

ISSN 1769 - 4000

N° 21 - SOCIAL n° 8

Sur www.fntp.fr le 11 septembre 2023 – Abonnez-vous

LES CONGÉS ACCORDÉS EN CAS DE MALADIE D'UN ENFANT

L'essentiel

Le présent Bulletin d'Informations reprend l'ensemble des congés accordés aux salariés en cas de maladie d'un enfant, à savoir :

- **Le congé pour enfant malade**, compris entre 3 et 5 jours par an selon l'âge de l'enfant et le nombre d'enfants à charge ;
- **Le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant ;**
- **Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade**, créé en 2014 et étendu depuis à d'autres situations (proche aidant, enfant décédé) ;
- **Le congé de présence parentale**, dont les modalités de renouvellement « anticipé » ont été assouplies par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité. Par ailleurs, le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) a été revalorisé au 1^{er} janvier 2022 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2022).

En revanche, ce Bulletin d'Informations ne traite pas des congés accordés dans le cadre de la maternité, de la paternité et de l'adoption d'un enfant.

Pour plus d'informations sur :

- *Les congés accordés dans le cadre de la paternité et de la naissance d'un enfant, consultez notre [Bulletin d'Informations](#) ;*
- *Le congé d'adoption et son évolution depuis le 1^{er} juillet 2021, consultez [notre article](#) ;*
- *Les droits des salariés après le décès d'un enfant, consultez notre [Bulletin d'Informations](#).*

Contact : social@fntp.fr

LE CONGÉ POUR ENFANT MALADE

En cas de maladie d'un enfant, le Code du travail permet au salarié de bénéficier d'un congé, **non rémunéré**, compris entre 3 et 5 jours¹.

Les conventions collectives nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics ne contiennent pas de dispositions spécifiques relatives au congé pour enfant malade. Seules sont donc présentées ici les dispositions légales applicables.

Remarque : il existe des dispositions particulières applicables en Alsace-Moselle, qui ne feront pas l'objet de développements dans ce Bulletin d'Informations.

Bénéficiaires du congé

Bénéficiaire du congé pour enfant malade **tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise et quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.).

Conditions liées à l'enfant

Pour bénéficier de ce congé :

- L'enfant doit être **âgé de moins de 16 ans** ;
- La maladie ou l'accident de l'enfant doit être **constaté par certificat médical** (à adresser à l'employeur dès que possible) ;
- Le salarié doit **assumer la charge de l'enfant** au sens de [l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale](#).

Remarque : En ce qui concerne la notion de « charge », le Code du travail ne fixe pas de définition mais renvoie à la notion de « **charge effective et permanente de l'enfant** » prévue pour ouvrir droit aux prestations familiales.

Cette notion comporte d'une manière générale les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement, éducation) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. Elle s'apprécie au regard de différentes conditions de fait, et ne se limite donc pas aux seuls aspects matériels et financiers.

Aussi, il n'est pas exigé l'existence d'un lien juridique de parenté ou d'alliance entre la personne qui assume la charge d'un enfant et celui-ci. Il peut s'agir d'enfant légitime, naturel, reconnu ou non, des frères ou des sœurs, des neveux ou des nièces, des pupilles, des enfants adoptés, recueillis ou parrainés etc. (Circulaire CNAF du 7 décembre 2005).

Sous réserve de remplir ces conditions, ces absences sont de droit pour le salarié. L'employeur ne peut pas les refuser ou demander au salarié de les reporter.

Durée du congé

La durée légale du congé enfant malade est **au maximum de 3 jours par an**.

Elle est portée à **5 jours** :

- si l'enfant est âgé de moins d'un an,
- ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

¹ C. trav., art. L. 1225-61

Tableau récapitulatif

Nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans	Âge de l'enfant malade	Durée du congé
1	Moins d'1 an	5 jours
	Au moins 1 an	3 jours
2	Moins d'1 an	5 jours
	Au moins 1 an	3 jours
3 ou plus	Moins d'1 an	5 jours
	Au moins 1 an	5 jours

Rémunération

Ce congé est non rémunéré, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Remarque : l'article 6.9 de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics précise que ce congé non rémunéré peut, le cas échéant, être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Sanctions prévues en cas de non-respect

L'employeur qui refuse d'accorder au salarié le bénéfice de ce congé s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)².

