

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DÉFINITION

Le congé de présence parentale a été instauré par la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, relative au financement de la Sécurité sociale pour 2001.

Il a été réformé par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005.

Il s'agit d'une suspension du contrat de travail, dont le salarié peut bénéficier lorsqu'un enfant à sa charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.

Article L. 1225-62 du Code du travail

En outre, le salarié peut bénéficier d'une prestation familiale spécifique -l'allocation journalière de présence parentale- pendant le congé de présence parentale.

CONDITIONS À REMPLIR

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à la suspension de son contrat lorsque sa présence auprès de l'enfant est nécessaire.

L'enfant doit être à la charge effective et permanente du salarié qui sollicite ce congé et ouvrir droit aux prestations familiales. En d'autres termes, il doit s'agir :

- d'un enfant encore scolarisé donc d'au plus **16** ans ;
- ou d'un jeune d'au plus **20** ans et dont la rémunération éventuelle ne dépasse pas **55** % du SMIC, qui poursuit des études, est placé en apprentissage ou en stage de formation professionnelle ;
- ou encore d'un jeune qui ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale ou qui se trouve, en raison d'une infirmité ou d'une maladie chronique, dans l'impossibilité médicalement constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Articles L. 512-3 et L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale

En outre, l'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

En cas de grave handicap, celui-ci est établi lorsqu'il ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article R. 1225-12 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La période de suspension du contrat de travail a une durée initiale égale à la durée prévisionnelle du traitement figurant dans le certificat médical.

Cette durée pourra faire l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité fixée par décret.

Article L. 1225-62 du Code du travail

NOMBRE MAXIMUM DE JOURS

Le nombre maximum de jours dont pourra bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale sera au maximum de **310** jours ouvrés (**14** mois) à prendre sur une période de **3** ans.

Ces jours ne pourront pas être fractionnés.

RENOUVELLEMENT

Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Article L. 1225-62 du Code du travail

Le renouvellement suit les mêmes modalités que le congé initial.

FORMALITÉS À ACCOMPLIR

DÉPART EN CONGÉ

Lorsqu'il souhaite bénéficier d'un congé de présence parentale, le salarié en informe l'employeur au moins **15** jours à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le certificat médical attestant de la maladie, de l'accident ou du handicap grave de l'enfant doit être joint à la demande.

Article L. 1225-63 du Code du travail

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

LETTRE-TYPE DE DEMANDE DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Monsieur,

Je viens, par la présente, solliciter un congé de présence parentale en vertu de l'article L. 1225-62 du Code du travail.

La durée de congé est, conformément au certificat médical, de mois.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

PS – Veuillez trouver en pièce jointe le certificat médical requis.

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise.

ABSENCE DE RÉMUNÉRATION

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié en congé de présence parentale n'est pas rémunéré par l'employeur. Il bénéficie, toutefois, d'une allocation journalière de présence parentale versée par les organismes de Sécurité sociale, s'il remplit certaines conditions.

MAINTIEN DES DROITS À PRESTATIONS EN NATURE ET EN ESPÈCES

Le salarié en congé de présence parentale bénéficie d'un maintien de ses droits à prestations en nature et en espèces au titre des assurances maladie et maternité.

Alimentation du compte personnel formation

Le compte personnel formation se substitue au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. La durée du congé de présence parental est intégralement prise en compte pour l'acquisition du crédit d'heure au compte personnel formation.

Article L. 6323-12 du Code du travail

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

Une allocation journalière de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt son activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 1225-62 du Code du travail, lorsque l'enfant dont elle assume la charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

L'allocation est versée pendant la durée du congé de présence parentale, qui peut varier selon les pathologies.

Article L. 544-1 du Code de la Sécurité sociale

Conditions

Pour chaque période d'attribution, la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants de la part des parents est attestée par un certificat médical et soumise à l'avis favorable du service du contrôle médical.

Article L. 544-3 du Code de la Sécurité sociale

Le médecin doit certifier la nécessité d'une présence soutenue d'un parent pendant une durée prévisible de traitement pour l'enfant. Le salarié doit interrompre ponctuellement son activité.

Montant de l'allocation journalière de présence parentale

La Caisse d'Allocations Familiales verse, pour chaque jour d'absence, une allocation journalière dont le montant est fixé à :

Situation	Montant de l'allocation journalière
En couple	42,71 €
Seule	50,75 €

Exemple

Vous vivez seul(e) et vous vous absentez de votre travail pendant 5 jours au cours du mois, vous recevrez 253,75 € (50,75 € multipliés par 5).

La personne en congé de présence parentale peut également bénéficier d'un complément mensuel forfaitaire pour frais de **109,25 €**, attribué au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond, lorsque la maladie, le handicap ou l'accident exige des dépenses à leur charge supérieures à un montant déterminé.

Limites de ressources 2012 (pour le complément pour frais)

Situation du salarié	Complément pour frais Plafonds de ressources – Année 2014	
	Couple avec 1 seul revenu	Parents isolés ou couples avec 2 revenus
1 enfant	25 889 €	34 227 €
2 enfants	31 079 €	39 407 €
3 enfants	37 295 €	45 623 €
Par enfant (en plus)	6 216€	6 216 €

Il est versé autant d'allocations journalières que de jours d'absence pris dans la limite de **22** allocations par mois.

Versement

Pour chaque jour de congé, le parent perçoit une allocation journalière de présence parentale.

L'allocation est versée par période de **6** mois renouvelable dans la limite de **3** ans.

Au-delà de cette durée maximale, le droit à l'allocation journalière de présence parentale pourra être ouvert à nouveau en cas de rechute, de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier droit à l'ancienne allocation a été ouvert.

Un nouveau crédit de **310** jours pourra être attribué.

Les allocations journalières de présence parentale peuvent être partagées par les deux parents.

L'allocation journalière de présence parentale est due à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande sous réserve que les conditions d'ouverture du droit soient réunies à cette date.

Enfin, l'allocation cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit cessent d'être remplies.

Article L. 544-6 du Code de la Sécurité sociale

Non cumul

L'allocation de présence parentale n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- l'indemnisation des congés pour maladie ou accident du travail, sauf lorsque ces absences surviennent en cours de versement de l'allocation de présence parentale à taux partiel ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- le complément et la majoration d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant ; lorsque ce complément est attribué au titre d'une période pour laquelle un droit à l'allocation de présence parentale est déjà ouvert, la prestation la plus favorable reste acquise au bénéficiaire ;
- l'allocation aux adultes handicapés.

Article L. 544-8 du Code de la Sécurité sociale

FORMALITÉS

Le salarié doit remplir un formulaire d'allocation journalière de présence parentale. Ce formulaire peut être retiré auprès des caisses d'allocations familiales.

ANCIENNETÉ

La durée du congé de présence parentale, suspension du contrat, est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé.

Article L. 1225-54 du Code du travail

CONGÉS PAYÉS

En l'absence de précisions légales, le congé de présence parentale ne peut être considéré comme une période de travail effectif ouvrant droit à congés annuels payés.

Aussi, le salarié n'acquiert pas de droit à congés pendant cette période, sauf disposition conventionnelle contraire.

L'entreprise n'a pas à prendre en considération la règle selon laquelle la durée du congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LE CONGÉ

Il est possible de rompre le contrat de travail pendant un congé de présence parentale, sous réserve de ne pas invoquer un motif discriminatoire tel l'état de santé de l'enfant ou la nécessité d'une présence à ses côtés.

La durée du congé de présence parentale, période de suspension du contrat, est alors prise en considération pour moitié dans le calcul du montant de l'indemnité de licenciement.

Le salarié n'est, en principe, pas en mesure d'effectuer son préavis pendant une suspension de son contrat et n'a donc pas droit à une indemnité compensatrice. Il en va autrement pour la partie du délai-congé susceptible d'être exécutée après le terme du congé de présence parentale.

PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ EN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Pour la période comprise entre la cessation d'activité et le versement de l'allocation, la personne en congé de présence parentale bénéficie du maintien de l'ensemble des droits aux prestations en espèces et en nature des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, acquis avant la suspension du contrat de travail.

Pendant la durée de perception de l'allocation de présence parentale à taux plein, le salarié en congé bénéficie des seules prestations en nature des assurances maladie et maternité.

