

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE CONGE DE PROCHE AIDANT CONGE CONVENTIONNEL POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le code du travail et la convention collective prévoient différents congés pour aider le salarié à faire face à certaines situations rencontrées par des personnes de son entourage. Ces différents dispositifs ne sont pas exclusifs les uns des autres et le salarié qui satisfait aux conditions requises peut en bénéficier.

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

1. Quels sont les bénéficiaires du congé de solidarité familiale ?
2. L'employeur peut-il refuser la demande de congé de solidarité familiale ?
3. Le salarié peut-il travailler à temps partiel ?
4. Quelle est la durée du congé de solidarité familiale ?
5. Quel est le formalisme attaché au congé de solidarité familiale ?
6. Comment prend fin le congé de solidarité familiale ?
7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant ce congé de solidarité familiale ?
8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de solidarité familiale et à l'issue de ce congé ?

CONGE DE PROCHE AIDANT

1. Quels sont les bénéficiaires du congé de proche aidant ?
2. L'employeur peut-il refuser un congé de proche aidant ?
3. Quelle est la durée du congé de proche aidant ?
4. Quelles modalités le congé de proche aidant peut-il revêtir ?
5. Quel est le formalisme attaché au congé de proche aidant ?
6. Comment prend fin le congé de proche aidant ?
7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé de proche aidant ?
8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de proche aidant et à l'issue de ce congé ?

CONGE CONVENTIONNEL POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE

1. Quels sont les bénéficiaires du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
2. L'employeur peut-il refuser le congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
3. Quelles peuvent être les modalités du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
4. Quelle est la durée du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
5. Quel est le formalisme attaché au congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
6. Comment prend fin le congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé pour soigner un membre proche de sa famille ?
8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé pour soigner un membre proche de sa famille et à l'issue de ce congé ?

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- 1. Quels sont les bénéficiaires du congé de présence parentale ?**
- 2. L'employeur peut-il refuser un congé de présence parentale ?**
- 3. Quelle est la durée du congé de présence parentale ?**
- 4. Quel est le formalisme attaché à un congé de présence parentale ?**
- 5. Comment prend fin le congé de présence parentale ?**
- 6. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé de présence parentale ?**
- 7. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de présence parentale et à l'issue de ce congé ?**

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Les dispositions du code du travail relatives à ce congé ont été réécrites suite à la « loi Travail » (loi n° 2016-1088 du 10 août 2016) à droit constant.
Aucune disposition de la CCN51 ne traite de ce congé.

1. Quels sont les bénéficiaires du congé de solidarité familiale ?

Article L 3142-6 et L.3142-9 du code du travail

Bénéficie de ce congé tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions le salarié ayant été désigné comme personne de confiance au sens de l'article L.1111-6 du code de la santé publique.

Le salarié bénéficiaire du congé ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

2. L'employeur peut-il refuser la demande de congé de solidarité familiale ?

Articles L 3142-6 et L.3142-13 du code du travail

Article R.3142-4 du code du travail

L'absence d'un salarié à ce titre est d'ordre public. Sur justification, le salarié a le droit de s'absenter et l'employeur ne peut s'y opposer.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Face à un refus de l'employeur, le salarié est en droit de contester ce refus directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en référé, en dernier ressort.

3. Le salarié peut-il travailler à temps partiel ?

Article L.3142-8 du code du travail

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

4. Quelle est la durée du congé de solidarité familiale ?

Articles L. 3142-8, L.3142-14 et L3142-15 du code du travail

Article D. 3142-2 du code du travail

La durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possibles, les conditions de son fractionnement ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont déterminés par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Lorsque des dispositions ont été négociées, elles prévalent sur les dispositions légales même si elles lui sont moins favorables.

A défaut d'accord, qu'il soit total (arrêt total d'activité) ou à temps partiel (réduction du temps de travail), le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné sans que sa durée totale ne puisse dépasser 3 mois, le salarié bénéficiant alors de journées de congé. La durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

5. Quel est le formalisme attaché au congé de solidarité familiale ?

*Articles L.3142-7, L.3142-14 et L.3142-15 du code du travail
Articles D.3142-5 et D.3142-6 du code du travail*

Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé sont déterminés par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

A défaut d'accord le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

A défaut d'accord, lorsque le salarié décide de renouveler son congé de solidarité familiale ou son activité à temps partiel, il en informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé peut débuter sans délai dès réception de la demande par l'employeur.

