

Congé parental d'éducation

Le congé parental s'adresse à tout salarié (femme ou homme) ayant un enfant à sa charge.

Conditions et durée

Le congé parental est ouvert à tous les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

La durée initiale du congé parental est limitée à un an, mais il peut être renouvelé dans certaines conditions.

Démarches

Le salarié doit informer son employeur de sa demande de congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Cette lettre doit préciser la date de début du congé ainsi que sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après un congé de maternité ou d'adoption, l'employeur doit être informé au moins un mois avant la fin de ce congé. Dans les autres cas, l'information doit être transmise au moins deux mois avant le début du congé parental.

Indemnisation

Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu et la durée du congé est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

Le salarié conserve ses avantages acquis, mais n'est pas rémunéré par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles. Il peut toutefois percevoir, sous conditions de ressources, l'allocation de base de la Paje versée par la Caf, ainsi que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Le congé pour enfant malade

Conditions

Ce congé est prévu pour vous permettre de vous occuper de votre enfant malade, à condition qu'il ait moins de 16 ans et que vous en assumiez la charge.

Durée

La durée maximale légale du congé pour enfant malade est de 3 jours par an. Cette durée peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins trois enfants de moins de 16 ans à sa charge.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des durées plus favorables.

Démarches

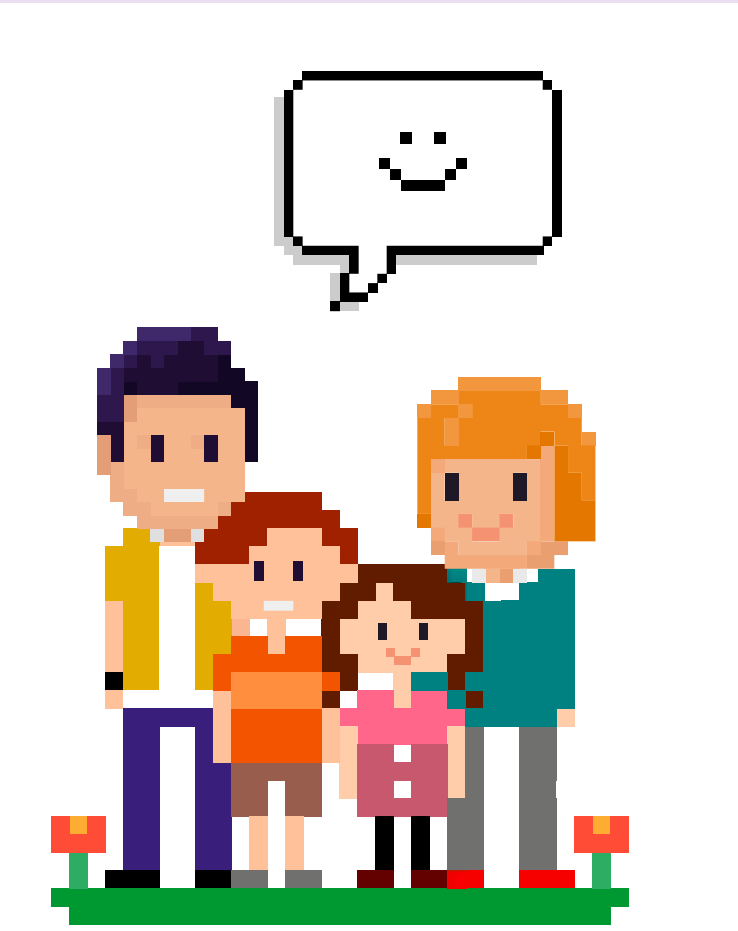
Vous devez uniquement fournir à votre employeur le certificat médical (ou une copie) attestant de la maladie ou de l'accident de votre enfant.

Indemnisation

En principe, les jours de congé pour enfant malade ne sont pas rémunérés. Cependant, certaines conventions collectives peuvent prévoir un maintien de salaire.

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, si le contrat de travail est suspendu pour un motif personnel indépendant de la volonté du salarié et pour une courte durée, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Toutefois, les indemnités versées par un régime d'assurance sociale obligatoire sont déduites du salaire versé par l'employeur pendant cette période.





EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
<https://ec.europa.eu/eures>



Conduite du projet et rédaction
CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
11, Rue Claude Chappe
57070 Metz Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>





Dépôt légal
ISBN : 978-2-38432-060-8
EAN : 9782384320608
Septembre 2025

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne



Cofinancé par
l'Union européenne











Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne, ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables.



Cofinancé par
l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Vous travaillez en France et vivez à l'étranger ?

Ce dépliant est fait pour vous ! Il vous aide à y voir plus clair sur vos droits en matière **d'allocations familiales** en France.