Toute convention contraire à l'ensemble des dispositions exposées précédemment est nulle³.

Tableau récapitulatif

Congé pour enfant malade	
Bénéficiaire	Tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise
Conditions pour en bénéficier	Enfant malade âgé de moins de 16 ans à la charge du salarié + Maladie ou accident de l'enfant constaté par certificat médical (à transmettre dès que possible à l'employeur)
Durée du congé	Entre 3 et 5 jours par an selon le nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans et l'âge de l'enfant malade (cf. tableau ci-dessus)
Rémunération	Congé non rémunéré, sauf disposition conventionnelle plus favorable (pas de disposition particulière dans la branche des TP)

² C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

³ C. trav., art. L. 1225-70

LE CONGÉ POUR L'ANNONCE DE LA SURVENUE D'UN HANDICAP, D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU D'UN CANCER CHEZ L'ENFANT

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a étendu le congé en cas de survenance d'un handicap de l'enfant aux pathologies chroniques nécessitant un apprentissage thérapeutique ou aux cancers⁴.

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a, quant à elle, porté la durée légale de ce congé à 5 jours ouvrables.

Bénéficiaire du congé

Peut bénéficier du congé en cas de survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer tout salarié sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.)

Conditions

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit apporter le justificatif à son employeur de la survenance chez son enfant :

- Soit d'un **handicap**
- Soit d'une **pathologie chronique**
- Soit d'un **cancer**

Un décret est venu préciser la définition d'une pathologie chronique. Sont considérées comme des pathologies chroniques⁵ :

- Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 du Code de la sécurité sociale (accident vasculaire cérébral invalidant, diabète de type 1 et diabète de type 2, formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave, insuffisance respiratoire chronique grave, maladie d'Alzheimer et autres démences, maladie de Park, mucoviscidose, sclérose en plaques...) et R. 160-12 du même code (affections nécessitent un traitement d'une durée prévisible supérieure à six mois et particulièrement coûteux...);
- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet mentionnée à l'article 13 de la directive 2011/24/ UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers ;
- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Le site service public précise qu'un diagnostic doit préalablement être établi par un professionnel de santé (généraliste, pédopsychiatre...) pour faire reconnaître le handicap, la pathologie chronique ou le cancer de l'enfant. Ensuite il incombera au salarié de prendre contact avec une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) laquelle évaluera les besoins de l'enfant et transmettra son évaluation à la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Pour plus de précisions voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>

⁴ C. trav, art L. 3142-1

⁵ Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant modifiant l'article D. 3142-1-2 du code du travail

Durée du congé

Depuis le 21 juillet 2023, la durée légale du congé est de 5 jours ouvrables⁶. Antérieurement, la durée légale de ce congé était de 2 jours ouvrables.

Toutefois, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déterminer la durée de ce congé à condition qu'elle ne soit pas inférieure à la durée légale.

A noter : Les conventions collectives nationales des Travaux Publics ne prévoient aucune disposition sur le congé en cas de survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez l'enfant. Il convient donc d'appliquer les dispositions légales ou, si elles sont plus favorables, les éventuelles dispositions prévues au niveau de l'entreprise.

Rémunération

Le Code du travail précise que le congé en cas de survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer n'entraîne pas de réduction de la rémunération⁷. Autrement dit, le salaire du salarié doit être maintenu pendant toute la durée du congé.

Droit à congés payés

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Enfin, la durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel⁸.

Refus de l'employeur

Le refus de l'employeur de la demande de congé formulée par le salarié peut faire l'objet d'une contestation par le salarié devant le conseil de prud'hommes lequel statuera selon la procédure accélérée au fond⁹.

