

## Le Congé de présence parentale

### Qu'est-ce que c'est ce congé ?

Le congé de présence parentale s'adresse au salarié ayant à charge un enfant dont l'état de santé requiert une attention accrue. Quelle est la durée du congé de présence parentale ? Comment en bénéficier ? Quelles sont ses conséquences sur l'activité et la rémunération du salarié ? La loi du 19 juillet 2023 a accordé de nouveaux droits aux travailleurs.



### Qui a droit au congé de présence parentale ?

**Tout salarié dont l'enfant à charge est lourdement malade, atteint d'un handicap, ou victime d'un accident grave, peut bénéficier d'un congé de présence parentale, dès lors que plusieurs conditions liées à l'enfant sont réunies :**

- son état de santé requiert une présence soutenue et des soins contraignants ;
- il a moins de 20 ans ;
- s'il est salarié, sa rémunération brute ne dépasse pas 1 104,25 € par mois ;
- il ne bénéficie à titre personnel d'aucune allocation logement ou prestation familiale.

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

Une **réserve maximale de 310 jours ouvrés** est accordée au salarié, par enfant et par maladie, handicap ou accident. Ces jours de congé sont utilisables sur une **période de 3 ans**, en une ou plusieurs fois. La **durée initiale** du congé est égale à la **durée du traitement de l'enfant** (le certificat médical fourni par le salarié doit indiquer la durée estimée des soins). Le temps de congé accordé peut être transformé en **période d'activité à temps partiel** ou fractionné en demi-journées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### Le congé de présence parentale peut-il être renouvelé ?

À l'issue de la période de 3 ans, ou une fois la réserve de 310 jours épuisée, le salarié peut demander un autre congé de présence parentale, et ainsi bénéficier d'un **congé total de 620 jours**. Un nouveau certificat médical doit être fourni à l'employeur. Le renouvellement est accordé dans les situations où la santé de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, et dans les cas de rechute ou de récurrence.

## Quelles sont les démarches à effectuer ?

La demande de congé de présence parentale s'effectue auprès de l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou lettre remise en main propre contre décharge, **au moins 15 jours avant le début souhaité du congé.**

Un **certificat médical** doit être fourni pour attester :

- du degré de gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident affectant la santé de l'enfant ;
- de la nécessité d'une présence soutenue à ses côtés et de soins contraignants.

Si le salarié souhaite prendre son congé de manière fractionnée, il devra observer un **délai de prévenance d'au moins 48 heures** avant chaque période de congé, quelle qu'en soit la durée. Il n'a toutefois pas à prévenir l'employeur en cas de dégradation soudaine de la santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant sa présence immédiate. Pour une **demande de renouvellement**, les démarches sont les mêmes que lors de la demande initiale.

## Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé de présence parentale ?

Pendant les jours de congé, le contrat de travail et le versement du salaire par l'employeur sont **suspendus**. Pour pallier cette absence de rémunération, le salarié peut bénéficier, sous conditions, de **l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)**. Il doit en faire la demande à la Caf, ou à la MSA s'il dépend du régime agricole. Le montant de l'AJPP est fixé à **62,44 €** par jour (ou 31,22 € par demi-journée). L'AJPP peut être versée aux deux membres du couple, simultanément ou alternativement.

## Un salarié peut-il être licencié pendant son congé de présence parentale ?

Grâce à la loi du 19 juillet 2023, le contrat de travail du salarié ne peut pas être rompu par l'employeur au cours du congé de présence parentale, ni pendant les périodes travaillées si le congé est fractionné ou pris à temps partiel, sauf si le salarié commet une faute grave ou si l'employeur se retrouve dans l'incapacité de maintenir le contrat **pour un motif étranger à la santé de l'enfant**

## Et après le congé de présence parentale ?

À l'issue de son congé, le salarié retrouve **son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. Les avantages acquis avant le congé (congés payés, épargne salariale...) sont conservés. Chaque période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié, ainsi que pour le crédit en euros qui alimente le compte personnel de formation (CPF).

**Partenaire de votre vie professionnelle, vos représentants CFTC BP MED viennent de signer un nouvel accord santé et sont là pour vous renseigner.**



Vos Délégués Syndicaux



Valérie  
ALLODI



Naoufel  
BEN ALI



Jean-Philippe  
BELOUZE



Ugo  
VINCENT

C'est le bon choix