

Le congé de présence parentale permet à un salarié de s'absenter pour accompagner son enfant gravement malade, accidenté ou en situation de handicap lorsque son état nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Pendant ses absences, le salarié n'est en principe pas rémunéré par l'employeur, mais peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Qui peut bénéficier du congé ?

Le congé est ouvert à **tout salarié, sans condition d'ancienneté**, lorsque son enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables :

- Une présence soutenue auprès de l'enfant ;
- Des soins contraignants.

L'enfant doit être à charge au sens de la législation sur les prestations familiales. Il doit notamment avoir **moins de 20 ans** et, s'il exerce une activité professionnelle, percevoir une rémunération ne dépassant pas le plafond applicable.

Il n'existe pas de liste légale des pathologies ouvrant droit au congé. Le médecin qui suit l'enfant apprécie la gravité de son état et la nécessité de la présence du parent.



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

Comment le salarié demande-t-il le congé ?

La demande initiale

Le salarié informe son employeur de sa volonté de bénéficier du congé **au moins 10 jours avant son début**, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Il joint un certificat médical attestant :

- La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ;
- La nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- La durée prévisible du traitement (C. trav. R. 1225-15).



Attention

Le délai est passé de 15 à 10 jours depuis le 14 juin 2026.



Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026, publié au JO du 13 juin, C. trav., art. L. 1225-63

L'information avant chaque absence

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, une journée ou plusieurs journées de congé, le salarié informe l'employeur **au moins 48 heures à l'avance**.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate, le salarié peut bénéficier du congé sans attendre. En pratique, il prévient l'employeur dès que possible et transmet les justificatifs nécessaires.



C. trav., art. L. 1225-63

L'employeur peut-il refuser le congé ?

Le congé constitue un droit lorsque les conditions légales sont réunies. L'employeur ne peut pas le refuser ou en imposer le report pour des raisons d'organisation.

En revanche, l'article L. 1225-62 du Code du travail subordonne à l'accord de l'employeur la transformation du congé en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement.



C. trav., D. 1225-16

Quelle est la durée du congé ?

Le congé initial

Le salarié dispose d'un crédit maximal de **310 jours ouvrés**, utilisables sur une période maximale de **3 ans**, pour un même enfant et une même maladie, un même handicap ou un même accident.

La durée initiale est fixée par le certificat médical, en fonction de la durée prévisible du traitement. Le crédit de 310 jours n'est donc pas nécessairement utilisé intégralement.

Ce droit à absence est individuel : chacun des parents salariés peut bénéficier de son propre congé. Les plafonds d'indemnisation par l'AJPP obéissent toutefois à des règles distinctes.



C. trav., art. L. 1225-62

La prolongation du traitement

Lorsque le traitement se prolonge, sa durée prévisible fait l'objet d'un nouvel examen médical. Le salarié transmet le nouveau certificat à l'employeur.

Si le congé est prolongé au-delà de la durée précédemment prévue, le salarié respecte les formalités d'information applicables à la demande initiale.



C. trav., art. L. 1225-62, D. 1225-16 et D. 1225-17

Le congé peut-il être renouvelé ?

Avant la fin des 3 ans

À titre exceptionnel, lorsque le salarié a épuisé ses **310 jours avant la fin de la période de 3 ans**, il peut obtenir un renouvellement une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident.

Un nouveau certificat médical doit attester que la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue demeure indispensable.

Le salarié bénéficie alors d'un **nouveau crédit de 310 jours**, dans le cadre d'une nouvelle période maximale de 3 ans. Il joint le certificat à sa demande adressée à l'employeur.



C. trav., art. L. 1225-62, R. 1225-14

L'avis favorable du contrôle médical n'a plus à être joint à la demande de renouvellement du congé présentée à l'employeur. Les démarches relatives à l'AJPP restent distinctes.

Après la période de 3 ans

Un nouveau congé peut être ouvert :

- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie ;
- Lorsque l'état de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.



CSS, art. L. 544-3

Quels sont les effets sur le contrat de travail ?

Rémunération

Le contrat de travail est suspendu pendant les périodes d'absence. **L'employeur n'a pas à maintenir le salaire**, sauf disposition conventionnelle ou engagement plus favorable.



C. trav., art. L. 6323-12

En cas de temps partiel, le salarié est rémunéré pour les périodes travaillées.

Ancienneté et avantages acquis

La durée du congé est prise en compte en **totalité pour les droits liés à l'ancienneté**.

Le salarié conserve les avantages acquis avant son départ, notamment les droits à congés payés déjà constitués.



C. trav., art. L. 1225-65

Congés payés et formation

Les périodes d'absence au titre du congé de présence parentale ne sont pas légalement assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, sauf règle plus favorable.

 C. trav., art. L. 3141-5

Le salarié qui travaille à temps partiel continue à acquérir des congés payés au titre de son activité.

Les absences pour congé de présence parentale sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation.

Quelle indemnisation peut percevoir le salarié ?

L'allocation journalière de présence parentale

Le salarié peut demander l'**AJPP auprès de la CAF ou de la MSA**. Cette allocation est versée directement au bénéficiaire, sans subrogation de l'employeur.

