Image not found or type unknown

Congé de présence parentale et primes

Par **juboss42**, le **06/05/2013** à **16:09**

Bonjour,

Je bénéficie d'un congé de présence parentale pour m'occuper de mon enfant trisomique. Ce congé est défini par l'Article L1225-62 du code du travail.
Mon entreprise applique une prime pour ses salariés. l'attribution de cette prime est basée sur l'absentéisme et sur d'autres critères.
Ma question est la suivante :
Est-ce que dans le cadre de la prise de journées de présence parentale, ces journées peuvent être considérées comme de l'absentéisme et donc justifier de ne pas donner cette prime?
De mon point de vue, cela devrait être pris en compte comme des jours de congés et ne pas rentrer dans le cadre de l'absentéisme.

Vous remerciant par avance de vos réponses.

Par **P.M.**, le **06/05/2013** à **19:38**

Bonjour,
Les conditions de versement de la prime qui peut être assimilée à une prime d'assiduité devraient être précisées mais normalement toutes les absences devraient être concernées pour qu'elle soit licite autres que celle qui constituent du temps de travail effectif et a priori, ce n'est pas le cas du congé de présence parentale, il semble donc normal qu'il soit retenu en absentéisme...

Par **juboss42**, le **06/05/2013** à **20:57**

Merci de votre réponse rapide.
il ne s'agit pas d'une prime d'assiduité. Il existe une autre prime qui est justement relative à l'assiduité. Je comprends que cette prime ne soit pas versée mais nous sommes dans le cadre d'une autre prime basée sur des objectifs de l'entreprise.
cependant celle-ci n'est pas non plus versée en cas d'absence.
ce congé de présence parentale étant déjà pénalisant financièrement, je trouve qu'il n'est pas juste en plus d'être pénalisé sur cette prime. D'autant que les objectifs sont atteints...
merci encore de vos réponses

Par **P.M.**, le **06/05/2013** à **22:00**

Peu importe comment on l'appelle puisque j'ai parlé d'assimilation, en tout cas elle est conditionnée à une question d'absence et ce que je vous indique correspond à la Jurisprudence de la Cour de Cassation et l'on pourrait considérer que si les objectifs sont atteints c'est grâce à ceux qui sont présents et comme je vous l'ai dit l'employeur n'a pas le droit de faire le tri en les différentes absences en dehors de celles qui constituent du temps de travail effectif comme les congés payés, les congés maternité ou les arrêts consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés