

Comment renouveler un congé de présence parentale ?



© 2022 Les Echos Publishing

Le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale. Ce congé lui est accordé pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (consécutifs ou non) à prendre sur une période de 3 ans. Un congé qui, en cas de besoin, peut être renouvelé...

À noter : pendant le congé, le salarié bénéficie d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales. L'employeur n'a donc pas à maintenir sa rémunération.

Quand le congé peut-il être renouvelé ?

Si le salarié a épuisé les 310 jours accordés au titre du congé de présence parentale avant la fin de la période de 3 ans, il peut, sans attendre le terme de cette période, prétendre au renouvellement du congé. Et ce, au titre de la même maladie, du même accident ou du même handicap de l'enfant. Le salarié bénéficie alors d'un nouveau congé de présence parentale de 310 jours, à prendre sur une nouvelle période de 3 ans.

Rappel : le congé de présence parentale peut également être renouvelé à l'issue de la période initiale de 3 ans, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ou bien lorsque la gravité de la pathologie nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

À quelles conditions ?

Pour bénéficier du renouvellement du congé de présence parentale avant la fin de la période de 3 ans, le salarié doit obtenir un nouveau certificat médical du médecin qui suit l'enfant. Un document attestant du caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite de soins contraignants et d'une présence soutenue du salarié. Ce certificat doit, en outre, faire l'objet d'un accord explicite du service du contrôle médical de la Sécurité sociale.

Une fois le renouvellement du congé accordé, le salarié qui souhaite en bénéficier doit en avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Une lettre qui doit être accompagnée du certificat établi par le médecin et de l'avis favorable du service du contrôle médical de la Sécurité sociale.

[Décret n° 2022-733 du 28 avril 2022, JO du 29](#)

© 2022 Les Echos Publishing