La demande comprend notamment :

- Une attestation de l'employeur confirmant le bénéfice du congé ;
- Un certificat médical détaillé destiné au service du contrôle médical, transmis sous pli confidentiel.

Le certificat détaillé destiné à la caisse est distinct du certificat remis à l'employeur.

Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du contrôle médical. Une avance peut être versée dans l'attente de cet avis.

Les plafonds et le suivi mensuel

L'AJPP est versée dans la limite de **310 allocations journalières sur 3 ans**, avec des possibilités de renouvellement.

Pour un même enfant, le versement est limité à **22 allocations journalières par mois, pour les deux parents réunis**. Une demi-journée ouvre droit à la moitié de l'allocation journalière.

Chaque mois, le salarié transmet à la caisse une attestation visée par l'employeur récapitulant ses absences.

Exemple :

Si les deux parents s'absentent chacun 11 jours au cours du même mois pour le même enfant, ils peuvent percevoir au total 22 AJPP. S'ils s'absentent chacun tout le mois, le plafond reste de 22 AJPP pour le couple.

L'AJPP est soumise à des règles de non-cumul avec certaines prestations ou indemnités. La CAF ou la MSA vérifie la situation du bénéficiaire.



CSS, art. L. 544-1 à L. 544-9, R. 544-1 à R. 544-3 et D. 544-9

Le complément pour frais

Un complément mensuel forfaitaire peut être attribué lorsque les dépenses directement liées à l'état de santé de l'enfant dépassent le seuil réglementaire et que les ressources du foyer respectent le plafond applicable.

Il peut notamment concerner des frais de transport, des médicaments non remboursés ou des équipements spécifiques. Le bénéficiaire déclare les dépenses et conserve les justificatifs.



CSS, art. L. 544-7, D. 544-7 et D. 544-10

Le salarié est-il protégé contre la rupture du contrat ?

L'employeur ne peut pas rompre le contrat :

- Pendant le congé de présence parentale ;
- Pendant les périodes travaillées lorsque le congé est fractionné ou pris à temps partiel ;
- Pendant les 10 semaines suivant la fin du congé.

Cette dernière protection s'applique depuis le 14 juin 2026.



Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026, publié au JO du 13 juin

La rupture reste possible si l'employeur justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.



C. trav., art. L. 1225-4-4

Que se passe-t-il à la fin du congé ?

À l'issue du congé, le salarié retrouve **son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

L'employeur doit anticiper la reprise et rechercher en priorité la réintégration dans l'emploi antérieur lorsqu'il est disponible.

Le salarié peut également interrompre le congé avant son terme en cas :

- De décès de l'enfant ;
- De diminution importante des ressources du foyer.

Il informe alors l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception **au moins un mois avant la date de reprise souhaitée**.



C. trav., art. L. 1225-64 et L. 1225-52

Une question ?

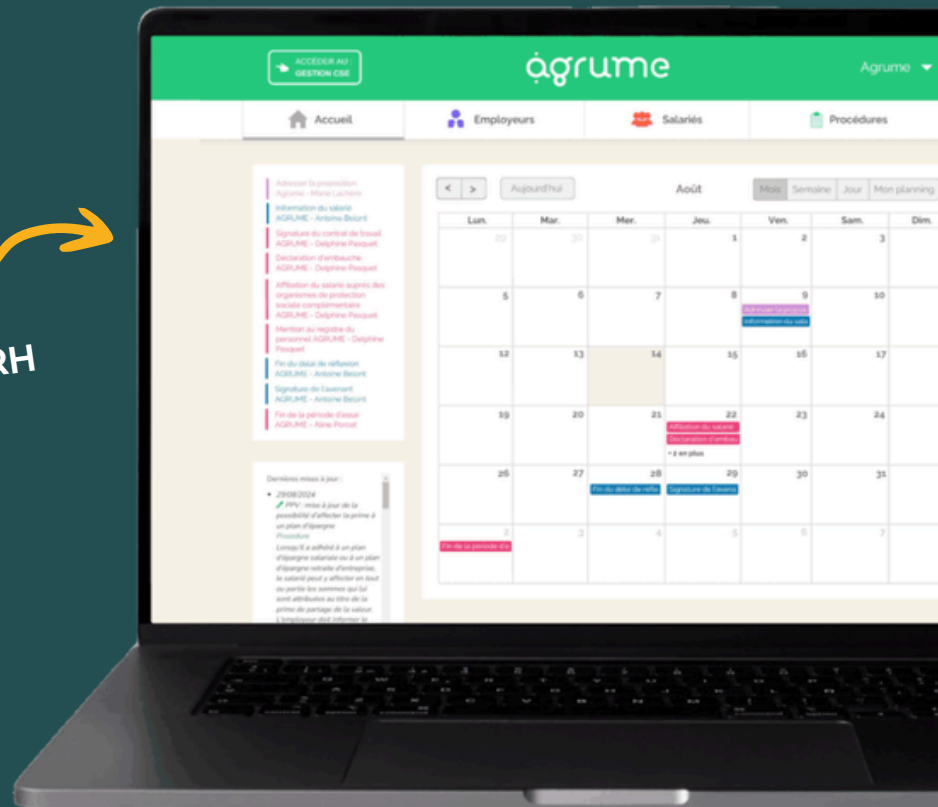
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume