

# fiche 38

titres 38

## LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

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.

### \* Qui peut bénéficier du congé de présence parentale ?

Le congé est ouvert à tout salarié dont l'enfant est :

- atteint d'une maladie ou d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité ;
- nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. C'est un certificat médical qui doit attester de la gravité de son état ;
- à la charge effective et permanente.

### \* Que faut-il entendre par « charge effective et permanente » ?

Est considérée par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF), comme ayant la charge effective et permanente d'un enfant, la personne qui assume son **éducation** et l'a à sa charge **financière**.

La **condition d'éducation** comporte l'accomplissement des responsabilités parentales relatives au devoir de garde,

de surveillance et d'éducation dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité. Il s'agit de la responsabilité éducative et affective à l'égard de l'enfant. La **condition de charge** est appréciée au plan pécuniaire. Elle correspond aux dépenses engagées pour l'entretien (logement, nourriture, habillement de l'enfant...).

**Aucune condition d'ancienneté** dans l'entreprise n'est exigée pour bénéficier de ce congé.

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



*A noter :* un congé de présence parentale peut également être accordé de droit aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux **agents non titulaires de l'État, territoriaux et hospitaliers**, selon quasiment les mêmes modalités que pour les salariés.

### \* Quelles sont les formalités à accomplir ?

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.

Celle-ci doit être assortie d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du salarié aux côtés de son enfant. Ces règles sont également applicables en cas de prolongation du congé au-delà de la date initiale prévue.

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



**A savoir :** le congé constitue un droit : l'employeur ne peut ni s'y opposer, ni le reporter.

### \* Quelle est la durée du congé de présence parentale ?

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de **310 jours ouvrés** (soit 14 mois), à prendre, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, **sur une période de 3 ans**.

Le congé de présence parentale fonctionne, ainsi, **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.



**A noter :** le 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.

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

Tous les six mois, cette durée initiale fait

l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical devant être envoyé à l'employeur.

À 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.



**A noter :** le congé de présence parentale n'est pas cumulable avec un autre congé, tel que le congé de paternité, de maternité, d'adoption ou encore le congé parental d'éducation.

### \* Ce congé est-il rémunéré ?

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)** (voir fiche 21) versée par la Caisse d'allocations familiales.

### \* Quelle est la situation du salarié à l'issue du congé ou de sa période d'activité à temps partiel ?

Tout d'abord, le salarié doit **retrouver son emploi ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette réintégration peut être anticipée en cas de décès de l'enfant ou d'une diminution importante des ressources du

ménage. Dans cette hypothèse, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant la date à laquelle il entend revenir dans l'entreprise.

En outre, la durée du congé de présence parentale **est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.**

Le fait de bénéficier de l'AJPP (voir fiche 21) ouvre droit, sous conditions de ressources, à l'affiliation gratuite à l'AVPF (voir fiche 42).

Enfin, le salarié conserve **tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.**



*En savoir plus :*

Article L.1225-62 et suivants ;  
Articles R.1225-14 et R.1225-15 ;  
Articles D.1225-16 et D.1225-17  
du Code du travail.