

## Congé Enfant Malade / Présence Parentale / Don Jour Repos :

### 1/ Congé Enfant Malade :

Ce sont des jours de congés qu'un salarié peut prendre lorsque son enfant est malade ou victime d'un accident

Un salarié bénéficie de **3 jours de congés enfant malade/an**.

Les parents d'un enfant de **moins de 16 ans**, dont la maladie ou l'accident est constaté par un **certificat médical**, peuvent bénéficier d'un congé enfant malade.

L'enfant doit être à **la charge effective et permanente** du parent

Si l'enfant a moins d'1 an, ou si le salarié a 3 enfants ou plus, de moins de 16 ans, à sa charge, il peut bénéficier de **5 jours de congés enfant malade/an** (au lieu de 3).

**Il n'y a pas de condition d'ancienneté, de temps de travail ou de type de contrat (salarié en CDD, CDI...)** pour bénéficier de ce congé.

Les jours enfant malade sont des congés **non rémunérés**, les jours sont déduits du salaire.

La convention collective peut être plus favorable **et prévoir que le congé enfant malade soit rémunéré**

Il n'existe pas de procédure particulière dans le Code du travail pour demander des jours enfant malade à son employeur.

Quand le salarié prévient son employeur de son absence, qu'il lui fournit le certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, et qu'il ne dépasse pas le nombre de jours qui est autorisé, **l'employeur ne peut pas refuser les jours enfant malade.**

Le non-respect par l'employeur des dispositions applicables à ce congé l'expose à des sanctions

**Une convention collective ou un accord d'entreprise**, peut prévoir un congé enfant malade plus favorable que ce que prévoit le Code du travail :

- Un congé enfant malade **rémunéré**.
- Un congé enfant malade **plus long** que 3 jours

### Congé enfant malade et chômage partiel :

De nombreux salariés sont au chômage partiel **du fait de la COVID 19**

Le chômage partiel peut être **total** (pas de travail du tout) ou **partiel** (alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées).

- Sur les **périodes travaillées**, le salarié peut poser des jours de congés enfant malade s'il en a besoin.
- Sur les **périodes non travaillées**, 2 situations sont possibles :

- La convention collective ou l'accord d'entreprise ne prévoient rien : le congé enfant malade n'est donc pas rémunéré, il n'est pas nécessaire de prendre un congé enfant malade puisque le salarié peut s'occuper de son enfant (ne travaille pas) et il touche une indemnité de chômage partiel (70% de sa rémunération brute), **alors que s'il pose un congé enfant malade, il ne sera pas rémunéré.**
- La convention collective ou l'accord d'entreprise prévoient des jours enfant malade rémunérés : dans ce cas il est plus intéressant pour le salarié de poser ses jours enfant malade, pour toucher sa rémunération à 100% plutôt que de toucher l'indemnité de chômage partiel (70% salaire brut)

## 2/ Congé Présence Parentale :

Ce congé est ouvert à tout salarié, **sans condition d'ancienneté**, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est **au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois)** dans une période dont la durée est fixée à 3 ans, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap.



### PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

**Aucun de ces jours ne peut être fractionné.**

Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « **compte crédit jours** » que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le congé de présence parentale répond aux modalités suivantes :

- La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est définie **dans le certificat médical** détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté ; il doit attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants ; il précise la durée prévisible de traitement de l'enfant.  
Tous les 6 mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur
- Le salarié doit envoyer à son employeur, **au moins 15 jours avant le début du congé**, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical visé ci-dessus.

Pendant le congé de présence parentale, **le contrat de travail du salarié est suspendu.**

La rémunération n'est pas maintenue pendant le congé, sauf convention collective plus favorable.

Dans certaines conditions et limites, le salarié peut bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, **d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP)** versée par la caisse d'allocations familiales : informations sur le site [www.caf.fr](http://www.caf.fr).

La durée du congé est prise en compte pour moitié, dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

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

**En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage**, le salarié retrouve également son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à **l'article L. 1225-52 du Code du travail**.

Il doit adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, **un mois au moins avant** la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

#### **3/ Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant**

Le don de jours de repos est un dispositif permettant **à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie**, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.

Le congé payé annuel ne peut être cédé, **que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables**.

Un salarié peut renoncer **à tout ou partie de ses jours de repos non pris** au profit d'un :

- Collègue dont un enfant est gravement malade
- Collègue *proche aidant* (personne qui s'occupe d'un membre de son entourage handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité).

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos, s'il remplit les conditions suivantes :

- Le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans
- L'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- Le salarié vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie

Ce proche peut être soit :

- La personne avec qui le salarié vit **en couple**
- **Son ascendant** (personne dont on est issue : parents, grands-parents, arrière-grands-parents) **son descendant** (enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant), l'enfant dont il assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- soit une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. 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, c'est-à-dire de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois.

Le don de jours de repos, permet **au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.**



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés, a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

**La loi du 22/05/2019** intègre :

- **Dans la négociation collective**, des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants.
- **Dans le dossier médical partagé (DMP)** de la personne aidée, un volet relatif aux éventuels aidants familiaux.

**LOI 22/05/2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants JO 23/05**