⁶ C. trav, art L. 3142-4 al 8 et 9 et L. 3142-5

⁷ C. trav, art L. 3142-2

⁸ C. trav, art L. 3142-2

⁹ C. trav. Art L. 3142-3

LE DON DE JOURS DE REPOS À UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE

Depuis le 11 mai 2014¹⁰, un salarié peut, à sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant gravement malade.

Depuis le 15 février 2018, la loi permet également le don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Depuis le 10 juin 2020, les salariés peuvent également renoncer à tout ou partie de leurs jours de repos non pris pour en faire don à leur collègue, parent d'un enfant décédé.

Pour plus d'informations sur ce dispositif, consultez [notre Bulletin d'Informations](#).

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce don, les salariés **sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise et quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.), qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants¹¹.

Jours visés

Peuvent être donnés tous les **jours de repos non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET), c'est-à-dire :

- les jours de congés payés, à l'exception du congé principal (soit les 24 premiers jours de congés payés) ;
- les jours de RTT ;
- les jours de récupération.

Ils doivent être disponibles et ne peuvent pas être donnés par anticipation.

La loi ne fixe pas de nombre minimal ou maximal de jours à donner. Elle ne fixe pas non plus de modalités de prise de ces jours, notamment les modalités de fractionnement.

Conditions liées au salarié « donateur »

Le don s'effectue **sur demande du salarié « donateur » auprès de l'employeur**. Il est **anonyme** et s'effectue **sans contrepartie**.

Le don de jours de repos ne concerne que **les salariés appartenant à la même entreprise**.

Ce don se fait pour un **collègue déterminé**. Il n'y a pas de don *a priori* pour tout collègue susceptible d'en bénéficier¹². Il n'est pas non plus possible de constituer une « réserve » de jours de repos en prévision d'un don potentiel.

¹⁰ Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (JORF du 10 mai 2014)

¹¹ C. trav., art. L. 1225-65-1

¹² Rapport Sénat n° 456 du 16 avril 2014

Conditions liées à l'employeur

Le don de jours de repos est soumis à l'**accord préalable de l'employeur**, en raison de l'impact du transfert des jours de congés sur l'organisation du travail¹³.

La loi ne prévoit pas de délai de réponse à respecter par l'employeur. Elle n'encadre pas non plus les motifs pour lesquels l'employeur pourrait être amené à refuser la demande du salarié « donateur », ou à limiter le nombre de jours souhaitant être donnés.

Conditions liées au salarié bénéficiaire

Pour bénéficier du don de jours de repos, le salarié doit remettre à son employeur un **certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant** au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le certificat médical doit attester :

- cette « particulière gravité »
- ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants¹⁴.

Modalités supplémentaires prévues par accord d'entreprise ou décision unilatérale

Ce dispositif se veut souple et adaptable au cas par cas à chaque entreprise.

Ses modalités pratiques (ex : procédure de demande, délai de réponse de l'employeur, modalités de prise des jours donnés, abondement de l'employeur etc.) peuvent donc être encadrées par accord collectif ou par décision unilatérale.

A noter : le dispositif légal ne se substitue pas aux accords d'entreprises qui auraient pu être conclus avant son entrée en vigueur sur ce sujet¹⁵.

Procédure à suivre auprès de la CNETP

La CNETP et les caisses du réseau CIBTP ont mis en place une procédure permettant aux entreprises de Travaux Publics de réaliser le don de jours aux parents d'un enfant gravement malade.

Lorsque les conditions légales pour le don de jours de repos sont réunies, l'employeur doit transmettre un formulaire de don de congés à la CNETP attestant la demande du salarié « donateur » et l'acceptation du don.

La CNETP met à disposition des entreprises TP sur [son site internet](#) les différentes étapes à suivre :

- **Étape 1** : téléchargement puis envoi à la Caisse du formulaire de don de jours ;
- **Étape 2** : règlement par la CNETP de l'indemnité de congés payés correspondant au nombre de jours donnés du salarié cédant ;
- **Étape 3** : réduction de la paye, par l'entreprise du nombre de jours correspondant au don du salarié cédant ;
- **Étape 4** : envoi par la CNETP d'un courrier à l'entreprise attestant du traitement de la demande de don du salarié cédant et du paiement du nombre de jours concernés ;
- **Étape 5** : information et autorisation par l'entreprise du salarié bénéficiaire à utiliser les jours donnés.

