

Allocations journalières de présence parentale

Informations droit social et droit du travail 01/2024

Traduction Frontaliers Grand Est

Les parents qui exercent une activité professionnelle connaissent les problèmes qui se posent lorsque l'un d'entre eux ne peut pas se rendre au travail et doit rester à la maison pour s'occuper d'un enfant tombé subitement malade.

Bases légales du droit du travail:

Selon le § 616 du BGB, le salarié a droit vis à vis de son employeur d'être libéré de son obligation de présence au travail et d'être payé, lorsque, pour une raison personnelle, sans faute de sa part, et avec une réaction proportionnelle, il ne peut fournir son travail. Ces conditions sont remplies lorsque le salarié présente un certificat médical confirmant la maladie de l'enfant et la nécessité de s'en occuper et que la garde par une autre personne n'est pas envisageable ou impossible.

Un droit à une absence rémunérée du poste de travail peut aussi se justifier lorsqu'une visite chez le médecin ou un traitement thérapeutique exige un accompagnement de l'enfant, ou si l'enfant, sans être malade, à la suite de circonstances particulières a besoin de simples contrôles. Dans tous les cas, la jurisprudence considère de ce fait comme « proportionnelle » une période pouvant aller jusqu'à cinq jours en cas d'absence pour la prise en charge d'un enfant malade. Dans certains cas, un droit supplémentaire peut être envisageable. Il est entendu qu'il existe un droit à congé rémunéré pour toute apparition d'une maladie nouvelle, cependant pour la prolongation d'une maladie (même causes pathogènes) ce droit ne s'applique qu'une seule fois, à moins qu'il ne se soit écoulé entre les deux absences une période dans tous les cas supérieure à six mois.

Concernant l'âge de l'enfant dont il faut s'occuper, il n'existe aucune limitation fixée formellement par la loi ou par la jurisprudence, même si le Tribunal du travail n'a jusqu'à présent statué que sur des cas d'enfants âgés de huit ans au maximum. Si les deux parents sont actifs avec la même charge horaire (et si les soins ne nécessitent pas la présence d'un des parents en particulier), ils peuvent décider librement lequel d'entre eux prendra l'enfant en charge. Dans les autres cas, c'est généralement le parent qui a la charge horaire la moins importante qui devra se libérer.

Attention:

Le droit à indemnisation peut toutefois être limité, voire exclu, par une convention collective ou dans le contrat de travail !. Pour l'ensemble de la fonction publique, des conventions collectives spécifiques sont en vigueur.

Le Tribunal du travail a par ailleurs décidé que la présence d'une seule personne du foyer familial/appartenant au foyer est nécessaire à la prise en charge des enfants et que à ces fins, le salarié n'est pas obligé d'engager une personne extérieure au foyer familial.

Les bases légales de l'assurance sociale:

S'il n'existe (plus) sur la base du § 616 du code civil (BGB) (ou sur la base de la convention collective ou du contrat de travail) de droit envers l'employeur, il peut alors y avoir selon le § 45 du code social (SGB) V un droit à l'encontre de la caisse de maladie. Conformément à cette disposition un salarié assuré, sur présentation d'un justificatif d'allocation maladie journalière, a droit vis-à-vis de son employeur à une absence non rémunérée. En revanche, le salarié peut prétendre à une allocation journalière de présence parentale de la part de la caisse de maladie, lorsque son absence du travail est rendue nécessaire par un certificat médical, pour surveiller, prendre en charge ou soigner son enfant malade. L'enfant doit lui-même doit être légalement assuré (en tant qu'ayant-droit de la famille par exemple), aucune autre personne vivant dans le même foyer ne doit être en capacité de prendre en charge sa surveillance et il ne doit pas encore avoir atteint l'âge de douze ans révolus.

