de base de la PAJE	Le salarié ne reçoit pas l'allocation de base de la PAJE
<b>Le salarié reçoit chaque mois</b>	<b>388,19 €</b>	<b>572,81 €</b>
Si le salarié fait garder son enfant par une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfants à domicile, il ne peut bénéficier en même temps du complément du libre choix d'activité et du complément de libre choix du mode de garde		

### Salarié reprenant une activité à temps partiel

Situation du salarié	Le salarié reçoit l'allocation de base de la PAJE	Le salarié ne reçoit pas l'allocation de base de la PAJE
Le salarié a un temps de travail ne dépassant pas 50 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise	<b>250,95 €</b>	<b>435,57 €</b>
Le salarié a un temps de travail compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise	<b>144,77 €</b>	<b>329,38 €</b>

### Non cumul

La prestation d'accueil du jeune enfant n'est pas cumulable avec :

- le complément optionnel de libre choix d'activité ;
- l'allocation aux adultes handicapés ;
- une pension d'invalidité ou de retraite ;
- des indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou d'accident du travail ;
- une allocation de chômage.

Lorsque le salarié perçoit une allocation de chômage, il peut demander à Pôle Emploi de suspendre son paiement pour bénéficier du complément du libre choix d'activité.

Le paiement de l'allocation reprend lorsque le salarié cesse de bénéficier du complément du libre choix d'activité.

### Durée de versement

Le salarié a un enfant à charge	Le salarié a plusieurs enfants à charge
6 mois à compter du mois de naissance, d'accueil, d'adoption, ou de la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption	Du mois suivant la naissance, l'accueil, l'adoption ou la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'au mois précédant le 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant

### Démarches

Le salarié doit remplir un formulaire de demande de PAJE complément de libre choix d'activité.

Ce formulaire peut être retiré auprès des caisses d'allocation familiales.

### COMPLÉMENT OPTIONNEL DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ (COLCA)

Le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est attribué au parent qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de l'exercer à temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à son 3<sup>e</sup> anniversaire.

Le complément optionnel de libre choix d'activité permet d'opter pour une indemnisation plus forte avec une durée plus courte (1 an au lieu de 3).

Il est ouvert aux parents ayant au moins 3 enfants à charge.

## Conditions

À partir du 3<sup>e</sup> enfant, les parents peuvent bénéficier d'un complément optionnel de libre choix d'activité à taux plein.

Le complément optionnel de libre choix d'activité est versé à la personne qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant.

*Article L. 531-4 du Code de la Sécurité sociale*

Les personnes travaillant à temps partiel après la naissance de leur enfant ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Une activité professionnelle antérieure minimale est exigée pour le bénéfice de cette prestation (**8** trimestres de cotisations vieillesse dans les **5** ans précédant la naissance ou l'adoption).

## Formalités

Les parents qui assument la charge de **3** enfants ont la possibilité d'opter pour ce nouveau congé parental. L'avantage est le versement d'une somme plus importante que dans le cadre d'un congé parental de **3** ans.

L'inconvénient réside dans la durée plus courte des versements (**1** an). L'option est effectuée à l'ouverture du droit au complément et a un caractère définitif.

## Durée

Le complément de libre choix d'activité à taux plein est versé pendant une période maximale de **12** mois décomptée à partir de la naissance de l'enfant ou de son adoption.

## Non cumul

Le montant du COLCA n'est pas cumulable avec :

- une indemnité de congés payés ;
- des indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- l'allocation aux adultes handicapés ;
- une pension d'invalidité, de retraite ;
- une allocation de chômage : la personne recevant l'allocation de chômage peut demander à Pôle Emploi la cessation de son versement pour bénéficier du COLCA.

À l'inverse, le COLCA est cumulable avec :

- les rentes viagères à titre onéreux ;
- les rentes accidents du travail ;
- l'allocation de veuvage et les pensions de réversion liées au décès du conjoint ;
- les indemnités de licenciement.

## Montant

Montants applicables jusqu'au **31 mars 2014**.

Situation du bénéficiaire	Bénéficiaire recevant l'allocation de base de la PAJE	Bénéficiaire ne recevant pas l'allocation de base de la PAJE
Par mois	<b>634,53 €</b>	<b>819,14 €</b>

## Durée de versement

Le droit est ouvert pour une durée maximale de **12** mois à compter du mois :

- de la naissance ;
- de l'adoption ;
- ou du recueil en vue d'adoption.

