

INFOBEST

Information et conseil transfrontaliers
depuis plus de 25 ans



Réforme de la loi
allemande à partir
du 1^{er} septembre
2021 incluse !



Elterngeld et Elternzeit en Allemagne



Rédaction :
Audrey Schlosser
Marie Back
Stephanie Elfgang

INFOBEST Kehl/Strasbourg
Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl

www.infobest.eu

Important :

Reproduction et adaptation interdites sauf autorisation de l'INFOBEST Kehl/Strasbourg

Clause de non responsabilité :

Les informations qui suivent ont été recueillies et traduites de manière consciencieuse. Néanmoins, il est à noter que d'éventuelles erreurs ne peuvent être exclues et les législations en vigueur peuvent changer.

Éditeur :



INFOBEST Kehl/Strasbourg

Rehfusplatz 11

D-77694 Kehl am Rhein

☎ +33 (0)3 88 76 68 98 (F)

☎ +49 (0) 7851/ 94 79 0 (D)

kehl-strasbourg@infobest.eu

Kehl, Septembre 2021

Sommaire

I. <i>Elterngeld</i> (allocation de congé parental).....	4
1. Qui peut toucher l' <i>Elterngeld</i> ?	4
2. À combien s'élève l' <i>Elterngeld</i> ?	4
2.1 Revenus de moins de 1000 euros	5
2.2 L' <i>Elterngeld</i> dans le cas du travail à temps partiel.....	5
2.3 L' <i>Elterngeld</i> dans le cas de naissances multiples (jumeaux, triplés, etc.)	5
2.4 Le bonus pour frères et soeurs	6
3. Pendant combien de temps l' <i>Elterngeld</i> peut-il être perçu?.....	6
4. Qu'est-ce que l' <i>Elterngeld Plus</i> ?.....	7
5. Qu'est-ce que le Partnerschafsbonus ?	8
6. Des cotisations doivent-elles être payées à la sécurité sociale ?.....	9
7. Cumul de prestations avec l' <i>Elterngeld</i> ?	9
7.1 L' <i>Elterngeld</i> et l'indemnité de congé maternité (<i>Mutterschaftsgeld</i>)	9
7.2 Autres allocations de remplacement de revenus.....	10
7.3 L' <i>Elterngeld</i> en cas de perception de prestations étrangères.....	10
8. L' <i>Elterngeld</i> est-il imposable ?.....	11
9. Comment et où doit-on demander l' <i>Elterngeld</i> ?.....	11
10. Quels changements de situation doivent être communiqués pendant la période de perception de l' <i>Elterngeld</i> ?.....	12
11. Organisme compétent pour l' <i>Elterngeld</i> (<i>Elterngeldstelle</i>).....	12
II. <i>Elternzeit</i> (congé parental pour les salariés en Allemagne)	13
1. Qui a le droit de prendre un congé parental ?.....	13
2. Comment prendre un congé parental en Allemagne ?.....	13
3. Est-il possible de revenir à temps partiel dans l'entreprise ?.....	13
4. Est-il possible d'être licencié par son employeur pendant le congé parental ?.....	14
5. Peut-on espérer occuper le même poste de travail après la fin du congé parental ?	15
6. Peut-on démissionner pendant le congé parental ?.....	15
7. Qu'advient-il du droit aux congés payés pendant le congé parental ?	15
III. Plus d'informations et liens utiles.....	16

I. *Elterngeld* (allocation de congé parental)

L'*Elterngeld* est une allocation qui peut être perçue durant les 14 premiers mois de vie de l'enfant si un ou les deux parents réduisent leur activité partiellement ou totalement pour s'occuper de leur enfant.

