

5c - Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet, sous certaines conditions, au salarié ayant un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé, de s'absenter de son travail pour rester auprès de son enfant.

En contrepartie, le salarié percevra une allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour chaque jour d'absence.

Pour en bénéficier, le salarié doit envoyer à son employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier d'un congé de présence parentale.

Pour aller plus loin :

Fiche pratique 13b « L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) »

Fiche pratique 5e « Le congé de soutien familial »

Fiche pratique 5d « Le congé de solidarité familiale »

5c - Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet, sous certaines conditions, au salarié ayant un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé, de s'absenter de son travail pour rester auprès de son enfant.: il s'agit d'un compte crédit jour de 310 jours qui peut être assorti d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

I. Qui peut en bénéficier ?

Le congé de présence parentale permet au salarié ayant à sa charge un enfant de moins de 20 ans qui est gravement malade, accidenté ou handicapé, de s'absenter pour rester à ses côtés tout en bénéficiant d'une allocation compensant la perte de salaire.

Pour demander un congé de présence parentale, l'enfant du salarié doit :

- être à la charge effective et permanente du salarié demandant le bénéfice du congé,
- être atteint d'une maladie ou d'un handicap ou être victime d'un accident d'une particulière gravité,
- nécessiter une présence soutenue et des soins contraignants.

C'est le médecin qui atteste de cette gravité.

II Quelle est la durée du congé ?

Le congé de présence parentale fonctionne comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté.

Le médecin détermine la durée prévisible du traitement dans le certificat médical. La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est donc celle définie dans le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté.

Tous les 6 mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

La période ainsi déterminée sera celle pendant laquelle le parent sera autorisé à faire usage d'un compte crédit jours d'absence dans la limite de 310 jours ouvrés par période de 3 ans.

Ce congé peut être d'une durée continue ou être fractionné. En revanche, aucun jour ne peut être fractionné (pas de demi-journée).

De plus, il n'est pas possible pour le parent, de passer à temps partiel pour s'occuper de son enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

A l'issue de la période de 3 ans, un nouveau droit au congé peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant.

III. Comment faire la demande ?

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier d'un congé de présence parentale. Il doit accompagner sa demande d'un certificat médical.

Si le salarié souhaite fractionner son congé et prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Le certificat médical joint doit impérativement mentionner :

- la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident,
- le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants,
- la durée prévisible de traitement de l'enfant.

L'employeur ne peut s'opposer à la demande de congé du salarié remplissant les conditions.

IV. Quel est le statut du salarié en congé ?

Le salarié en congé de présence parentale ne peut exercer aucune activité professionnelle. Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est donc pas rémunéré, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

En revanche, la durée congé de présence parentale n'est pas considérée comme une période de travail effectif pour la détermination du nombre de jour de congés payés.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, à la condition d'adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

Textes de référence :

Articles de L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail

Articles de R. 1225-14 et R. 1225-15 du code du travail

Articles de D 1225-16 et D 1225-17 du code du travail

Pour en savoir plus :

<http://www.service-public.fr/>