6. Comment prend fin le congé de solidarité familiale ?

*Article L. 3142-7 du code du travail
Article D.3142-3 du code du travail*

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée fixée par accord d'entreprise à ce congé ou, à défaut d'accord, au terme de la durée légale des 3 mois, soit dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Le salarié informe l'employeur au moment de la demande du congé par tout moyen conférant date certaine de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour.

En cas de décès de la personne assistée, le salarié pourra bénéficier de l'autorisation d'absence pour décès éventuellement prévue par la Convention collective.

7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant ce congé de solidarité familiale ?

*Article L. 3142-9 du code du travail
Article L168-1 à L168-7 du code de la sécurité sociale
Article D168-1 à D.168-10 du code de la sécurité sociale*

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré et il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée. Mais ce congé est partiellement indemnisé par la CPAM.

Pour compenser partiellement la perte de revenus subie par le bénéficiaire de ce congé, une allocation journalière, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie a été créée, qui fait l'objet d'une revalorisation chaque année par décret. Cette indemnisation est financée et servie par le régime d'assurance maladie.

Depuis le 1^{er} avril 2017, le montant de l'allocation est fixé à 55,40 € si l'activité professionnelle est suspendue et à 27,70 € si l'activité professionnelle est réduite.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 21 (ou 42 en cas d'activité à temps partiel). L'allocation est versée chaque jour ouvrable ou non. Elle peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient, dans la limite totale maximale de 21 jours. Lorsque la personne accompagnée à domicile est hospitalisée, l'allocation continue d'être servie durant les jours d'hospitalisation. L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de solidarité familiale et à l'issue de ce congé ?

Articles L 3142-10 à L.3142-12 du code du travail

Article L 3142-14 du code du travail

La durée du congé est prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté. Ainsi, cette période sera notamment prise en compte pour l'évolution du pourcentage de la prime d'ancienneté et du complément technicité.

La convention ou l'accord collectif d'entreprise détermine les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.

Avant et après son congé le salarié a droit à un entretien professionnel. Cet entretien, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

A l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

CONGE DE PROCHE AIDANT

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement (loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015) substitue au congé de soutien familial le congé de proche aidant.

Les dispositions du code du travail relatives à ce congé ont été réécrites suite à la loi Travail (loi n°2016-1088 du 10 août 2016) à droit constant, à l'exception de quelques assouplissements.

Aucune disposition de la CCN51 ne traite de ce congé.

1. Quels sont les bénéficiaires du congé de proche aidant ?

Articles L 3142-16 et L.3142-17 du code du travail

Article L 3142-24 du code du travail

Le salarié souhaitant suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut demander à bénéficier d'un congé de proche aidant.

Ce congé coexiste avec le congé de présence parentale ouvert aux parents d'un enfant souffrant d'une pathologie grave et avec le congé de solidarité familiale.

Le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise suite à la loi travail (antérieurement le salarié devait avoir 2 ans d'ancienneté) et la personne aidée peut être :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Ce congé est désormais également ouvert aux aidants d'une personne qui fait l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

2. L'employeur peut-il refuser un congé de proche aidant ?

Articles L 3142-16 et L.3142-25 du code du travail

Article R.3142-10 du code du travail

L'absence d'un salarié à ce titre est d'ordre public. Si les conditions sont remplies, l'employeur ne pourra donc pas reporter la demande ni refuser le congé.

Face à un refus de l'employeur, le salarié est en droit de contester ce refus directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en référé, en dernier ressort.

3. Quelle est la durée du congé de proche aidant ?

Article L.3142-19 du code du travail

Articles L.3142-26 et L.3142-27 du code du travail

Il ne peut excéder une durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Cette limite est d'ordre public.

La durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possibles, sont déterminés par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord le congé est de 3 mois renouvelable dans le respect de la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

Lorsque des dispositions ont été négociées, elles prévalent sur les dispositions légales (3 mois renouvelable) même si elles lui sont moins favorables.

4. Quelles modalités le congé de proche aidant peut-il revêtir ?

Articles L.3142-19 et L.3142-20 du code du travail

Articles D.3142-7 et D.3142-9 du code du travail

► Le congé entraîne la suspension du contrat de travail ; il débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée attestée par le responsable de cet établissement, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

► Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné. Dans ce cas la durée minimale de chaque période de congés est d'une journée.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de façon fractionnée doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée attestée par le responsable de cet établissement, le salarié peut bénéficier du fractionnement immédiatement.

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

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée attestée par le responsable de cet établissement, le salarié peut bénéficier de cette transformation immédiatement.

