

# Congé de Présence Parentale (CPP)

Dernière mise à jour septembre 2018

*Le congé de présence parentale permet au salarié ou au fonctionnaire de cesser son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé n'est pas rémunéré mais peut être indemnisé par l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).*

## DEFINITION

- Congé de droit accordé sous forme d'un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés fractionnables à prendre sur une période maximale de 3 ans

## BENEFICIAIRES

- Chacun des parents salariés, fonctionnaires ou agents non titulaires qui a la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité
- Le parent doit modifier l'organisation de son activité professionnelle
- Le congé peut être ouvert aux deux parents simultanément ou alternativement
- Aucune ancienneté requise

## CONDITIONS RELATIVES A L'ENFANT AIDE

- Etre à la charge effective et permanente du parent demandant le bénéfice du congé au sens des prestations familiales (c'est-à-dire jusqu'à ses 16 ans ou 20 ans s'il poursuit des études, est en apprentissage ou en stage de formation professionnelle ; dans ces 2 derniers cas, il ne doit pas percevoir une rémunération mensuelle supérieure à 55% du SMIC)
- Etre atteint d'une maladie ou d'un handicap ou être victime d'un accident d'une particulière gravité
- Nécessiter de soins contraignants et de la présence soutenue d'un parent à ses côtés

## DUREE

- Nombre de jours de congés fixé à 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap sur une période maximale de 3 ans
- Période initiale d'une durée correspondant à la durée prévisible du traitement mentionnée dans le certificat médical ; si cette période excède 6 mois, nécessité d'un nouvel examen tous les 6 mois
- Toute prolongation du droit fait l'objet d'une procédure identique à celle exigée lors de la première demande
- Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais les jours ne peuvent être fractionnés
- Au-delà de 3 ans, ouverture d'un nouveau droit en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant
- En cas de nouvelle pathologie, un nouveau droit peut être ouvert même si la période de droit de trois ans au titre de la pathologie précédente n'est pas dépassée

## DEMARCHES

### Pour les salariés du privé

- Pour la demande initiale, adresser la demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé



- Joindre un certificat médical (à renouveler si la durée du congé excède 6 mois) qui :
  - atteste de la gravité de l'état de santé de l'enfant,
  - signale la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants
  - et mentionne la durée prévisible pendant laquelle cette nécessité s'impose
- Pour la suite, le salarié informe son employeur au moins 48 heures à l'avance chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé

#### **Pour les fonctionnaires**

- Pour la demande initiale, adresser la demande au responsable Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant le début du congé
- Joindre un certificat médical (à renouveler si la durée du congé excède 6 mois) qui :
  - atteste de la gravité de l'état de santé de l'enfant,
  - signale la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants
  - et mentionne la durée prévisible pendant laquelle cette nécessité s'impose
- En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé peut débuter à la date de la demande et l'agent transmet sous 15 jours le certificat médical
- Pour la suite l'agent doit, au moins 15 jours avant le début de chaque mois, fournir à son employeur un calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale et en cas de modification, l'informer au moins 48 heures à l'avance

### **PENDANT LE CONGE**

#### **Pour les salariés du privé**

- Le contrat de travail est suspendu, le salarié n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)
- Le salarié en congé de présence parentale ne peut exercer aucune activité professionnelle
- L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés
- L'absence est prise en compte :
  - pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté
  - intégralement pour la détermination du nombre de congés payés et le calcul des heures de formation qui alimentent le compte personnel de formation

#### **Pour les fonctionnaires**

- Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein :
  - pas d'incidence sur les droits à congés annuels, sur la détermination des droits à promotion ou formation
  - prise en compte pour moitié pour les droits à l'avancement,
- Pendant le congé, l'agent reste affecté à son emploi ; si celui-ci est supprimé ou transformé, il est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail ou à sa demande, le plus proche de son domicile
- Droit aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie et maternité
- Pas de prise en compte pour le droit à la retraite :
  - sauf pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, possibilité d'une prise en compte du congé, dans la limite de 3 ans
  - affiliation gratuite à l'Assurance Vieillesse du Parent au Foyer (AVPF) pour une pension du régime général sous condition de ressources

### **A L'ISSUE DU CONGE**

- A l'issue du congé, en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant
- Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

