

Tout salarié ayant à charge un enfant atteint de maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant une présence constante à ses côtés peut bénéficier d'un congé de présence parentale

CE QU'IL FAUT SAVOIR

- Le nombre de jours maximum, par enfant, est de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans.
- En cas de rechute, une nouvelle demande peut être effectuée au terme de ces 3 années.
- Le médecin de l'enfant estime la durée initiale du congé. Tous les 6 mois la situation est réévaluée par le médecin.
- Durant le CPP le contrat de travail est suspendu, mais le salarié conserve le bénéfice de ses avantages acquis avant l'arrêt.
- En fin de congé, le salarié en CDI retrouve son emploi ou un emploi similaire avec rémunération équivalente à celle qui précédait son arrêt.
- Un retour anticipé du salarié (décès de l'enfant ou situation économique difficile du salarié) doit faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur.
- Durant son CPP, le salarié n'est pas rémunéré mais il peut bénéficier sous certaines conditions de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (Cf. Fiche Sociale AJPP).



Attention !
En cas de CDD, une demande de CPP peut faire l'objet d'un motif de rupture de contrat de travail.

CE QU'IL FAUT FAIRE

- 15 jours avant le début du CPP, le salarié doit faire, par écrit, la demande auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou la remettre en main propre contre décharge.
- Un certificat médical mentionnant la gravité, la nécessité d'une présence et la durée prévisible du traitement sera remis à l'employeur.
- Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance
- La demande de prolongation fera l'objet des mêmes démarches.
- En cas de retour anticipé, le salarié doit adresser une demande motivée par courrier recommandé avec accusé de réception 1 mois avant la date souhaitée.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

- **Concernant un enfant malade :**
 - Il doit être âgé de moins de 20 ans
 - Il doit être en situation de particulière gravité nécessitant une présence constante.
- **Concernant le salarié :**
 - Aucune condition d'ancienneté n'est exigée
 - être en situation de salarié (CDI ou CDD) ou demandeur d'emploi indemnisé.