5. Quel est le formalisme attaché au congé de proche aidant ?

Articles L3142-26 et L3142-27 du code du travail

Articles D.3142-8, D. 3142-11 et D.3142-12 du code du travail

Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par convention ou accord d'entreprise ou à défaut par convention ou accord de branche.

Lorsque des dispositions ont été négociées, elles prévalent sur les dispositions légales même si elles sont moins favorables.

► En cas de suspension du contrat, de fractionnement ou de transformation à temps partiel

A défaut d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé.

Il joint à sa demande les documents suivants :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

► En cas de renouvellement

A défaut d'accord, en cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins quinze jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont celles prévues pour le congé initial (soit 1 mois).

6. Comment prend fin le congé de proche aidant ?

Articles L. 3142-19, L3142-26 et L3142-27 du code du travail

Article D. 3142-13 du code du travail

Le congé prend fin à son échéance mais peut également prendre fin avant le terme prévu du congé.

En effet, le salarié peut mettre fin au congé par anticipation ou y renoncer en cas de :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Il s'agit de dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger.

La durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé est fixée par convention ou accord d'entreprise ou à défaut par convention ou accord de branche.

A défaut d'accord, pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé de proche aidant ?

Le contrat de travail est suspendu pour la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération, sauf dispositions plus favorables.

La CCN 51 ne prévoit pas de dispositions sur ce point.

8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de proche aidant et à l'issue de ce congé ?

Article L 3142-18 du code du travail

Articles L.3142-21, L.3142-22 et L.3142-23 du code du travail

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues :

- au deuxième alinéa de l'article L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles : « *Le bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité,*

- ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles : « *La personne handicapée remplissant des conditions fixées par décret peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité dans des conditions fixées par décret* ».

La durée du congé est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté. Ainsi, cette période sera prise en compte notamment pour l'évolution du pourcentage de la prime d'ancienneté et du complément technicité.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel. Cet entretien, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

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

CONGE CONVENTIONNEL POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE

Article 11.06 de la CCN 51

1. Quels sont les bénéficiaires du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?

Tout salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale de la maladie de celui-ci peut, avec l'accord préalable de l'employeur ou de son représentant, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu ou réduire à mi-temps sa durée de travail.

La convention collective n'a pas précisé la notion de membre proche de la famille. On entend en principe les ascendants, les descendants, les collatéraux, le conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

2. L'employeur peut-il refuser le congé pour soigner un membre proche de sa famille ?

L'employeur doit donner son accord préalable au congé et peut refuser ou reporter le départ en congé lorsque les nécessités ou contraintes de service le justifie.

De même, la demande de renouvellement pourra être refusée par l'employeur lorsque les nécessités ou contraintes de service le justifie

3. Quelles peuvent être les modalités du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?

Le salarié peut suspendre son contrat de travail et cesser son activité professionnelle.

Il peut également demander à travailler à temps partiel. A noter que la CCN51 envisage seulement le passage à un mi-temps, à l'exclusion de tout autre volume de temps partiel.

Il conviendra alors d'établir un avenant au contrat de travail (*pour plus d'informations sur le contrat de travail à temps partiel, cf. la fiche pratique relative au travail à temps partiel*)

En revanche, rien n'interdit au salarié de transformer, à l'issue de la période initiale, son congé en mi-temps ou vice-versa, sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

4. Quelle est la durée du congé pour soigner un membre proche de sa famille ?

Le congé ou la période de travail à mi-temps a une durée initiale de trois mois au maximum et peut être renouvelé une fois, la durée totale ne pouvant excéder six mois.

5. Quel est le formalisme attaché au congé pour soigner un membre proche de sa famille ?

► Le salarié doit en faire la demande à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec avis d'accusé de réception, indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée.

A cette lettre, doit être joint un certificat médical attestant de la réalité de la maladie justifiant la présence du salarié auprès du membre de sa famille.

La CCN51 n'impose pas de délai minimum entre la demande du salarié et la date de départ en congé ou de réduction d'activité.

La réponse de l'employeur n'est soumise à aucun formalisme par la CCN51 ; néanmoins il est conseillé d'informer par écrit le salarié de la réponse (LRAR ou lettre remise en main proche contre décharge) et ce, dans un délai raisonnable.

► En cas de renouvellement, le salarié doit en faire la demande à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec avis d'accusé de réception, indiquant la durée de prolongation du congé ou de la période de travail à mi-temps.

Cette demande de prolongation doit être faite au moins quinze jours avant le terme de la période initiale et doit toujours être accompagnée d'un certificat médical attestant de la réalité de la maladie justifiant la prolongation de la présence du salarié auprès de la personne malade.