1. Qui peut toucher l'*Elterngeld* ?

Ont droit à l'*Elterngeld*, les mères et les pères :

- qui gardent et élèvent eux-mêmes leur enfant (également les enfants adoptifs) après la naissance
- qui ne sont pas actifs plus de 32 heures par semaine
- qui vivent avec leurs enfants dans le même foyer
- qui vivent ou travaillent en Allemagne
- qui sont assujettis à l'assurance sociale obligatoire en Allemagne

Peuvent également percevoir l'*Elterngeld* :

- Les conjoints de ces personnes, même s'ils vivent et travaillent en France.
- Les conjoints et les concubins homosexuels, qui s'occupent de l'enfant après la naissance – même si ce n'est pas leur propre enfant -, peuvent percevoir l'*Elterngeld* dans les mêmes conditions et ce même s'ils travaillent en France.
- Les salariés, les fonctionnaires, les personnes exerçant une profession libérale ainsi que les personnes sans revenu ou les femmes et hommes au foyer
- Les apprentis et les étudiants
- Les salariés dont le contrat de travail s'est achevé dans les 12 mois précédant la naissance de leur enfant ont également un droit théorique à l'*Elterngeld* même s'il n'y a plus de lien avec l'Allemagne. Afin de vérifier leurs droits, il est nécessaire de déposer une demande d'*Elterngeld*.

2. À combien s'élève l'*Elterngeld* ?

Les parents actifs touchent une allocation de congé parental (*Elterngeld*) variable selon le salaire net mensuel (NB : net après déduction de l'impôt sur le revenu, attention à bien joindre votre avis d'imposition à la demande) perçu avant la naissance.

- Salaire mensuel net jusqu'à 1.200 euros: L'*Elterngeld* sera de 67 % du salaire net

- Salaire mensuel net de plus de 1.240 euros: L'*Elterngeld* sera de 65 % du salaire net.
- Salaire mensuel net compris entre 1.200 et 1.240 euros : l'*Elterngeld* passera progressivement de 67% à 65% du salaire net.

L'*Elterngeld* est plafonné à 1800 euros/mois. Le forfait minimum est de 300 euros/mois (par exemple pour les femmes ou hommes au foyer avant la naissance).

Les salariés peuvent déterminer leur revenu net en déduisant du salaire brut les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Le calcul de l'*Elterngeld* se base sur les douze derniers mois, cependant il ne prend pas en compte les mois pendant lesquels ont été perçus l'indemnité de congé maternité ou l'*Elterngeld* pour un autre enfant. Les mois pendant lesquels le revenu a baissé, en raison d'une affection due à la grossesse par exemple, sont également exclus du calcul. A la place de ces périodes, seront pris en compte les mois précédents. Les revenus de remplacement liés à un congé ou une maladie font également partie du revenu.

Si vous êtes imposable en Allemagne, un montant forfaitaire annuel (*Arbeitnehmerpauschbetrag* - frais réels) est déduit à hauteur de 83,33 euros par mois. Si vous êtes imposable en France et que vous faites une demande de prise en compte de l'impôt payé en France en joignant votre dernier avis d'impôts, ce montant ne sera pas déduit de votre allocation *Elterngeld*.

2.1 Revenus de moins de 1000 euros

Les parents qui ont gagné moins de 1000 euros nets par mois (*Geringverdiener*) pendant l'année précédant la naissance ont droit à un *Elterngeld* majoré. Le taux de leur *Elterngeld* augmente graduellement de 67 à 100 %.

2.2 L'*Elterngeld* dans le cas du travail à temps partiel

Les revenus issus du travail à temps partiel seront pris en considération pour le calcul de l'*Elterngeld*. La personne qui s'occupe de l'enfant perçoit alors entre 65 % et 67 % de la différence entre le revenu moyen avant la naissance et le revenu moyen probablement atteint après la naissance (en temps partiel).

2.3 L'*Elterngeld* dans le cas de naissances multiples (jumeaux, triplés, etc.)

Dans le cas de naissances multiples, l'*Elterngeld* dû augmente de 300 euros par mois respectivement pour le deuxième et pour chaque enfant suivant.

2.4 Le bonus pour frères et sœurs

Les familles de deux enfants ou plus peuvent obtenir un « bonus pour frères et sœurs » (*Geschwisterbonus*). La condition préalable est que dans le foyer bénéficiaire résident deux enfants qui n'ont pas encore accompli leur troisième année, ou trois enfants ou plus qui n'ont pas encore accompli leur sixième année. L'*Elterngeld* dû sera majoré de 10 %, mais au minimum de 75€ mensuellement.