Vous y trouverez des infos simples et à jour sur **les montants, les démarches à suivre, les règles spécifiques** aux frontaliers, ainsi que sur **les congés liés à l'arrivée ou à l'éducation d'un enfant**.

En bref, un petit guide pratique pour mieux comprendre vos droits et faciliter vos démarches au quotidien !



Allocations familiales

Règles juridiques frontalières

Si vous êtes frontalier résidant dans un pays membre de l'Union européenne et que vous travaillez en France, vous ouvrez droit aux allocations familiales françaises. Dans des situations transfrontalières, il faut cependant **déterminer le pays prioritaire pour le versement des allocations familiales**.

> Qu'est-ce que cela signifie ? Vous ne pouvez pas percevoir 100 % des allocations françaises et 100 % des allocations familiales de votre pays de résidence.

> Un des pays est prioritaire et l'autre pays peut vous verser un **complément différentiel** : Il s'agit de **l'éventuel surplus d'allocations qu'a à vous payer le deuxième pays. Il sera calculé par rapport au montant versé par le pays prioritaire**.

Définir le pays prioritaire

- Priorité est donnée aux allocations françaises** si les deux parents travaillent uniquement en France, si vous travaillez en France et que vous élevez seul(e) votre ou vos enfant(s) ou si un seul des parents perçoit un revenu et qu'il est de source française.
- Vous résidez dans un pays de l'Union européenne (hors France) et l'un des parents y perçoit un revenu d'activité (ou des indemnités maladie / allocations chômage)** : c'est ce pays qui sera prioritaire pour le versement des allocations familiales.
- Parents frontaliers dans deux pays différents** : vous toucherez les prestations les plus avantageuses du pays d'activité, complétées par un versement du pays de résidence. Le second pays d'emploi reverse une partie au pays prioritaire.

En France, vous pouvez percevoir les allocations familiales si vous avez au moins 2 enfants à charge âgés de moins de 20 ans.

Démarches

Vous devez impérativement faire une demande de prestation dans les deux pays concernés (pays de résidence et d'emploi), en commençant par votre pays de résidence. L'étude de votre dossier permettra :

- > d'étudier vos droits (ou l'absence de droits) dans chacun des pays, en fonction de sa législation propre,
- > de déterminer l'ordre de priorité pour le paiement des prestations,

> d'obtenir une attestation de non-droit motivée ou une attestation de droit qui permettra le versement du complément différentiel.

Pour bénéficier des prestations familiales françaises exportables, **vous devez transmettre à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF)** :

- > un relevé d'identité bancaire,
- > un formulaire de demande d'allocations familiales,
- > une attestation de paiement ou de non-paiement de la caisse d'allocations familiales de votre pays de résidence, que vous aurez obtenue en effectuant la demande comme indiqué précédemment,
- > un extrait d'acte de naissance de votre ou de vos enfants,
- > une attestation concernant la composition de la famille en vue de l'octroi des prestations familiales (formulaire E401).

Montants

La prime de naissance

Si vous résidez dans un autre pays de l'Union européenne mais travaillez en France, la France n'est pas compétente pour vous verser la prime de naissance. Vous devez alors vous adresser à l'organisme compétent de votre pays de résidence.

Allocations de base mensuelles

Depuis le 15 juillet 2015, le montant varie selon vos ressources et le nombre d'enfants (montants au 1^{er} avril 2025) :

Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
2 enfants		
78 565 € ou moins	151,05 €	+ 75,53 € si le 2nd enfant a + de 14 ans
Entre 78 565 € et 104 719 € inclus	75,53 €	+ 37,77 € si le 2nd enfant a + de 14 ans
Plus de 104 719 €	37,77 €	+ 18,88 € si le 2nd enfant a + de 14 ans
3 enfants		
85 111 € ou moins	344,56 €	+ 75,53 € par enfant de + de 14 ans
Entre 85 111 € et 111 265 € inclus	172,29 €	+ 37,77 € € par enfant de + de 14 ans
Plus de 111 265 €	86,14 €	+ 18,88 € € par enfant de + de 14 ans
4 enfants		
91 657 € ou moins	538,09 €	+ 75,53 € € par enfant de + de 14 ans
Entre 91 657 € et 104 719 € inclus	269,05 €	+ 37,77 € € par enfant de + de 14 ans
Plus de 117 811 €	1 134,52 €	+ 18,88 € € par enfant de + de 14 ans

Contacts utiles

Pour la Moselle : Caisse d'allocations familiales de la Moselle,

4 Bd du Pontiffroy - 57000 Metz - Tél. : 3230

Site internet : <https://www.caf.fr/allocataires/caf-de-la-moselle>



Congés familiaux

Congé de maternité

Ce congé est obligatoire et ne peut en aucun cas être entièrement refusé. Il est réparti entre une période avant l'accouchement (le congé prénatal) et une période après (le congé postnatal).