La réponse de l'employeur n'est soumise à aucun formalisme par la CCN51 ; néanmoins il est conseillé d'informer par écrit le salarié de la réponse (LRAR ou lettre remise en main proche contre décharge) et ce, dans un délai raisonnable.

6. Comment prend fin le congé pour soigner un membre proche de sa famille?

Le congé ou la période d'activité à mi-temps prend fin au terme initialement prévu, sans formalisme particulier.

Mais le salarié peut mettre fin par anticipation au congé ou à la période d'activité à temps partiel, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins quinze jours avant la date souhaitée pour son retour. Ce retour anticipé n'est soumis à aucune condition de fond, ni justification particulière.

L'employeur ne peut s'opposer à ce retour anticipé dès lors que le salarié a respecté le délai de 15 jours précité.

A défaut de respect de ce délai, l'employeur peut reporter la date de retour anticipée souhaitée par le salarié.

7. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé pour soigner un membre proche de sa famille?

Le contrat de travail est suspendu durant la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

En cas d'activité à mi-temps sa rémunération est proratisée en conséquence.

8. Quelle est la situation du salarié pendant le congé pour soigner un membre proche de sa famille et à l'issue ce congé ?

Cette période n'est pas assimilée à du travail effectif au regard des congés payés et de l'ancienneté. Cette période n'est donc pas prise en compte notamment pour l'évolution du pourcentage de la prime d'ancienneté et du complément technicité.

Il en va bien entendu différemment si le salarié travaille à mi-temps, cette activité à mi-temps étant prise en compte pour son ancienneté, pour l'acquisition des congés payés

A l'issue de ce congé ou de la période de travail à mi-temps, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

1. Quels sont les bénéficiaires du congé de présence parentale ?

Article L 1225-62 du code du travail

Le salarié dont l'enfant dont il assume la charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale.

Le droit au congé est ouvert au salarié, que l'enfant soit hospitalisé ou scolarisé.

L'enfant concerné doit répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du SMIC.

Un certificat médical délivré par le médecin de l'enfant fixe la période au cours de laquelle le salarié est autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Le certificat précise la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant.

La loi ne fixe pas une liste de pathologies pouvant être concernées par le congé. C'est au médecin traitant de l'enfant de se prononcer par certificat médical sur l'étendue de l'aide à lui apporter.

En pratique, cela concerne essentiellement les cas de cancer, d'allergies lourdes, de maladies génétiques graves ou des pathologies nécessitant une rééducation intensive et de longue durée.

2. L'employeur peut-il refuser un congé de présence parentale ?

Lorsque le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé qui est de droit.

3. Quelle est la durée du congé de présence parentale ?

Article L 1225-62 du code du travail

Articles D 1225-16 et D 1225-17 du code du travail

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié est de 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

Le congé peut être fractionné, il est alors pris par journées entières et non par fractions de jour.

Le médecin de l'enfant doit indiquer dans le certificat médical la durée de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé.

Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie du droit à congé de présence parentale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, qui est adressé à l'employeur.

Le salarié peut renouveler son congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant pour laquelle le premier congé a été accordé.

4. Quel est le formalisme attaché à un congé de présence parentale ?

Article L. 1225-63 du code du travail

Articles D.1225-17 et R. 1225-14 du code du travail

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre devra comporter la date de début du congé ainsi que sa durée.

Le salarié doit joindre un certificat médical précisant la durée du traitement.

Parallèlement à la demande faite à l'employeur, le salarié doit faire une demande à la caisse d'allocations familiales qui peut, sous conditions, verser une allocation journalière de présence parentale.

Quand le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur précitées s'appliquent.

5. Comment prend fin le congé de présence parentale ?

Articles L. 1225-52 et L. 1225-64 du code du travail

Le congé prend fin au terme initialement prévu ou à la fin du renouvellement du congé.

Ce congé peut être interrompu pour cause de décès de l'enfant ou de diminution importante des revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au moins 1 mois avant la date à laquelle il souhaite revenir dans l'entreprise.

6. Le salarié est-il rémunéré ou indemnisé pendant le congé de présence parentale ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la Caisse d'allocations familiales.

7. Quelle est la situation du salarié pendant le congé de présence parentale et à l'issue de ce congé ?

Articles L1225-64 et L1225-65 du code du travail

Le congé de présence parentale est pris en compte pour moitié de sa durée dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Il est intégralement pris en compte dans le calcul des droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF).

A son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il en est de même lors de son retour anticipé en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer pour le salarié qui a respecté le délai de prévenance d'un mois.