Le COLCA peut être versé à partir du mois :

- de la naissance, de l'adoption ou du recueil en vue d'adoption ;
- de fin de perception de l'indemnisation maternité, paternité, maladie... ;
- du mois de cessation d'activité si celle-ci se situe dans le délai de **12** mois ;
- de fin ou de suspension de l'indemnisation chômage.

Le dernier mois payé est le mois précédent :

- le 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant ou de son adoption ;
- de la reprise d'activité à temps plein ou à temps partiel.

## Entrée en vigueur

La mesure s'applique aux parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, alors que leur date de naissance présumée était postérieure au 30 juin 2006.

## Statut du salarié

### Acquisition de l'ancienneté

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages acquis avant la suspension du contrat.

*Article L. 1225-54 du Code du travail*

Un accord de branche peut toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés, dont le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte au titre de l'ancienneté.

La prise en compte intégrale de l'ancienneté concerne les droits sociaux subordonnés à une condition d'ancienneté à savoir notamment : le bénéfice d'une prime d'ancienneté, l'exercice du droit individuel à la formation...

### **Acquisition des congés payés**

Le congé parental d'éducation n'étant pas une période de travail effectif, le salarié n'acquiert pas de droits à congés annuels payés pendant son déroulement, sauf disposition conventionnelle contraire.

Il n'y a pas lieu, ici, de prendre en considération la moitié de la durée du congé parental, pour augmenter la durée des congés payés acquise avant le début du congé parental.

### **Droits à retraite**

L'employeur et le salarié peuvent, dans des conditions déterminées par accord collectif, verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental d'éducation. Ces cotisations permettent aux salariés d'acquérir des droits à retraite complémentaire pendant cette période.

La part salariale correspondant à ces cotisations n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération pendant les 6 premiers mois du congé.

Par conséquent, durant cette période, le versement effectué par l'employeur est exonéré de cotisations sociales, à l'exception de la CSG.

*Articles L. 137-15 et L. 241-3-2 du Code de Sécurité sociale*

### **Rupture du contrat pendant le congé**

Il est possible de licencier un salarié en congé parental d'éducation pour un motif indépendant de ce congé.

*Cass. soc. 12 février 1997 – Sté GSF Neptune c/Mme Naroyanin et autres – Bull. civ. V, n° 59*

L'interdiction légale de licencier une salariée avant, pendant et après le congé de maternité ou d'adoption, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, n'est pas applicable au salarié en congé parental d'éducation.

Aussi, l'employeur peut invoquer tout autre motif pour rompre le contrat, sous réserve qu'il soit étranger au congé parental et non discriminatoire.

La seule succession de plusieurs congés de maternité et congés parentaux n'est pas un motif légitime de licenciement.

L'employeur ne peut pas non plus arguer du congé parental d'éducation comme critère de l'ordre des licenciements, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

*Cass. soc. 7 octobre 1992 – Sté Angers Beaucozézé Industrie c/Mme Cottenceau et autres – Bull. civ. V, n° 503*

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination du droit et du montant de l'indemnité de licenciement.

*Article L. 1225-54 du Code du travail*

Lorsque le licenciement intervient pendant le congé parental d'éducation, le salarié est en principe dans l'impossibilité d'exécuter son préavis et ne peut prétendre à une indemnité compensatrice. Il en est autrement pour la partie du délai-congé susceptible d'être exécutée après la fin du congé parental.

*Cass. soc. 28 novembre 1991 – Nouvelle Sté Tournonnaise de Chaussures c/Mme Mandon – Bull. civ. V, n° 540*



**Demande du complément de libre choix d'activité**  
**Prestation d'accueil du jeune enfant**



*Merci de compléter également  
un formulaire de déclaration de situation.*

Art. L 531.1 et L 531.5 à L 531.9, L 532.3 du code de la Sécurité sociale

**Ce qu'il faut savoir**

- Dès le premier enfant, si vous souhaitez arrêter de travailler ou travailler à temps partiel pour garder vous-même votre ou vos enfants de moins de 3 ans, nés après le 31 décembre 2003, vous pouvez demander le complément de libre choix d'activité.
- Si vous vivez en couple et si vous travaillez tous les deux à temps partiel, vous pouvez bénéficier chacun d'un complément de libre choix d'activité. Dans ce cas, vous devez remplir chacun une demande.
- Il est inutile de faire une demande si vous bénéficiez d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse, de l'allocation d'adultes handicapés ou d'une pension militaire servie en application de l'article 6 du code des pensions. Dans ces cas, vous ne pouvez pas bénéficier de ce complément.
- Vous ne pouvez pas cumuler le complément et vos indemnités de chômage. Mais vous pouvez demander à l'organisme qui vous verse les indemnités de chômage d'interrompre le versement pendant que vous percevrez le complément.
- Si vous percevez des indemnités journalières pour maladie, maternité, paternité, adoption ou accident du travail, vous devrez attendre la fin de votre indemnisation pour présenter votre demande, car ce complément n'est pas cumulable avec ces indemnités, sauf en cas de demande pour un premier enfant.
- La Caf signale automatiquement votre droit au complément à la Cnam et à l'Assédic.

► **Vous êtes l'allocataire : merci de rappeler votre identité**

Votre nom : \_\_\_\_\_ Votre prénom : \_\_\_\_\_  
Votre date de naissance :          
Votre numéro d'allocataire (si vous en possédez un) :

**SPECIMEN**

► **Indiquez qui (allocataire, conjoint, concubin ou pacsé) demande à bénéficier du complément de libre choix d'activité**

Son nom : \_\_\_\_\_ Son prénom : \_\_\_\_\_  
Sa date de naissance :

► **Le demandeur a cessé totalement son activité ou a cessé totalement d'être indemnisé**

- Cessation totale d'activité salariée depuis le :          
Motif :  démission, fin de contrat  
 congé sans solde ou congé parental jusqu'au :          
Nom et adresse du dernier employeur : \_\_\_\_\_
- Cessation totale d'activité non salariée (le demandeur ne doit plus être affilié à un régime obligatoire d'assurance vieillesse)  
Nom et adresse de l'organisme d'assurance vieillesse : \_\_\_\_\_
- Fin de perception d'indemnités journalières au titre du congé de maternité, de paternité, d'adoption, de maladie, d'accident du travail ou l'allocation de remplacement depuis le :          
Nom et adresse de l'organisme qui versait ces indemnités : \_\_\_\_\_
- Perception des indemnités de chômage  
Date de fin ou suspension du droit :
- Sans activité professionnelle et ne percevant pas d'indemnité maladie, maternité, paternité, chômage, adoption, accident du travail ou allocation de remplacement, depuis le :
- Autre cas (étes locat...): \_\_\_\_\_

S 7138

Emplacement réservé à la Caf  
W 2022001J Demande du 12/09/2006  
DACPAJ





**LES PIÈCES QUE VOUS DEVEZ REUNIR ET JOINDRE A VOTRE DEMANDE  
DU COMPLÈMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ**  
Prestation d'accueil du jeune enfant

**Un premier enfant est arrivé à votre foyer**

Pour justifier que vous avez eu une activité professionnelle\* suffisante d'au moins 2 ans dans les 2 années qui précèdent l'arrivée de votre enfant, soit 8 trimestres, joignez :

- **un avis d'imposition**

ou

- **vos bulletins de salaire** (celui de décembre est suffisant pour justifier une année s'il comporte le cumul annuel imposable, sinon vos bulletins des 12 mois)

ou

- **le décompte des indemnités journalières maladie, maternité, paternité.**

ou

- **une attestation de votre organisme d'assurance vieillesse**, si vous étiez travailleur indépendant, justifiant d'au moins 8 trimestres de cotisations validés à titre personnel

\* *activité salariée, non salariée, maladie, maternité, paternité, accident du travail indemnisé.*

**POUR VOTRE INFORMATION**

**Vous travaillez à temps partiel et vous accueillez des personnes âgées ou handicapées à votre domicile :** joignez une attestation du Conseil général précisant le nombre de personnes âgées ou handicapées accueillies au domicile.

**Vous travaillez à temps partiel et vous exercez une activité salariée :** tous les 6 mois, la Caf vous réclamera une nouvelle attestation de votre employeur indiquant le pourcentage du temps de travail exercé.





## Demande d'allocation parentale d'éducation

*MAJ*  
11384\*03

Art. L. 532.1 à L. 532.5 du code de la Sécurité sociale.