Démarches

Pour bénéficier de votre congé de maternité, vous êtes tenue d'avertir votre employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception ou en main propre contre récépissé. Cette notification doit préciser le motif de votre absence ainsi que les dates de début et de fin prévues du congé. Il est nécessaire d'y joindre un certificat médical, remis par votre médecin ou sage-femme, confirmant votre grossesse et indiquant la date estimée de l'accouchement.

Par ailleurs, vous devez déclarer votre grossesse auprès de votre CPAM et de la CAF dans les 3 premiers mois de votre grossesse. Cette démarche s'accompagne du même certificat médical mentionnant la date présumée de la naissance.

Enfin, la femme enceinte ou en congé de maternité bénéficie d'une protection contre le licenciement : elle ne peut être licenciée pendant son congé de maternité (protection absolue), et ne peut l'être en dehors que pour certains motifs (protection relative). La protection débute dès que la salariée a informé son employeur de son état de grossesse.

Durée

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de votre enfant. Pour un premier ou un deuxième enfant, le congé de maternité est de 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement, soit 16 semaines au total. En revanche, à partir du troisième enfant, ce congé est porté à 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement, soit 26 semaines au total.

Indemnisation

Durant votre congé de maternité, votre contrat de travail est suspendu, vous ne percevez pas de salaire. Toutefois, sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières de maternité. Pour cela, vous devez être affiliée en tant qu'assurée sociale exerçant une activité professionnelle depuis **au moins 6 mois** à la date prévue de l'accouchement.

Si cette condition n'est pas remplie mais que vous êtes en mesure de justifier de périodes d'affiliation dans un autre État membre, alors vous pourrez vous tourner vers la Caisse de cet État afin qu'il vous délivre un formulaire E104. Ce document certifie les périodes d'assurance effectuées dans un autre État membre pour permettre l'ouverture de droits aux prestations maternité dans un nouvel État lorsque les conditions d'accès ne sont pas encore remplies.

En plus de cette condition d'affiliation, vous devez également remplir **l'une des conditions suivantes** :

- > avoir travaillé **au moins 150 heures** au cours des **3 derniers mois** précédant l'arrêt de travail ;
- > ou avoir effectué **au moins 600 heures** de travail au cours de **l'année précédente**, dans le cadre de CDD, missions d'intérim ou emplois saisonniers ;
- > ou avoir cotisé, pendant **les 6 derniers mois**, sur un salaire **au moins égal à 1 015 fois le Smic horaire** (11,88 € au 1^{er} janvier 2025) ;

> ou avoir cotisé, au cours de **l'année précédente**, sur un salaire **au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire**.

Vous pouvez estimer le montant de vos indemnités journalières grâce à ce simulateur : <https://www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite>

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux pères tout comme à tous les seconds parents.

Démarches

Le salarié doit prévenir son employeur au minimum un mois avant, en précisant la date prévue de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant, ainsi que les dates de début du congé et la durée du congé. Si les délais sont respectés, l'employeur ne peut pas refuser ce congé.

Ensuite, vous devrez effectuer les démarches auprès de votre CPAM. Il peut s'agir d'adresser soit d'une copie intégrale de l'acte de naissance ou d'accueil de l'enfant, soit d'une copie du livret de famille actualisé, si vous êtes le père biologique de l'enfant.

Durée

Le congé doit être pris dans les **6 mois** suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant comprend une durée totale de 28 jours calendaires (comprend donc les week-ends et les jours fériés) lorsqu'il s'agit de la naissance ou de l'accueil d'un seul enfant. Il est composé de deux parties distinctes, qui viennent s'ajouter aux 3 jours ouvrables de congé de naissance, pris immédiatement après l'événement.

La première période du congé de paternité est obligatoire : elle dure 4 jours calendaires et doit être prise immédiatement à la suite du congé de naissance.

La seconde période est facultative et dure 21 jours calendaires. Elle peut être prise soit immédiatement après la première période, soit plus tard, dans un délai de six mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant. Le salarié peut choisir de prendre ces 21 jours en une seule fois ou de les fractionner en deux périodes au maximum, à condition que chacune dure au moins 5 jours calendaires.

Indemnisation

Pour être indemnisé pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié doit :

- > prendre ce congé dans les **6 mois suivant la naissance ou l'accueil** (sauf exceptions),
- > être affilié à la Sécurité sociale depuis **au moins 6 mois**,
- > avoir travaillé **au moins 150 heures sur les 3 derniers mois** ou cotisé sur un revenu d'au moins **12 058,20 € sur les 6 derniers mois**,
- > et **cesser toute activité salariée** pendant toute la durée du congé.

La CPAM versera des indemnités journalières. Pour estimer le montant de ces indemnités, un simulateur est mis à disposition : <https://www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite>