

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé

Pouvez-vous vous arrêter de travailler pour vous occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants ? Quelles sont les conséquences sur votre contrat de travail ? Quelle est la durée du congé ? Nous vous présentons les informations à connaître sur le congé de présence parentale.

Qui peut bénéficier du congé de présence parentale ?

Vous pouvez prendre un congé de présence parentale si votre **enfant à charge** est 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 votre enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Brochure pratique – Impôts locaux 2024 – APPLICATION/PDF – 8.3 MB

Ministère chargé des finances

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente.

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

Avoir moins de 20 ans

Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 104,25 €

Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Quelles sont les démarches à effectuer pour bénéficier du congé de présence parentale ?

Vous devez faire votre demande de congé de présence parentale **auprès de votre employeur au moins 15 jours** avant la date souhaitée de début du congé.

Vous pouvez lui envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou lui remettre votre demande en main propre contre décharge.

Vous devez joindre à votre demande 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 vous souhaitez prendre un ou plusieurs jours de congé, vous devez en informer votre employeur **au moins 48 heures** à l'avance.

En cas de **prolongation** du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, vous devez prévenir votre employeur dans les mêmes conditions que pour votre demande initiale.

L'employeur peut-il refuser un congé de présence parentale ?

Non, il s'agit d'un droit que l'employeur ne peut ni vous refuser ni reporter.

Quelle est la durée du congé de présence parentale ?

Congé initial

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

Vous utilisez cette réserve de 310 jours en fonction de vos besoins et dans la limite maximale de **3 ans**.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de votre enfant.

La durée du congé est égale à la durée du traitement.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Vous pouvez, avec l'accord de votre employeur, transformer le congé en **période d'activité à temps partiel** ou le **fractionner par demi-journée**.

Chaque fois que vous souhaitez prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, vous devez en informer votre employeur au moins **48 heures** à l'avance.

Aucun délai de prévenance n'est par contre exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de votre enfant ou de situation de crise nécessitant votre présence sans délai.

Renouvellement du congé

Vous pouvez bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit **620 jours** en tout) à la fin de la période initiale de 3 ans.

Vous pouvez également bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit **620 jours** en tout) si vous avez utilisé la réserve de 310 jours **avant la fin des 3 ans du congé initial**.

Le renouvellement du congé est possible dans l'un des cas suivants :

Soit en cas de rechute ou récurrence de la pathologie de votre enfant

Soit lorsque la gravité de la pathologie de votre enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants

À noter

Depuis le **5 février 2024**, le renouvellement du congé de présence parentale n'est plus soumis à l'accord explicite du service de contrôle médical de la Caf ou de la MSA (si vous dépendez du régime agricole). Vous devez uniquement joindre un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit votre enfant à votre employeur.

Est-on indemnisé pendant la durée du congé de présence parentale ?

Non, durant votre congé, votre contrat de travail est suspendu.

Vous ne percevez plus votre salaire.

Toutefois, vous pouvez percevoir, sous conditions, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Vous devez en faire la demande auprès de la Caf ou de la MSA (si vous dépendez du régime agricole).

À noter

Si vous prenez des jours de congé de présence parentale par demi-journée, le montant de l'AJPP est alors modifié en conséquence.

Peut-on être licencié pendant le congé de présence parentale ?

Vous ne pouvez pas être licencié pendant votre congé de présence parentale

Toutefois, votre employeur peut rompre votre contrat en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir votre contrat pour un motif autre que votre congé de présence parentale.

Que se passe-t-il à la fin de votre congé de présence parentale ?

À la fin de votre congé, vous devez **retrouver votre emploi précédent ou un emploi similaire** avec une rémunération au moins équivalente.

L'ensemble de vos avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Votre absence durant votre congé est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à votre ancienneté.

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

Vous pouvez **interrompre votre congé** avant le terme prévu en cas de diminution importante des ressources de votre foyer.

Vous devez alors en informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) **au moins 1 mois** avant la date de votre reprise.

L'ensemble de vos avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Votre absence durant votre congé est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à votre ancienneté.

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

Vous pouvez **interrompre votre congé** avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant.

Vous devez alors en informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) **au moins 1 mois** avant la date de votre reprise.

L'ensemble de vos avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Votre absence durant votre congé est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à votre ancienneté.

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

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Demande d'allocation journalière de présence parentale (AJPP) CAF
Formulaire

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
- Code de la sécurité sociale : articles D544-1 à D544-10
Montant et versement
- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30