

GESTION DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Accueillir un enfant au sein de son foyer est une merveilleuse nouvelle. Pour des considérations pédagogiques ou purement matérielles notamment liées à la garde de l'enfant, le parent salarié peut souhaiter bénéficier d'un congé parental d'éducation. Quelles sont alors les préconisations juridiques à respecter ?

- **Quelles sont les conditions à respecter ?**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'1 année a le droit de prendre un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

➔ **Si le salarié remplit la condition d'ancienneté, vous ne pouvez pas lui refuser le congé parental d'éducation.**

- **Quelle est la durée du congé ?**

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'1 an au plus.

⚙️ Ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

- **Comment votre salarié doit-il vous informer ?**

Le salarié doit vous informer au moins 1 mois avant la date envisagée lorsque le congé suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption ou, au moins 2 mois avant dans le cas contraire, de la date de mise en œuvre du congé et de sa durée.

 **Vous ne pouvez pas refuser le bénéfice du congé parental au motif que le salarié vous en informe tardivement.**

- **Qui fixe les nouveaux horaires de travail en cas d'activité à temps partiel ?**

Si la durée du travail est choisie par le salarié (16 heures hebdomadaires minimum), la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction.

La prise d'un congé parental d'éducation est impactante pour l'organisation de l'entreprise. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable pour réfléchir à des solutions adaptées !