## REPRISE ANTICIPEE D'ACTIVITE

- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, l'agent peut reprendre son activité initiale ; il doit adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception :
  - au moins 1 mois avant la date de reprise envisagée (salariés du privé)
  - au moins 15 jours avant la date de reprise envisagée (fonctionnaires)
- Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant

## DON DE JOURS DE CONGE

- Un salarié peut faire don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade depuis la loi du 9 mai 2014 dite « loi Mathys » (depuis 2015 pour les fonctionnaires)
- Dans ce cas, les jours de congés sont rémunérés

## ALLOCATION JOURNALIERE DE PRESENCE PARENTALE (AJPP)

### DEFINITION

- L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est une prestation familiale. Elle est destinée au parent qui assume la charge d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé ayant besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants
  - Complément forfaitaire éventuellement pour frais (transports, médicaments non remboursés, achat d'équipements spécifiques...) en fonction du montant des dépenses occasionnées par la maladie, le handicap ou l'accident et à condition que les ressources du ménage ou de la personne assumant la charge de l'enfant n'excèdent pas le plafond d'attribution\*
  - Versement par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) sans condition de ressources ni de durée d'activité antérieure
- \* cf. tableau de bord

### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

#### Conditions relatives à la situation professionnelle

- Salariés, fonctionnaires ou agents contractuels en congé de présence parentale
- Modalités particulières pour les travailleurs à la recherche d'un emploi ou en formation rémunérée

#### Conditions relatives à la situation de l'enfant

- La gravité particulière de la maladie, de l'accident ou du handicap et le besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé
- Le certificat médical :
  - est établi par le médecin qui suit l'enfant
  - conformément à un modèle défini par arrêté (formulaire cerfa n°12666\*03)
  - adressé sous pli fermé à la CAF qui le transmet au service du contrôle médical de la caisse d'assurance maladie à laquelle est affilié l'enfant en tant qu'ayant droit
- L'enfant doit être à la charge effective et permanente du parent demandant le bénéfice du congé au sens des prestations familiales (c'est-à-dire jusqu'à ses 16 ans ou 20 ans s'il poursuit des études, est en apprentissage ou en stage de formation professionnelle ; dans ces 2 derniers cas, il ne doit pas percevoir une rémunération mensuelle supérieure à 55% du SMIC)
- Le droit à la prestation est soumis à l'avis favorable du médecin du service de contrôle médical

## **MONTANT ET VERSEMENT**

- Montant qui varie en fonction de la composition du foyer familial
  - il peut être majoré pour les personnes assumant seules l'enfant
- Versement dans la limite de 22 jours par mois pendant 3 ans pour un même enfant
- A compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande est déposée, sans attendre l'avis du contrôle médical ;
- Fin du versement à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions de droit ne sont plus remplies :
  - refus du service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie
  - fin de la période maximale théorique de droit
  - paiement de la 310<sup>e</sup> allocation journalière
  - décès de l'enfant

## **REGLES DE CUMULS**

- Cumulable avec :
  - AEEH de base (mais pas avec son complément)
  - prestation d'action sociale (aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans)
  - indemnité versée par La Tutélaire à ses adhérents
- Non cumulable, pour un même bénéficiaire, avec :
  - complément et majoration de l'AEEH perçus pour le même enfant
  - prestation partagée d'éducation de l'enfant" (PreParE)
  - indemnités de congé de maternité, paternité ou adoption
  - indemnités de congé maladie ou accident du travail
  - avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité
  - indemnités servies aux demandeurs d'emploi
  - pension de retraite ou d'invalidité
  - AAH

## **REGIME JURIDIQUE DE L'ALLOCATION**

- Incessibilité et insaisissabilité de l'AJPP sauf récupération des indus
- Non soumise à l'impôt sur le revenu
- Exclue de l'assiette de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) mais soumise à la CRDS

## **TEXTES**

- Code de la sécurité sociale Art L. 544 modifié le 19 déc.2005 Art.87
- Code du travail articles L1225-62 à L. 1225-65 et R1225-14 à D1225-17
- Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPE

## **PRESTATION DE LA TUTELAIRE**

- Dans le cadre de sa politique d'« aide aux aidants », la Tutélaire verse une indemnité journalière pendant le Congé de Présence Parentale, en complément de l'AJPP
- Condition : être adhérent à La Tutélaire
- Documents à adresser au siège de La Tutélaire :
  - attestation du congé et éventuellement de la prolongation du congé avec les dates de début et de fin par l'employeur
  - coordonnées bancaires (RIP ou RIB)