3. Pendant combien de temps l'*Elterngeld* peut-il être perçu ?

Il est possible de percevoir l'*Elterngeld* dans les 14 premiers mois de vie de l'enfant. Pour les enfants adoptifs, l'*Elterngeld* peut être perçu pendant les 14 mois suivant l'arrivée de l'enfant chez le bénéficiaire, au plus tard jusqu'à l'accomplissement de la 8^{ème} année de vie de l'enfant.

Les parents disposent d'un capital de 14 mois à se partager sachant qu'un parent peut percevoir l'*Elterngeld* au maximum pendant 12 mois. L'autre parent peut alors faire une demande pour les deux mois restants s'il réduit ou cesse son activité professionnelle.

Les parents peuvent faire la demande pour ces mois en même temps ou l'un à la suite de l'autre. La durée minimum pour percevoir l'*Elterngeld* est de deux mois. Ces deux mois ne sont pas obligatoirement à prendre à la suite. La mère doit obligatoirement faire la demande de l'*Elterngeld* pour les deux premiers mois de vie de l'enfant qui correspondent en général à son congé de maternité. Elle ne percevra pas d'*Elterngeld* pendant cette période.

Exemples de répartition possible des mois :

12+2

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Père													13	14

7+7

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Père								8	9	10	11	12	13	14

12+2 en discontinu

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Père	13										14			

L'Elterngeld pour les parents isolés

Les parents isolés qui touchent l'Elterngeld pour compenser leur revenu d'activité manquante peuvent percevoir seuls l'Elterngeld pour l'ensemble des 14 mois. La condition est que l'enfant vive dans le foyer du parent auquel revient seul l'autorité parentale ou au moins le droit à la fixation du domicile.

Dans le cas d'un logement en commun des parents, ces conditions ne sont pas remplies.

L'Elterngeld pour les enfants prématurés

Des mois supplémentaires d'Elterngeld sont accordés pour les enfants prématurés. Le nombre de mois accordé dépend du nombre de semaines entre la naissance prématurée de l'enfant et le terme de la grossesse.

- Si l'enfant est né au moins 6 semaines avant le terme, les parents reçoivent 1 mois supplémentaire d'Elterngeld de base.
- Si l'enfant est né au moins 8 semaines avant le terme, les parents reçoivent 2 mois supplémentaires d'Elterngeld de base.
- Si l'enfant est né au moins 12 semaines avant le terme, les parents reçoivent 3 mois supplémentaire d'Elterngeld de base
- Si l'enfant est né au moins 16 semaines avant le terme, les parents reçoivent 4 mois supplémentaires d'Elterngeld de base.

Ils peuvent également convertir les mois supplémentaire d'Elterngeld de base en Elterngeld Plus afin de bénéficier de l'allocation pendant une plus longue période.

4. Qu'est-ce que l'Elterngeld Plus ?

L'Elterngeld Plus est un dispositif complémentaire à l'Elterngeld de base qui a été mis en place en juillet 2015 afin de permettre aux parents de mieux combiner l'Elterngeld avec une activité professionnelle.

La durée de l'Elterngeld est doublée et le montant de l'Elterngeld réduit de moitié. Cela signifie que pour deux mois d'Elterngeld Plus, le bénéficiaire perçoit une allocation égale à un mois d'Elterngeld de base.

L'Elterngeld Plus peut être accordé jusqu'au 32^{ème} mois de vie de l'enfant, tant que l'allocation est demandée à partir du 15^{ème} mois de vie de l'enfant sans interruption d'au moins un parent.

