

Les nouvelles modalités du congé de présence parentale



Agnès Viottolo
Avocat au Barreau
de Paris
Cabinet Teitgen &
Viottolo

Le congé de présence parentale a pour ancêtre le congé ou temps partiel pour enfant malade non indemnisé dans le but de résoudre les situations liées à la survenance d'une grave maladie, issu d'une loi du 25 juillet 1994. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 avait, par la suite, créé un congé parental assorti d'une nouvelle prestation familiale : l'allocation de présence parentale. Ce congé avait toutefois rencontré peu de succès en raison de sa rigidité. Le dispositif actuel est issu de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005. Il a été récemment remanié pour être allongé dans certaines situations.

Les conditions du congé de présence parentale

Peut bénéficier d'un congé de présence parentale tout salarié dont l'enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (*C. trav., art. L. 1225-62*). Une circulaire DSS/2B/2006/189 a précisé que ce dispositif est réservé aux enfants souffrant d'une pathologie réellement grave et qui, notamment, engage le pronostic vital (cancers et leucémies et particulier), à l'exclusion des épisodes aigus mais bénins (bronchiolites, fractures sans complication).

La nature des soins, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, le caractère indispensable d'une présence soutenue du ou des parents aux côtés de l'enfant et de soins contraignants pendant la durée prévisible de traitement, doivent être attestés par le médecin qui soigne l'enfant, au moyen d'un certificat médical détaillé prévu à l'article R. 544-1 du Code de la sécurité sociale (*C. trav., art. R. 1225-15*). Ce certificat médical détaillé est différent de celui fourni à l'employeur. Ce document est adressé sous pli fermé à l'organisme débiteur des prestations familiales qui le transmet au service du contrôle médical.

L'enfant doit être à la charge effective et permanente du salarié. Il doit, en outre, ne

pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 974,12 € et ne pas bénéficier, à titre personnel, d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Il n'y a pas d'autre condition, notamment, tenant à l'ancienneté, à la nature du contrat ou encore, à l'effectif de l'entreprise.

La durée du congé

Le congé est accordé sous la forme d'un crédit de 310 jours maximum, soit 14 mois, à prendre pendant une période maximale de 3 ans. La durée du congé est définie dans le certificat médical, lequel précise la durée prévisible du traitement de l'enfant (*C. trav., art. R. 1225-15*). Le médecin peut prévoir que la durée initialement fixée fera l'objet d'un nouvel examen à une échéance qu'il détermine. Cette durée ne peut être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. Dès lors que la durée excède 1 an, elle fait obligatoirement l'objet d'un nouvel examen à cette échéance (*CSS, art. L. 544-2*).

Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut, à nouveau, bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que précédemment.

Depuis le 17 novembre dernier et l'entrée en vigueur de la loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021, il est possible de renouveler la période de 3 ans avant son terme, ce qui porte le crédit à 620 jours (*C. trav.,*

art. L. 1225-62 al. 5 *nouv.*). Pour cela, plusieurs conditions doivent être remplies :

- le renouvellement doit intervenir au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident ;
- le crédit de 310 jours de congés doit être épuisé ;
- un nouveau certificat médical doit être établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant du caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue ;
- le service du contrôle médical, prévu à l'article L. 315-1 du Code de la sécurité sociale, doit avoir donné son accord explicite.

À noter également que le salarié peut bénéficier d'un don de jours de repos de la part de ses collègues de travail (*C. trav., art. 1225-65-1*). Ces jours viendront alors s'ajouter à ceux du congé de présence parentale.

Les formalités à respecter

Seule une information de l'employeur est requise pour bénéficier d'un congé de présence parentale :

- 15 jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par courrier remis en main propre auquel sera joint un certificat médical ;
- 48 heures à l'avance chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un ou plusieurs jours de congés ; en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ces journées immédiatement (*C. trav., art. 1225-63*).

Il n'y a aucune autre formalité à respecter. Le congé de présence parentale est un droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier. Par conséquent, l'employeur ne peut ni le refuser, ni le reporter.

De notre point de vue, l'employeur ne pourrait pas davantage refuser d'octroyer le congé au motif que le salarié n'aurait pas respecté les délais relatifs à l'information. En effet, la Cour de cassation juge, s'agissant d'autres congés, que l'information de l'employeur n'est requise qu'à titre de preuve et ne conditionne pas le droit au congé (*Cass. soc. 12 mars 2002, n°99-43.501 ; Cass. soc. 10 juin 2003, n°01-42.887 - s'agissant du congé parental d'éducation*). Cette solution est, selon nous, transposable au congé de présence parentale.

Les modalités de prise du congé

Le congé peut être pris en une seule fois et à temps complet. Dans ce cas, il est de droit. Depuis le 30 septembre

2020 et l'entrée en vigueur de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, il est également possible de :

- prendre le congé de façon fractionnée, y compris en demi-journées, avec l'accord de l'employeur ;
- travailler à temps partiel, toujours avec l'accord de l'employeur.

La situation du salarié durant le congé

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération. Il peut néanmoins bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (CSS, art. L. 544-1 et D. 544-1 s.). Le montant l'AJPP est de 43,87 € pour un couple et 52,13 € pour une personne seule. L'employeur doit délivrer mensuellement au salarié une attestation indiquant le nombre de jours ou de demi-journées de congé de présence parentale pris, afin que ce dernier puisse bénéficier de l'AJPP.

Si un compte épargne-temps (CET) est institué au sein de l'entreprise et que l'accord collectif le prévoit, les sommes versées sur ce compte pourront également être utilisées.

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

De même, chaque période d'absence est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de formation venant alimenter le compte personnel de formation (CPF).

La situation du salarié à l'issue du congé

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (*C. trav., art. L. 1225-64, al 1^{er}*). Une cessation anticipée du congé est possible dans deux hypothèses :

- en cas de décès de l'enfant ;
- ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.

Le salarié doit adresser sa demande par LRAR motivée au moins un mois avant la date de reprise envisagée (*C. trav., art. L. 1225-64*).

Notez enfin qu'à l'heure où nous mettons sous presse, une loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021, a instauré un nouveau congé pour les parents qui apprennent que leur enfant est atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.