Lorsque l'allocation est à taux partiel, le bénéficiaire peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou de maternité, au titre de son activité professionnelle conservée à temps partiel.

Mais l'allocation de présence parentale n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption, ou un avantage de vieillesse ou d'invalidité.

La personne bénéficiaire de l'allocation de présence parentale, est affiliée à l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale, sous réserve que ses ressources ou celles du ménage soient inférieures à un plafond fixé par décret.

Article L. 381-1 modifié du Code de la Sécurité sociale

Par extension des règles applicables au congé parental d'éducation, le bénéficiaire d'un congé de présence parentale peut également acquérir des points de retraite complémentaire ARRCO pendant la durée du congé, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Les cotisations sont assises sur la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler dans des conditions normales.

Lettre-circulaire ARRCO n° 2001-49 du 9 novembre 2001

Droits à retraite

L'employeur et le salarié peuvent, dans des conditions déterminées par accord collectif, verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental d'éducation. Ces cotisations permettent aux salariés d'acquérir des droits à retraite complémentaire pendant cette période.

La part salariale correspondant à ces cotisations n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération pendant les 6 premiers mois du congé.

Par conséquent, durant cette période, le versement effectué par l'employeur est exonéré de cotisations sociales, à l'exception de la CSG.

Articles L. 137-15 et L. 241-3-2 du Code de Sécurité sociale

DÉCÈS DE L'ENFANT OU DIMINUTION DES RESSOURCES

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-64 du Code du travail

Le salarié doit alors adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend retrouver ses fonctions.

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ALLOCATION PARENTALE

Le formulaire de demande d'allocation parentale est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/gestiontemps/docs/E54.2.pdf

ISSUE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

RÉINTÉGRATION DANS L'EMPLOI PRÉCÉDENT OU DANS UN POSTE SIMILAIRE

À l'issue du congé de présence parentale ou de la période d'activité à temps partiel, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son précédent emploi ou de lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-64 du Code du travail

Comme dans le cadre du congé parental d'éducation, il n'est pas nécessaire d'informer l'employeur de la reprise du travail, celui-ci étant informé par la lettre de demande de congé.

Un emploi similaire doit être proposé seulement si l'ancien poste du salarié n'existe plus ou n'est plus disponible.

La nécessaire similitude entre l'emploi proposé au retour de congé et l'emploi initialement occupé par le salarié induit pour le moins le même niveau de rémunération et la même qualification professionnelle.

DÉMISSION DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La démission du salarié au terme du congé de présence parentale ou de la période d'activité à temps partiel est possible.

Dans cette hypothèse, toutefois, le régime de droit commun de la démission s'applique : respect d'un préavis conventionnel ou contractuel le cas échéant, volonté claire et non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail.

Il n'est pas prévu de facilités particulières de démission, comme au terme du congé de maternité.

PROTECTION DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

À l'issue du congé de présence parentale et de la période de perception de l'allocation versée par les organismes de Sécurité sociale, le salarié qui reprend son activité professionnelle retrouve l'intégralité de ses droits tels qu'ils étaient antérieurement à la suspension du contrat, pendant une durée limitée.

De même, à l'issue d'un congé à temps partiel et de la perception de l'allocation à taux partiel, les prestations en espèces sont calculées en tenant compte des rémunérations afférentes à l'activité à temps plein antérieure à l'activité partielle, et ce, dès l'interruption du versement de l'allocation.

Lorsque le salarié ne reprend pas son activité au terme du congé, il peut bénéficier d'un reliquat de maintien des droits acquis avant la suspension du contrat ou la période d'activité à temps partiel.

Circulaire CNAMTS DDRI n° 60/2001 du 30 avril 2001

☞ *Le fait de ne pas se présenter au travail, au jour prévu pour la reprise à l'issue du congé parental d'éducation, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner.*

Si l'absence injustifiée du salarié se prolonge, l'employeur peut seulement prendre l'initiative de le licencier.

La jurisprudence considère que le seul fait d'oublier de reprendre le travail à la date prévue ne constitue pas une faute grave, privative de l'indemnité de licenciement et de préavis.

Cass. soc. 2 juin 1992 – Schutze c/SA Expansia – RJS 7/92 n° 880