Exemple de répartition possible des mois :

2+20+4

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Père																					21	22	23	24

Exemples de cumul de Basiselterngeld avec l'Elterngeld Plus :

4+20

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Père					5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

2+2+2+16 en discontinu

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Père			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14										

Exemple de répartition d'Elterngeld Plus à partir du 15^{ème} mois de vie :

2+6+10+8

Mère	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Père			3	4	5	6	7	8																

25	26	27	28	29	30	31	32
25	26	27	28	29	30	31	32

Légende : vert = Basiselterngeld ; jaune = Elterngeld Plus

5. Qu'est-ce que le « Partnerschaftsbonus » ?

Le bonus aux couples (*Partnerschaftsbonus*) a également été introduit en juillet 2015 et permet aux couples de bénéficier de 4 mois d'Elterngeld Plus supplémentaires s'ils réduisent ensemble leur activité pendant 2 mois jusqu'à un maximum de 4 mois. Le couple a la possibilité de faire une demande de 4 mois d'Elterngeld Plus et arrêter plus tôt s'il le

souhaite, ou bien de faire dans un premier temps une demande pour 2 mois et prolonger si nécessaire. Le temps de travail hebdomadaire doit être compris entre 24 et 32 heures pour chacun des deux parents. Si le couple ne réussit pas à travailler 24 à 32 heures par semaine, cela n'aura aucune influence sur la perception du bonus, si les deux partenaires peuvent compenser leurs heures le mois suivant. Pendant la perception du bonus, le couple bénéficie de 150 à 900 Euro par mois en plus du salaire.

Les travailleurs frontaliers ont droit à l'*Elterngeld Plus* et au *Partnerschaftbonus* depuis août 2016.

6. Des cotisations doivent-elles être payées à la sécurité sociale?

Il n'y a pas de cotisations à payer pour l'assurance maladie légale sur l'*Elterngeld*. Les assurés du régime obligatoire qui ne perçoivent pas d'autres recettes soumises à cotisations obligatoires hormis l'*Elterngeld* sont, conformément à cela, assurés sans payer de cotisation (*Beitragsfrei versichert*) pour la durée du congé parental (*Elternzeit*).

Les assurés volontaires (*freiwillige Versicherte*) de l'assurance maladie légale doivent en principe continuer à payer des cotisations, le cas échéant la cotisation minimum. Les personnes qui sont assurées dans une assurance maladie privée doivent continuer à payer leur cotisation conformément aux clauses du contrat.

7. Cumul de prestations avec l'*Elterngeld* ?

7.1 L'*Elterngeld* et l'indemnité de congé maternité (*Mutterschaftsgeld*)

Le *Mutterschaftsgeld*, y compris le complément de salaire versé par l'employeur (*Arbeitgeberzuschuss*), est totalement imputé sur l'*Elterngeld*. Ces mois comptent alors comme « utilisés » pour l'*Elterngeld*.

Comme la mère perçoit deux mois de *Mutterschaftsgeld* et de complément employeur après la naissance ou des indemnités de congé maternité d'un autre pays que l'Allemagne, il restera 12 mois d'*Elterngeld* au total à se répartir entre les parents.

Ceci est aussi valable pour le cumul du congé maternité avec l'*Elterngeld Plus*. Les mois de perception des indemnités de congé maternité (2 mois en Allemagne et 3 mois en France)

comptent comme *Basiselterngeld*, c'est-à-dire comme l'*Elterngeld* de base. Il restera alors 24 mois (ou 23 mois) d'*Elterngeld Plus* à se répartir entre les parents.

Les indemnités journalières du congé paternité sont également prises en compte pour le calcul des mois d'*Elterngeld*, dans le cas où le père dépose une demande d'*Elterngeld*.

7.2 Autres revenus de remplacement

Les revenus de remplacement comme par exemple l'*allocation chômage*, l'*Elterngeld pour un enfant plus âgé* ou le *versement de rentes*, diminuent le droit à l'*Elterngeld*. Par contre, les indemnités journalières de maladie ou les allocations de chômage partiel pour les parents travaillant à temps partiel ne diminuent pas le droit à l'*Elterngeld*.

Dans tous les cas, les bénéficiaires peuvent cependant percevoir l'*Elterngeld* à hauteur de 300 euros minimum en parallèle des allocations mentionnées ci-dessus.

7.3 L'*Elterngeld* en cas de perception de prestations étrangères

Dans une famille comprenant un travailleur frontalier, la France et l'Allemagne sont susceptibles de verser des prestations familiales. Le droit européen prévoit un ordre de priorité qui désigne le pays qui verse en "premier" et lequel verse éventuellement un complément différentiel.

