



# CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE DU SALARIÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.

**[Si vous travaillez dans la Fonction Publique :**

**<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>]**



## CONDITIONS

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

**Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente :** (Obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité.)

**L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes :**

- Avoir moins de 20 ans
  - Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 952,74 €
  - Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale
- Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

## PROCÉDURE

Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur **au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.**

Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge.

**Il doit y joindre un certificat médical qui atteste des éléments suivants :**

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap
- Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

**En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.**



## REMUNERATION

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré par l'employeur.

Sous conditions de ressources il est cependant possible d'obtenir auprès de la CAF (ou de la MSA) une Allocation Journalière de Présence Parentale.

## SITUATION PENDANT LE CONGÉ



Depuis le 30 septembre 2020, le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine) par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant. La durée du congé est égale à la durée du traitement.

Si le congé initial est prolongé, le salarié doit adresser à cette échéance un nouveau certificat à l'employeur. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié peut, par exemple, prendre le congé par demi-journée.

**À la fin de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale dans l'un des cas suivants :**

- Rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée.

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est alors modifié en conséquence. Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Aucun délai de prévenance n'est cependant exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.

## FIN DU CONGÉ

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence ou si la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Il doit faire sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de diminution importante des ressources du foyer. Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de reprise. En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale. Il doit faire sa demande sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine.

### LES SERVICES AFA : VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

- Contactez notre assistante sociale tous les lundis après-midi de 14h à 18h par téléphone : 01 43 07 00 63 / Par mail : [social@afa.asso.fr](mailto:social@afa.asso.fr)
- Une permanence Travail est également disponible les mercredis après-midi de 14h à 18h :  
Par téléphone : 01 43 07 00 63 /  
Par mail : [travail@afa.asso.fr](mailto:travail@afa.asso.fr)

#### Sources :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>

#### Textes de loi et références

• Code du travail : articles L1225-62 à L1225-65

*Bénéficiaires, durée, renouvellement, situation du salarié, fin du congé*

• Code du travail : articles R1225-14 à D1225-17

*Demande de congé*

• Code de la sécurité sociale : articles D544-1 à D544-10

*Montant et versement*