Pour télécharger le formulaire de don de jours à adresser à la CNETP, cliquez [ICI](#).

¹³ Rapport Sénat n° 456 du 16 avril 2014

¹⁴ C. trav., art. L. 1225-65-2

¹⁵ Rapport Sénat n° 456 du 16 avril 2014

Rémunération et avantages

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence¹⁶.

Impact sur l'ancienneté

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté¹⁷.

Sanctions prévues en cas de non-respect

L'employeur qui refuse d'accorder au salarié le bénéfice de ce congé s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)¹⁸.

Toute convention contraire à l'ensemble des dispositions exposées précédemment est nulle¹⁹.

¹⁶ C. trav., art. L. 1225-65-1, al. 3

¹⁷ C. trav., art. L. 1225-65-1, al. 3

¹⁸ C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

¹⁹ C. trav., art. L. 1225-70

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet au salarié de bénéficier d'une réserve de jours pour s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Depuis le 30 septembre 2020²⁰, ces jours de congés, au nombre de 310 jours ouvrés à prendre sur une période maximale de 3 ans, peuvent être pris de manière continue ou fractionnée (jusqu'en demi-journées), ou transformés en période d'activité à temps partiel en fonction des besoins de l'enfant.

Sous réserve d'en remplir les conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Depuis le 17 novembre 2021, à titre exceptionnel, le salarié ayant épuisé la totalité des 310 jours de son congé de présence parentale avant la fin de la période de 3 ans, peut demander un renouvellement anticipé de son congé, sans attendre la fin de cette période et sous réserve de remplir certaines conditions.

Bénéficiaires

Peut bénéficier du congé de présence parentale **tout salarié sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise et quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.), dont l'enfant à charge âgé de 20 ans au maximum (et dont la rémunération n'excède pas un certain plafond)²¹ est 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.

Remarque : En ce qui concerne la notion de « charge », le Code du travail ne fixe pas de définition mais renvoie à la notion de « **charge effective et permanente de l'enfant** » prévue pour ouvrir droit aux prestations familiales.

Cette notion comporte d'une manière générale les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement, éducation) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. Elle s'apprécie au regard de différentes conditions de fait, et ne se limite donc pas aux seuls aspects matériels et financiers.

Aussi, il n'est pas exigé l'existence d'un lien juridique de parenté ou d'alliance entre la personne qui assume la charge d'un enfant et celui-ci. Il peut s'agir d'enfant légitime, naturel, reconnu ou non, des frères ou des sœurs, des neveux ou des nièces, des pupilles, des enfants adoptés, recueillis ou parrainés etc. (Circulaire CNAF du 7 décembre 2005).

Dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier de ce congé, celui-ci est de droit. L'employeur ne peut pas s'y opposer ni en demander le report.

Durée du congé

Durée initiale

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est **au maximum de 310 jours ouvrés**²², dans une **période maximale**, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap **fixée à 3 ans**²³.

²⁰ Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, art. 69 (JORF du 27 décembre 2019)

²¹ C. trav., art. L. 1225-62 ; CSS., art. L. 513-1, art. L. 512-3 et art. R. 512-2

²² C. trav., art. L. 1225-62, al. 2

²³ C. trav., art. D. 1225-16

Le salarié peut, **avec l'accord de son employeur**, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée²⁴.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant. Lorsque le médecin le prévoit, cette durée peut faire l'objet d'un nouvel examen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an²⁵.

Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède 1 an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance²⁶.

Renouvellement

Au-delà de la période maximale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale²⁷ :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF avait été ouvert ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce renouvellement obéit aux mêmes modalités que le congé initial.

Renouvellement anticipé

Depuis le 17 novembre 2021, il est possible de demander un renouvellement anticipé du congé de présence parentale, sous réserve pour le salarié bénéficiaire de remplir certaines conditions.

A titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal de jours de congés (310) est atteint au cours de la période de 3 ans pendant laquelle le congé peut être pris, cette période de 3 ans peut être renouvelée 1 fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé. Pour bénéficier de ce renouvellement « anticipé », deux conditions devaient antérieurement être réunies²⁸ :

- la délivrance d'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable, au regard notamment de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue ;
- la confirmation de ce certificat médical par un accord explicite du service du contrôle médical.

La loi du 19 juillet 2023 a supprimé cette deuxième condition. Dorénavant, il est possible de bénéficier du renouvellement anticipé du congé de présence parentale en produisant uniquement le certificat médical précité.

²⁴ C. trav., art. D. 1225-16

²⁵ C. trav., art. L. 1225-62, al. 3

²⁶ CSS, art. L. 544-2, al. 2

²⁷ C. trav., art. L. 1225-62, al. 4

²⁸ C. trav., art. L. 1225-62, al. 5, ancien

Formalités à remplir à l'égard de l'employeur

Délai d'information

Dans le cas où le salarié souhaite bénéficier du congé de présence parentale, il doit en informer l'employeur **au moins 15 jours avant le début du congé**, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé²⁹.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée initiale prévue, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale³⁰.

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Remarque : le respect de ces délais ne présente aucun caractère contraignant pour le salarié, mais relève essentiellement de la simple « courtoisie » et « bienséance » à l'égard de l'employeur. Leur non-respect ne peut fonder ce dernier à refuser ou à reporter le congé.

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 ce congé **immédiatement**³¹.

Justificatif à fournir

Le salarié doit joindre **un certificat médical** à sa demande³².

Ce certificat médical doit :

- attester la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants³³ ;
- préciser la **durée prévisible de traitement** de l'enfant³⁴.

En cas de prolongation de la durée prévisible du traitement, le salarié doit de nouveau fournir à l'employeur un certificat médical du médecin qui suit l'enfant.

Remarque : pour bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), le salarié doit également fournir à la CAF un certificat médical, différent de celui fourni à l'employeur (cf. *infra*).

Rémunération du salarié pendant le congé

Versement d'une allocation journalière de présence parentale

Le salarié bénéficie, sous conditions, pour chaque jour de congé de présence parentale, d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF³⁵.

²⁹ C. trav., art. L. 1225-63 et R. 1225-14

³⁰ C. trav., art. D. 1225-17, al. 2

³¹ C. trav., art. L. 1225-63

³² C. trav., art. L. 1225-63 et R. 1225-14

³³ C. trav., art. R. 1225-15

³⁴ C. trav., art. R. 1225-15

³⁵ CC, art. L. 544-1

L'AJPP peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois pour un même enfant³⁶ (et dans la limite de 310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans³⁷). Au-delà de la période maximale de 3 ans, le droit à l'AJPP peut être de nouveau ouvert³⁸ :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP versée par la CAF avait été ouvert ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Un nouveau droit est également ouvert en cas de nouvelle pathologie de l'enfant³⁹.

Depuis le 17 novembre 2021, il est possible de demander un renouvellement anticipé du congé de présence parentale, sous réserve pour le salarié bénéficiaire de remplir certaines conditions.

A titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal d'allocations journalières (310) est atteint au cours de la période de 3 ans pendant laquelle l'AJPP est versée, cette période de 3 ans peut être renouvelée 1 fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé. Pour bénéficier de ce renouvellement « anticipé », deux conditions devaient antérieurement être remplies⁴⁰ :

- la délivrance d'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue ;
- la confirmation de ce certificat médical par un accord explicite du service du contrôle médical.

La loi du 19 juillet 2023 a supprimé cette deuxième condition. Dorénavant, il est possible de bénéficier du renouvellement anticipé du congé de présence parentale en produisant uniquement le certificat médical précité.

➤ **Montant de l'AJPP⁴¹**

Le montant de l'AJPP est revalorisé chaque année en référence au SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires.