Situation familiale	Priorité au pays de travail
Un des parents travaille ou perçoit des indemnités de chômage dans le pays de résidence, l'autre est frontalier.	Droit au complément différentiel dans le pays de travail du parent frontalier.
Les deux parents sont frontaliers dans le même pays.	Droit au complément différentiel dans le pays de résidence.
Un des parents est frontalier, l'autre n'exerce pas d'activité professionnelle.	Droit au complément différentiel dans le pays de résidence.

Ainsi, si une famille perçoit à l'étranger des prestations comparables à l'*Elterngeld* (ex : PreParE de la CAF en France), et que l'Allemagne n'est pas prioritaire, ces prestations seront totalement imputées sur l'*Elterngeld*, pour ne pas aboutir à un double paiement. Le *Elterngeld* sera versé sous la forme d'un complément différentiel.

8. L'Elterngeld est-il imposable ?

L'Elterngeld est exonéré d'impôt en Allemagne mais est soumis au barème du taux progressif (Progressionsvorbehalt). En France, l'Elterngeld est imposable à partir d'un certain montant, il convient de se renseigner auprès de son centre des impôts.

Attention : La perception d'Elterngeld est obligatoirement à déclarer auprès de votre centre des impôts français.

9. Comment et où doit-on demander l'Elterngeld ?

L'Elterngeld se demande par écrit à l'aide des formulaires de demande disponibles en ligne ou auprès de l'instance INFOBEST la plus proche de chez vous.

Il est conseillé de déposer la demande dans les sept semaines suivant la naissance de l'enfant. En cas de retard, le versement rétroactif de l'Elterngeld n'est en principe possible que sur trois mois.

Documents nécessaires pour la demande

- Demande de l'Elterngeld (*Antrag*)
- Si l'employeur est allemand: Attestation d'employeur (*Arbeitgeberbescheinigung*) et si vous êtes frontalier fiscal, copie de la *Freistellungsbescheinigung*
- Formulaire *Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialausgaben Ausland*
- Courrier pour demander la prise en compte des impôts français pour le calcul de l'Elterngeld (pour les personnes imposables en France)
- Si employeur français : attestation mentionnant les dates de congé maternité et parental ou congés payés
- Un original de l'acte de naissance (copie intégrale si droit de garde unique) de l'enfant
- Copie intégrale du dernier avis d'imposition
- Les 12 dernières fiches de paie (avant le début du congé de maternité pour la mère / avant la naissance de l'enfant pour le père)
- L'attestation de la caisse d'assurance maladie sur la perception d'indemnités de congé maternité
- En cas d'arrêt maladie durant la grossesse : l'attestation de la caisse d'assurance maladie ou de l'arrêt maladie du gynécologue (dates)
- Attestation CAF sur la PreParE (accordée ou refusée) dès que vous recevez le document

Si la personne qui fait la demande n'est pas le travailleur frontalier, il convient de joindre au dossier une attestation de l'employeur allemand sur la durée d'emploi du



travailleur frontalier ainsi qu'une copie de la dernière fiche de paie du travailleur frontalier.

À la demande de l'*Elterngeld* succède une notification d'attribution (*Bescheid*) de la *Elterngeldstelle*. Dans un délai d'un mois un recours peut être déposé contre cette décision en cas de désaccord.

10. Quels changements de situation doivent être communiqués pendant la période de perception de l'*Elterngeld* ?

A partir du dépôt de la demande et pour la période totale de perception de l'*Elterngeld*, doivent être immédiatement communiqués tous les changements qui peuvent avoir une importance pour le droit ou à propos desquels des explications en rapport avec l'*Elterngeld* ont été données (ex : reprise d'activité, changement de coordonnées bancaires, postales...)