Chaque assuré a droit à l'allocation journalière de présence parentale (et ce faisant à une autorisation d'absence vis-à-vis de l'employeur) selon le § 45 alinéa 2 SGB V, à raison de 10 jours ouvrables au maximum, par année civile et par enfant. Si les deux parents sont actifs et assurés, ils peuvent par exemple prendre en charge l'un après l'autre leur enfant malade, ce sur une durée de vingt jours ouvrables maximum.

Les parents peuvent décider lequel d'entre eux s'occupe de l'enfant. Si l'un des deux a épuisé le quota de jours accordés, il peut recevoir de l'autre parent des journées disponibles. Cela est possible à la seule condition que l'employeur du salarié qui souhaite s'occuper de son enfant donne son accord.

Pour ne pas défavoriser les familles monoparentales, celles-ci ont une autorisation d'absence de vingt jours ouvrables maximum par enfant et par année civile. Au total, le droit aux allocations journalières et l'autorisation d'absence (soit pour plusieurs enfants et cas de maladies) est limité à 25 jours ouvrables par an et par parent actif, et 50 jours ouvrables pour les familles monoparentales.

Règle particulière pour 2024 et 2025

Afin d'aider les parents à concilier vie familiale et vie professionnelle après l'expiration des régimes spéciaux Corona, un nouveau régime est en place pour les années 2024 et 2025 :

Un parent peut percevoir des allocations de maladie pendant 15 jours ouvrables au maximum pour chaque enfant, les parents isolés pendant 30 jours ouvrables au maximum. Chaque année civile, chaque parent peut percevoir au maximum 35 jours ouvrables d'indemnités de maladie, et les parents isolés ont droit à un maximum de 70 jours ouvrables par année civile.

La demande d'allocation de présence parentale doit être transmise à la caisse de maladie.

Attention :

Seuls les parents assurés à l'assurance maladie obligatoire peuvent obtenir l'allocation de présence parentale pour leur enfant assuré.

L'allocation journalière de présence parentale selon le § 45 SGB s'élève à 90 % de la rémunération nette précédemment perçue, et pour des paiements effectués en une seule fois au cours des 12 derniers mois, même à 100 % du salaire net. Le montant maximum de l'allocation est toutefois limité et ne peut dépasser 70 % du plafond de revenu quotidien, soit 120,75 Euros par jour.

En principe, selon le § 616 du BGB, l'employeur est tenu en priorité au maintien du salaire avant l'intervention de la caisse maladie. Dans la mesure où il a effectué les versements, le droit aux allocations journalières de présence parentale est alors « dépensé ». Si l'employeur, pour une mère célibataire, a par exemple déjà accordé une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours ouvrables, elle ne dispose plus, en cas de prolongement de la maladie de l'enfant, au titre du § 45 du SGB V, que de 15 jours d'autorisation d'absence rémunérés (2024 et 2025 : 25 jours ouvrables). Si malgré son obligation, l'employeur ne maintient pas le salaire, la caisse maladie intervient tout d'abord, puis sollicite l'employeur en remplacement de ses prestations.

Pour les chômeurs (les personnes bénéficiant de l'allocation chômage ou d'allocations d'aide à la formation professionnelle), le § 146 alinéa 2 et 3 du SGB III contient une réglementation qui correspond au § 45 du SGB V concernant le maintien des allocations en cas de présence auprès d'un enfant malade.

Astuce:

Prenez contact sans attendre avec votre caisse de maladie, car les allocations journalières de présence parentale ne sont payées que sur demande des personnes concernées.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n' hésitez pas à contacter le service juridique de l' Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Consultation téléphonique de courte durée :

Tel. 0049 (0)681 4005-111

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Information

Tel. 0049 (0)681 4005-140

Fax : 0049 (0)681 4005-210

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Sur notre site Internet www.arbeitskammer.de/beratung vous trouverez un aperçu de toutes les offres de conseil sur différents thèmes et pour différents groupes de personnes.

Une vue d'ensemble avec de nombreuses réponses aux questions fréquemment posées (FAQ) sur le droit du travail et le droit social se trouvent ici: www.arbeitskammer.de/faq