

› TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Code de la sécurité sociale: articles L544-1 à L544-9
- Code de la sécurité sociale: articles D544-1 à D544-10
- Circulaire du 27 avril 2006 relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale (pdf - 241.6 KB)
- Arrêté du 8 décembre 2015 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations
- Arrêté du 15 décembre 2016 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations
- Circulaire du 21 décembre 2016 relative à la revalorisation des plafonds de ressources pour les prestations familiales (pdf - 56.9 KB)

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

f3c-cfdt.fr

LE CONGÉ

POUR ENFANT MALADE ET LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE



RÉSEAU SENTINELLES

Sous certaines conditions, un salarié.e peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, le salarié.e peut bénéficier de 3 jours d'absence par an ou d'un congé de présence parentale pendant lequel il peut interrompre son activité.

› LE CONGÉ ENFANT MALADE

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un mineur, sous conditions.

Tout salarié.e bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident de l'enfant. Cela doit être constaté par certificat médical. Le congé n'est pas rémunéré sauf si la convention collective le prévoit. Le salarié.e transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur. Ce congé est valable pour les enfants à charge de moins de 16 ans.

La durée est au **maximum de 3 jours par an**, par enfant.

Cette durée peut être portée à 5 jours maximum si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié.e assume la charge de 3 enfants.

› LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet au salarié.e 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.

Ce congé est ouvert aussi bien à la mère qu'au père.

1- Conditions

Tout 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 ;
- et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 907,19 €, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

2- Procédures

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

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

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

Chaque fois que le salarié.e souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe **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.

3- Durée

Le congé est attribué pour une **période maximale de 310 jours ouvrés** par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié.e utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la **limite maximale de 3 ans**. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié.e ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

4- Situation du salarié.e durant le congé de présence parentale

Le contrat de travail est suspendu.

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

o L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

o L'absence du salarié est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

o Pour le calcul des heures de formation qui alimentent le compte personnel de formation (CPF), chaque période d'absence du salarié est intégralement prise en compte.

**AJPP: Vous percevez, pour chaque jour de congé, une allocation journalière dans la limite de 22 jours par mois.*

o Seule : Le montant quotidien s'élève à 51,10 €.

o En Couple : Le montant quotidien s'élève à 43,01 €.

5- Situation du salarié.e en fin de congé de présence parentale

À l'issue du congé, le salarié.e doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

o Le salarié.e peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Le salarié.e doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de reprise.

o En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le salarié.e peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale. Il effectue sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine.

Textes de référence :

- 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

› QUELS LIENS AVEC MES ÉLU.E.S DE TERRAIN ?

• En cas de non respect de mes droits, le salarié.e peut contacter les Délégué.e.s du Personnel CFDT.

• Vos élu.e.s connaissent vos accords d'entreprise et votre convention collective qui peuvent prévoir des dispositifs plus favorables, n'hésitez pas à les contacter pour avoir plus de renseignements.