11. Organisme compétent pour l'*Elterngeld* (*Elterngeldstelle*)

Bade-Wurtemberg

L-Bank

Landeskreditbank Baden-Württemberg

D-76113 Karlsruhe

☎ Tél.: +49 (0)721/3 83 30

Fax: +49 (0)721/150 31 91

[https://www.l-](https://www.l-bank.de)

[bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html](https://www.l-bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html)

E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de

Dépôt de la demande en ligne : [https://www.l-](https://www.l-bank.de/allgemein/familienfoerderung/schritte-zum-elterngeld.html)

[bank.de/allgemein/familienfoerderung/schritte-zum-elterngeld.html](https://www.l-bank.de/allgemein/familienfoerderung/schritte-zum-elterngeld.html)

Rhénanie-Palatinat

Administrations du Kreis

Veillez consulter le site :

<https://mffki.rlp.de/de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld/>

Dépôt de la demande en ligne :

<https://www.elterngeld-digital.de/ams/Elterngeld>



II. *Elternzeit* (congé parental pour les salariés en Allemagne)

1. Qui a le droit de prendre un congé parental ?

En Allemagne, les deux parents peuvent faire valoir un droit à congé parental auprès de leur employeur. Ils peuvent prendre un congé parental d'éducation non rémunéré pouvant aller jusqu'à trois ans. Durant ce congé parental d'éducation, le contrat de travail est suspendu mais pas rompu.

2. Comment prendre un congé parental en Allemagne ?

La demande initiale de congé doit être présentée à l'employeur au moins sept semaines avant le début souhaité du congé. Le bénéficiaire doit à la fois préciser pour quelles périodes le congé sera posé dans les deux années suivant la naissance de leur enfant. L'employeur doit attester le congé parental à l'employé, mais ne peut pas le refuser.

Depuis juillet 2015 : Le congé parental peut être planifié de manière plus flexible. Au lieu de 12 mois, 24 mois pourront être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant. L'employeur doit être informé au plus tard 13 semaines avant le début souhaité de ce congé (7 semaines pour un congé parental avant les 3 ans de l'enfant).

3. Est-il possible de revenir à temps partiel dans l'entreprise ?

Pour pouvoir travailler à temps partiel pendant son congé parental, il faut réunir les conditions suivantes :

- il faut justifier d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise
- l'entreprise doit compter au moins 15 salariés (hors apprentis)
- le temps de travail hebdomadaire doit être compris entre 15 et 32 heures
- minimum 2 mois de temps partiel doivent être demandés
- il n'y a pas de raisons urgentes dans l'entreprise qui s'y opposent

- il faut notifier à l'employeur du début et de la fin de l'activité à temps partiel par écrit dans un délai de 7 semaines avant le point de départ du congé parental si l'enfant est âgé de moins de 3 ans et de 11 semaines si l'enfant a entre 3 et 8 ans.

Les parents travaillant en temps partiel qui se retrouvent au chômage partiel ou qui sont malades pendant une période plus longue et bénéficient donc d'autres prestations, telles que l'allocation de chômage partiel ou l'allocation de maladie ont quand même droit à l'*Elterngeld* sans que les autres allocations soient prises en compte dans le calcul de l'*Elterngeld*. C'est-à-dire : le montant d'*Elterngeld* ne change pas en raison de la perception d'autres revenus de remplacement.

4. Est-il possible d'être licencié par son employeur pendant le congé parental ?

Une protection spécifique contre le licenciement existe à partir du moment où le congé parental a été notifié, mais au plus tôt huit semaines avant le début de celui-ci.

Dans certaines situations précises et à titre exceptionnel, un licenciement pourra être valablement prononcé. La licéité de cette rupture de la relation de travail dépend de l'administration compétente en matière de protection au travail. Dans le Bade-Wurtemberg, cette autorité est le

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Zweigstelle Karlsruhe
Dezernat 3/Referat 31
Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe

Dans le Lande de Rhénanie-Palatinat, ces autorités sont les

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord
Deworastraße 8
D-54290 Trier
Tel.: +49 (0)651 4601-0
Fax: +49 (0)651 4601-421
E-Mail: Poststelle@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd
Friedrich-Ebert-Straße 14
D-67433 Neustadt
Telefon +49 (0)6321 99-0
Telefax +49 (0)6321 99-2900
E-Mail : poststelle@sgdsued.rlp.de

Toutefois, l'employeur a le droit de vous licencier avec effet à la fin du congé parental dans les délais de préavis prévus par la loi dépendant de votre ancienneté dans l'entreprise.