Le montant de l'AJPP au 1^{er} janvier 2023 est de :

Montant journalier	Montant à la demi-journée
62,44 €	31,22€

Lorsque le congé de présence parentale est pris sous forme d'un temps partiel, le montant mensuel de l'AJPP versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Pour plus d'informations sur le montant de l'AJPP, vous pouvez vous reporter [au site de la CAF](#).

³⁶ CSS, art. L. 544-4 et D. 544-4

³⁷ CSS, art. L. 544-3 et D. 544-1

³⁸ CSS, art. L. 544-3

³⁹ CSS, art. D. 544-5

⁴⁰ CSS, art. L. 544-3, al. 5, ancien

⁴¹ CSS, art. L. 544-6 et D.544-6

A noter : La loi du 19 juillet 2023 introduit, à titre expérimental et pour une durée de 3 ans, dans au plus 10 départements, y compris ultramarins, un dispositif d'identification et d'accompagnement des bénéficiaires de l'AJPP, notamment pour les prémunir de difficultés financières et pour simplifier leur parcours. Cette expérimentation donnera lieu, avant son terme, à la remise d'un rapport d'évaluation par le Gouvernement au Parlement.

Comment se calcule l'AJPP ?

Selon la formule suivante : $A = (7 * shn) / (1 - a)$

où :

“A” représente le montant de l'allocation journalière. Ce montant est arrondi au centième d'euro ;

“shn” représente le montant horaire du salaire minimum de croissance mentionné à l'article L. 3231-2 du code du travail en vigueur au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due, après déduction des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle prévues par la loi et arrondi à la deuxième décimale ;

“a” représente le taux de la contribution mentionnée à l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

A l'exception des demandeurs d'emploi, l'AJPP peut être versée à la demi-journée. Dans ce cas, le montant de l'AJPP correspondant à une demi-journée est égal à la moitié du montant pour une journée.

➤ **Modalités de versement de l'AJPP**

L'AJPP 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 date⁴².

Elle cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions de droit cessent d'être réunies⁴³.

En cas de décès de l'allocataire, de son conjoint ou d'un enfant à charge, l'AJPP cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès⁴⁴.

L'AJPP n'est pas cumulable avec⁴⁵ :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail (sauf lorsque le salarié est à temps partiel et que l'AJPP n'est pas servie pour la totalité des 22 jours par mois),
- les indemnités de chômage,
- la pension d'invalidité ou de retraite,
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant,
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant,
- l'allocation aux adultes handicapés,
- la prestation de compensation du handicap lié à un besoin d'aides humaines.

➤ **Complément pour frais**

⁴² CSS, art. R. 552-2, II, 4°

⁴³ CSS, art. R. 552-3, II, 3°

⁴⁴ CSS, art. R. 552-3, III

⁴⁵ CSS, art. L. 544-9

Lorsque la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant exigent des dépenses à la charge du ménage ou de la personne assumant seule la charge de l'enfant, un complément pour frais forfaitaire de 120,65 € peut être alloué mensuellement, sous réserve de respecter certaines conditions⁴⁶.

Pour plus d'informations sur les modalités de versement de l'AJPP et du complément pour frais, vous pouvez vous reporter à [la fiche explicative](#) sur le site de la CAF.

➤ **Justificatifs à fournir à la CAF**

La demande d'AJPP est adressée à la CAF accompagnée des documents suivants⁴⁷ :

- **une attestation de l'employeur** précisant que le salarié bénéficie d'un congé de présence parentale ;
- **un certificat médical détaillé**, établi conformément à [un modèle](#) défini par arrêté, adressé sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical.

En pratique, pour effectuer une demande d'allocation au titre d'un congé de présence parentale, le salarié doit remplir [un formulaire Cerfa](#) disponible sur le site de la CAF.

En ce qui concerne le certificat médical détaillé, il est établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, et doit⁴⁸ :

- attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident,
- préciser la nature des soins contraignants,
- préciser les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant,
- préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical⁴⁹.

Le service du contrôle médical compétent pour se prononcer sur la nécessité de soins contraignants ou de présence soutenue aux côtés d'un enfant malade est celui dont relève ce dernier pour la prise en charge des frais de santé en cas de maladie⁵⁰.

