

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de diminution importante des ressources du foyer.

Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de reprise.

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

#### Décès de l'enfant

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant.

Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de reprise.

#### Textes de loi et références

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



## Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

# Les Fiches Techniques

## Congé de présence parentale

Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)



Vérfié le 2 février 2022

Le congé de présence parentale permet au salarié 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.

### Conditions

Le 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.

C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

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 982,48 €
- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

### Procédure

Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge.

Il doit y joindre 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 le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer 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.

### Situation pendant le congé

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).

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

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

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.

### Durée

Depuis le 30 septembre 2020 le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant. La durée du congé est égale à la durée du traitement.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié peut, par exemple, prendre le congé par demi-journée.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps

partiel ou le fractionner par demi-journée.

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est alors modifié en conséquence.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'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 l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours en tout) à la fin de la période de 3 ans ou s'il a 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 :

- Rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants

Si le congé initial est prolongé, le salarié doit adresser un nouveau certificat médical à l'employeur.

### Fin du congé

#### Cas général

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence ou si la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Il doit faire sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine.

#### Diminution importante des ressources