*Merci de compléter également un formulaire de déclaration de situation.*

### Ce qu'il faut savoir

- Dès le deuxième enfant, si vous souhaitez arrêter de travailler ou travailler à temps partiel pour garder vous-même vos enfants, vous pouvez demander l'allocation parentale d'éducation.
- Si vous vivez en couple et si vous travaillez tous les deux à temps partiel, vous pouvez bénéficier chacun d'une allocation parentale d'éducation (Ape) à taux partiel. Dans ce cas, vous devez remplir chacun une demande.
- Il est inutile de faire une demande si vous bénéficiez d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse ou de l'allocation d'adultes handicapés. Dans ces cas, vous ne pouvez pas bénéficier de cette allocation.
- Vous ne pouvez pas cumuler l'Ape et vos indemnités de chômage. Mais vous pouvez demander à l'organisme qui vous verse les indemnités de chômage d'interrompre le versement pendant que vous percevrez l'Ape.
- Si vous percevez des indemnités journalières pour maladie, maternité, adoption ou accident du travail, vous devrez attendre la fin de votre indemnisation pour présenter votre demande, car cette allocation n'est pas cumulable avec ces indemnités.

### ► Merci de rappeler votre identité

Votre nom : \_\_\_\_\_ Votre prénom : \_\_\_\_\_  
Votre date de naissance :          
Numéro d'allocataire (si vous en possédez un) :

### ► Indiquez qui, dans votre couple (allocataire, conjoint, concubin ou pacsé), demande à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation ?

Son nom : \_\_\_\_\_ **SPECIMEN** \_\_\_\_\_ Son prénom : \_\_\_\_\_  
Sa date de naissance :

### ► Le demandeur a cessé totalement son activité ou a cessé totalement d'être indemnisé

- Le demandeur a cessé totalement son activité salariée depuis le          
Motif :  fin de contrat  
 démission  
 congé sans solde ou congé parental jusqu'au          
Nom et adresse du dernier employeur : \_\_\_\_\_
- Le demandeur a cessé totalement son activité non salariée (le demandeur ne doit plus être affilié à un régime obligatoire d'assurance vieillesse)  
Nom et adresse de l'organisme d'assurance vieillesse : \_\_\_\_\_
- Le demandeur ne perçoit plus d'indemnités journalières au titre du congé de maternité, de paternité, d'adoption, de maladie, d'accident du travail ou l'allocation de remplacement depuis le          
Nom et adresse de l'organisme qui lui versait ces indemnités : \_\_\_\_\_
- Le demandeur perçoit des indemnités de chômage  
Date de fin ou suspension du droit :
- Le demandeur est sans activité professionnelle et ne perçoit pas d'indemnité maladie, maternité, chômage depuis le

S 7140e

### Emplacement réservé à la Caf

W 1150001A Demande du 12/09/2006  
DAPE



**LES PIÈCES QUE VOUS DEVEZ REUNIR ET JOINDRE A VOTRE DEMANDE D'ALLOCATION  
PARENTALE D'ÉDUCATION**

**Un deuxième enfant est arrivé à votre foyer**

Pour justifier que vous avez eu une activité professionnelle\* suffisante d'au moins 2 ans dans les 5 années qui précèdent l'arrivée de votre enfant, soit 8 trimestres, joignez :

- **un avis d'imposition ou vos bulletins de salaire** (celui de décembre est suffisant pour justifier une année s'il comporte le cumul annuel imposable, sinon vos bulletins des 12 mois)
- ou**
- **une attestation de votre organisme d'assurance vieillesse**, si vous étiez travailleur indépendant, justifiant d'au moins 8 trimestres de cotisations validés à titre personnel
- ou**
- **le décompte des indemnités chômage, maladie, maternité.**

*\* activité salariée, non salariée, formation professionnelle, chômage, maladie, maternité, accident du travail indemnisés.*

**POUR VOTRE INFORMATION**

**Vous travaillez à temps partiel et vous exercez une activité salariée** : tous les 6 mois, la Caf vous réclamera une nouvelle attestation de votre employeur indiquant le pourcentage du temps de travail exercé.



## ISSUE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

### RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ DANS SON PRÉCÉDENT EMPLOI OU DANS UN EMPLOI SIMILAIRE

À l'issue du congé, le salarié peut retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

*Article L. 1225-55 du Code du travail*

Il n'est alors pas nécessaire de prévenir l'employeur de la reprise du travail. Ce dernier est réputé suffisamment informé par la lettre recommandée ou remise en main propre dans laquelle le salarié a exprimé son intention de prendre un congé parental d'éducation ou de le renouveler.

Celle-ci doit en effet mentionner la date de point de départ ainsi que la durée du congé parental.