Le silence gardé par⁵¹ :

- le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du 2^{ème} mois civil suivant la réception de la demande d'AJPP par la CAF vaut avis favorable de ce service ;
- la CAF jusqu'au dernier jour du 3^{ème} mois civil suivant la réception de la demande d'AJPP vaut décision favorable de cet organisme.

Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant fixée par le médecin qui le suit fait l'objet d'un réexamen par le médecin qui suit l'enfant, le salarié adresse à la CAF, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, un nouveau certificat médical détaillé dans les mêmes conditions qu'en cas de demande initiale⁵².

➤ **Autres informations à fournir par le salarié à la CAF**

Chaque mois au plus, le salarié adresse à la CAF :

⁴⁶ CSS, art. L. 544-7 et D. 544-7

⁴⁷ CSS, art. R. 544-1

⁴⁸ CSS, art. L. 544-2, al. 1 et R. 544-1

⁴⁹ CSS, art. L. 544-2, al. 1

⁵⁰ CSS, art. R. 544-2

⁵¹ CSS, art. R. 544-3

⁵² CSS, art. R. 544-1, al. 4

- une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris au cours de la période considérée⁵³ ;
- une déclaration sur l'honneur précisant pour chaque mois considéré le montant des dépenses directement liées à la maladie, l'accident ou le handicap, engagées au titre du complément pour frais (pour plus de précisions sur ce complément, cf. *infra*). Le salarié doit être en mesure de produire, à la demande de la CAF, tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses⁵⁴.

Par ailleurs, la CAF est tenue d'informer le salarié demandeur ou bénéficiaire de l'AJPP des critères et des conditions d'attribution ainsi que des modalités de demande de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de la prestation de compensation du handicap⁵⁵.

Complément de rémunération versé par l'employeur

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, aucun complément de rémunération aux prestations versées par la CAF n'est à la charge de l'employeur.

Remarque : dans les Travaux Publics, aucune disposition conventionnelle de branche n'impose à l'employeur le maintien du salaire en complément des indemnités journalières versées par la CAF.

L'employeur doit délivrer mensuellement au salarié une attestation indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris, afin que celui-ci puisse bénéficier des allocations journalières de présence parentale.

Cessation anticipée du congé

Le salarié peut cesser de manière anticipée son congé de présence parentale :

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

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, après avoir adressé une demande motivée à son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé⁵⁶.

Situation du salarié à l'issue du congé de présence parentale

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente⁵⁷.

Impact sur l'ancienneté

La durée du congé de présence parentale est prise en compte **en totalité** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise⁵⁸.

Sanctions prévues en cas de non-respect

⁵³ CSS, art. D. 544-9

⁵⁴ CSS, art. D. 544-10

⁵⁵ CSS, art. L. 544-10

⁵⁶ C. trav., art. L. 1225-64, al. 2

⁵⁷ C. trav., art. L. 1225-64, al. 1

⁵⁸ C. trav., art. L. 1225-65

L'employeur qui refuse d'accorder au salarié le bénéfice de ce congé s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)⁵⁹.
Toute convention contraire à l'ensemble des dispositions exposées précédemment est nulle⁶⁰.

Protection du salarié contre la rupture du contrat de travail

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 a introduit une protection à l'égard du salarié en congé de présence parentale. A cette occasion, il est précisé qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale. Cette protection vaut également pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Cependant, la loi autorise la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur s'il est en mesure de justifier d'une faute grave de son salarié ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé⁶¹.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Circulaire DSS 2B/2006/189 du 27 avril 2006 relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (JORF du 10 mai 2014)

Loi n° 2019-180 du 8 mars 2019 visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli (JORF du 10 mars 2019)

Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 (JORF du 27 décembre 2020)

Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu (JORF du 16 novembre 2021)

Article 54 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (JORF du 24 décembre 2021)

Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale (JORF du 30 janvier 2022)

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

⁵⁹ C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

⁶⁰ C. trav., art. L. 1225-70

⁶¹ C. trav., art. L. 1225-4-4