5. Peut-on espérer occuper le même poste de travail après la fin du congé parental ?

Le salarié n'est pas en mesure de réclamer son affectation à son ancien poste de travail, même si ce dernier existe toujours. L'intéressé a uniquement le droit d'être employé dans les conditions convenues dans son contrat de travail.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut placer son salarié à n'importe quel poste de travail pour lequel le travailleur est capable de fournir la prestation conventionnellement prévue.

6. Peut-on démissionner pendant le congé parental ?

Le salarié peut démissionner à la fin de son congé parental à la seule condition de respecter une période de **préavis de 3 mois**. Le droit à la démission ne peut être ni exclu ni restreint par le biais d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Ainsi, ce délai ne pourra pas être prolongé au-delà de 3 mois.

A tout moment, la résiliation du contrat de travail d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié est possible et peut avoir lieu sans même observer le délai de préavis. Attention, un *Aufhebungsvertrag* allemand n'est pas comparable à une rupture conventionnelle française, car il exclut le droit à l'allocation chômage de la part de Pôle Emploi.

En outre, le salarié peut démissionner pendant son congé parental, pour des raisons mentionnées dans la loi, dans son contrat de travail ou dans une convention collective, en respectant le préavis prévu dans l'une de ces sources (indépendamment du fait qu'il soit plus long ou plus court que le délai de 3 mois), seulement lorsque la démission intervient à une date ne coïncidant pas avec la fin du congé parental.

7. Qu'advient-il du droit aux congés payés pendant le congé parental ?

Pour chaque mois entier passé en congé parental, l'employeur peut raccourcir d'un **douzième le congé payé** qui revient au salarié chaque année. Les périodes de protection de la femme enceinte (6 semaines avant l'accouchement puis 8 semaines après) n'autorisent en aucun cas un raccourcissement des congés payés. Ce raccourcissement ne résulte pas de la loi mais repose sur l'appréciation de l'employeur. Ce droit au raccourcissement peut être exclu par un contrat de travail, par une convention collective ou par un accord d'entreprise. L'employeur peut également renoncer à ce droit. Le silence initial de l'employeur ne signifie cependant pas que celui-ci renonce à ce droit.

Lorsque le salarié n'a pas pris entièrement le congé qui lui revient avant le début de son congé parental, l'employeur doit accorder les jours de congé restants après la fin du congé parental pendant l'année en cours ou l'année suivante. Lorsque la relation de travail prend fin pendant le congé parental ou n'est pas poursuivie à l'issue du congé parental, l'employeur doit verser une indemnité correspondant aux jours de congé non pris.

III. *Plus d'informations et liens utiles*

Plus d'informations

Veuillez également consulter nos brochures complémentaires disponibles sous :

<https://www.infobest.eu/fr/publications>

Liens utiles

Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit - Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit--73770>

Elterngeld - Familienportal

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld>

Elternzeit - Familienportal

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit>





INFOBEST – vos interlocuteurs sur les questions transfrontalières entre la France, l'Allemagne et la Suisse

INFOBEST PAMINA

Ancienne Douane
2 rue du général Mittelhauser
F-67630 Lauterbourg
☎ +33 (0) 3 68 33 88 00 (F)
☎ +49 (0) 7277/ 8 999 00 (D)
infobest@eurodistrict-pamina.eu

INFOBEST Kehl/Strasbourg

Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl am Rhein
☎ +33 (0)3 88 76 68 98 (F)
☎ +49 (0) 7851/ 94 79 0 (D)
kehl-strasbourg@infobest.eu

INFOBEST Vogelgrun/ Breisach

Ile du Rhin
F-68600 Voglgrun
☎ +33 (0) 3 89 72 04 63 (F)
☎ +49 (0) 7667 832 99 (D)
vogelgrun-breisach@infobest.eu

INFOBEST PALMRAIN

Pont du Palmrain
F-68128 Village-Neuf
☎ +33 (0) 3 89 70 13 85 (F)
☎ +49 (0) 7621 / 750 35 (D)
☎ +41 (0) 61 / 322 74 22 (CH)
palmrain@infobest.eu



INFOBEST

Information et conseil transfrontaliers
depuis plus de 25 ans