*Cass. soc. 2 juin 1992 – Schutze c/SA Expansia – RJS 7/92 n° 880*

Un emploi similaire peut être proposé seulement lorsque le poste initial du salarié n'existe plus ou n'est plus disponible. La nécessaire similitude entre l'emploi proposé au retour de congé et l'emploi initial du salarié implique au minimum le même niveau de rémunération et la même qualification professionnelle.

Selon la jurisprudence, le refus d'un poste non similaire à celui occupé par le salarié avant le congé parental ne s'analyse ni en démission, ni en faute grave. Le licenciement qui peut en résulter n'est légitime que si la proposition d'un poste non similaire est justifiée par un motif économique.

*Cass. soc. 24 novembre 1998 – Mme Sundas Cottin c/Hôpital Cognacq Jay – Bull. civ. V, n° 512*

### Entretien avec l'employeur

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie également d'un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

*Article L. 1225-57 du Code du travail*

Cet entretien peut permettre de définir les besoins en formation du salarié.

### Formation

Par ailleurs, le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période de congé parental.

Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

### Reprise du travail à temps partiel

Le salarié peut demander à passer à temps partiel à son retour de congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme du congé.

*Article L. 1225-47 du Code du travail*

Le salarié bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant de la même catégorie professionnelle ou emploi équivalent.

*Article L. 3123-10 du Code du travail*

Aussi, l'employeur ne peut refuser le passage à temps partiel au retour du congé parental d'éducation que s'il n'existe pas de poste disponible. Par contre, le salarié ne peut revendiquer à temps partiel le poste qu'il occupait auparavant à temps complet.

### DÉMISSION DU SALARIÉ

Le salarié peut choisir de ne pas reprendre son travail après le congé parental d'éducation. Dans cette hypothèse, il est tenu de manifester sa volonté de démissionner de façon claire et non équivoque.

La rupture du contrat de travail est alors soumise au droit commun de la démission.

Elle est notamment assortie d'un préavis, à moins que l'employeur dispense le salarié de l'exécuter.

L'article L. 1225-66 du Code du travail permettant à un salarié de démissionner sans préavis, au terme du congé de maternité ou d'adoption, avec priorité de réembauchage pendant un an, n'est pas applicable au salarié dont le congé parental d'éducation arrive à terme.

Le fait de ne pas se présenter au travail, au jour prévu pour la reprise à l'issue du congé parental d'éducation, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Si l'absence injustifiée du salarié se prolonge, l'employeur peut seulement prendre l'initiative de le licencier.

La jurisprudence considère que le seul fait d'oublier de reprendre le travail à la date prévue ne constitue pas une faute grave, privative de l'indemnité de licenciement et de préavis.

*Cass. soc. 2 juin 1992 – Schutze c/SA Expansia – RJS 7/92 n° 880*

### Licenciement

En cas de résiliation unilatérale par l'employeur, du contrat de travail d'un salarié engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à celui-ci ne doit pas dans ce cas être déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient.

*CJCE 22 octobre 2009 aff. 116/08, Meerts c/ Proost NV*

## PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les personnes qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé pour maladie ou maternité faisant immédiatement suite au congé parental, retrouvent, pendant **12** mois à compter de la reprise du travail, les droits aux prestations en nature et en espèces des assurances maladie-maternité, invalidité-décès, qui leur étaient ouverts avant le début du congé parental.

*Article D. 161-2 du Code de la Sécurité sociale*

Mais le salarié qui ne reprend pas son travail, à l'issue du congé parental d'éducation, perd le bénéfice des prestations en espèces des assurances maladie-maternité, invalidité-décès.

La Cour de cassation a notamment pris cette position :

- pour une salariée qui s'est inscrite à Pôle Emploi au terme de son congé ;

*Cass. soc. 11 mai 1999 – CPAM de Lens c/Teissier*

- pour une salariée ayant adhéré à une convention de conversion pendant son congé parental.

*Cass. soc. 10 octobre 1996 – CPAM d'Arras c/Lefebvre – RJS 11/96, n° 1185*

## VERSEMENT DE L'ALLOCATION PARENTALE D'ÉDUCATION

Le versement de l'allocation parentale d'éducation à taux plein peut être prolongé, notamment en cas de naissances multiples, dans l'hypothèse d'une reprise d'activité professionnelle d'un parent bénéficiaire, lorsque l'enfant est âgé d'au moins **18** mois et de moins de **60** mois.

*Article D. 532-5 nouveau du Code de la Sécurité sociale*

