

Le congé de présence parentale

A retenir

Le congé de présence parentale est issu de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005, entrée en vigueur depuis le 1er mai 2006, pour toute demande déposée à compter de cette date. Il figure à l'article L122-28-9 du code du travail.

- ***Bénéficiaires***

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. L'état de l'enfant doit nécessiter la présence d'une personne à ses cotés et des soins contraignants.

Ce congé est également ouvert, dans des conditions particulières, aux demandeurs d'emploi indemnisés (renseignements auprès de l'Assédict), aux travailleurs non salariés, aux VRP, aux employés de maison et aux agents publics.

- ***Durée du congé***

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période de 3 ans maximum. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. (Article D122-26 du code du travail)

Le certificat médical précise la durée prévisible de traitement de l'enfant.

- ***Procédure***

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (récépissé) au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il doit y joindre un certificat médical attestant :

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

Tous les six mois, la durée initiale prévue dans le certificat médical initial fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un nouveau certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

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

- ***Situation pendant le congé :***

Le contrat de travail du salarié est suspendu.

La durée est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.

La loi n°2005-1579 du 19 septembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 crée l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) qui se substitue à l'allocation de présence parentale.

Il conserve les droits aux prestations en nature du régime d'assurance maladie-maternité du régime de sécurité sociale auquel il est affilié pendant toute la période du congé.

En cas de reprise d'activité, il retrouve les droits aux prestations en espèces de l'assurance-maladie maternité, invalidité et décès, acquis avant l'ouverture du droit au congé.

- ***Fin anticipée du congé de présence parentale***

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut interrompre le congé et retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Dans ce cas, il doit 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.

- ***Fin du congé - retour à l'emploi***

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