

# NOTE JURIDIQUE

## - EMPLOI -

**OBJET** : Le congé de présence parentale

### Base juridique

*Article L.122-28-9 du code du travail*

*Article R.122-11-2 du code du travail*

*Article D.122-26 du code du travail*

La loi du 25 juillet 1994 avait créé le congé légal ou temps partiel pour enfant malade non indemnisé, dans le but de résoudre les situations liées à la survenance d'une grave maladie de l'enfant.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 a créé un congé parental assorti d'une nouvelle prestation familiale : l'allocation de présence parentale. Mais ce dispositif n'a pas eu l'impact escompté en raison de sa rigidité.

Le texte a donc à nouveau été réformé pour mettre en place un compte crédit jour de 310 jours assorti d'une allocation journalière de présence parentale.

Cette note juridique s'applique aux demandes de congé déposées à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006. Les bénéficiaires de l'ancienne allocation de présence parentale continuent à en bénéficier jusqu'à son terme.

## **1/ Les bénéficiaires**

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<sup>1</sup> :

- 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

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de taille de l'entreprise ou de contrat de travail.

Le congé peut bénéficier à la mère ou au père simultanément ou successivement.

## **2/ 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 nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est donc au maximum de 310 jours ouvrés, soit 14 mois dans une période dont la durée est fixée, **pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans**<sup>2</sup>.

Le médecin détermine la durée prévisible du traitement dans le certificat médical.

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 qui devrait être fixée par décret à trois ans.

---

<sup>1</sup> Article L.122-28-9 du code travail

<sup>2</sup> Article L.122-28-9 du code travail

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 six 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<sup>3</sup>.

Ce congé peut être d'une durée **continue ou être fractionné**.

En revanche, aucun jour ne peut être fractionné : il n'est donc pas possible de prendre des demi-journées de congé.

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

### **3/ Procédure de demande :**

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins **quinze 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**<sup>4</sup>.

Si le salarié souhaite **fractionner son congé et prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe au préalable son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance**<sup>5</sup>.

Le **certificat médical** joint doit impérativement mentionner<sup>6</sup> :

- 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.

La détermination d'un calendrier prévisionnel ainsi que les modalités de prise des jours de congé peuvent faire l'objet d'une convention entre le salarié et son employeur.

**L'employeur ne peut s'opposer** à cette demande de congé du salarié remplissant les conditions ci-dessus exposées.

### **4/ Statut du salarié :**

#### 4.1 Pendant le congé :

- Exercice d'une activité professionnelle :

Le salarié en congé de présence parentale **ne peut exercer aucune activité professionnelle**.

---

<sup>3</sup> Article L.122-28-9 et D.122-26 du code travail

<sup>4</sup> Article L.122-28-9 et R.122-11-2 du code travail

<sup>5</sup> Article L.122-28-9 du code travail

<sup>6</sup> Article R.122-11-2 du code travail

Il convient de noter que la possibilité de passer à temps partiel n'est pas prévue par les dispositions législatives ou réglementaires.

➤ Rémunération :

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**<sup>7</sup> (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.

➤ Ancienneté :

La durée du congé de présence parentale **est prise en compte pour moitié** dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté<sup>8</sup>.

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

➤ Congés payés :

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**<sup>9</sup>.

➤ Droit individuel à la formation :

La durée du congé de soutien familial est **prise en compte pour la détermination des droits au droit individuel à la formation**<sup>10</sup>.

#### 4.2 A la fin du congé :

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, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise<sup>11</sup>.

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

---

<sup>7</sup> Article L.544-1 du code de la sécurité sociale - *Se référer à la note juridique parue sur le sujet*

<sup>8</sup> Article L.122-28-6 du code du travail

<sup>9</sup> Article L.223-4 du code du travail

<sup>10</sup> Article L.933-1 du code travail - *Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.*

<sup>11</sup> Article L.122-28-9 du code du travail

# ANNEXE 1

## LETTRE-TYPE DE DEMANDE DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

à adresser à l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remis en main propre contre décharge

Nom, prénom  
Adresse

Adresse de l'entreprise

Fonction

Lieu, date

Objet : demande de congé de présence parentale

Madame, Monsieur,

Je vous informe que mon enfant (*nom et prénom*) est atteint (*d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap*) grave, et que son état de santé nécessite ma présence à ses côtés.

En vertu de l'article L.122-28-9 du code du travail, je souhaite bénéficier, à compter du (*date*), d'un congé de présence parental.

Je vous joins le certificat médical attestant de la durée prévisible de la nécessité de ma présence auprès de mon enfant compte tenu de son état de santé.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

(*signature*)