

Étude

statutaire

n°359
MAJ Février 2024

Le congé de présence parentale

Le pôle assistance statutaire
vous informe



I] DEFINITION	4
II] LES BENEFICIAIRES DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	4
III] LA PROCEDURE	4
1) LES CONDITIONS.....	4
2) LA DEMANDE	4
3) LA MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	5
A. <i>La durée et le renouvellement</i>	5
B. <i>Les modalités d'utilisation</i>	5
C. <i>La modification des dates prévisionnelles de congé et des modalités d'utilisation</i>	5
D. <i>Les contrôles</i>	5
E. <i>La réouverture du droit à congé de présence parentale</i>	5
4) LES EFFETS DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	6
A. <i>Sur la carrière de l'agent</i>	6
B. <i>Sur la rémunération</i>	6
C. <i>Sur les congés annuels et les jours de RTT</i>	6
D. <i>Sur la retraite</i>	6
E. <i>Sur l'emploi occupé par l'agent</i>	7
5) LA FIN DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	7
A. <i>La fin normale</i>	7
B. <i>La fin anticipée</i>	7
C. <i>La réintégration de l'agent</i>	7

REFERENCES

- Code de la sécurité sociale
- Code des pensions civiles et militaires de retraite
- Code général de la fonction publique (articles L632-1 et suivants)
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 14-2)
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale (article 12-1)
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (article 15)
- Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale
- Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique (article 13)
- Décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

I] Définition

Le congé de présence parentale est accordé à un agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

• Article L632-1 du code général de la fonction publique

Ce congé est accordé de droit dès lors que l'agent qui en demande le bénéfice remplit les conditions requises.

II] Les bénéficiaires du congé de présence parentale

Peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale, de droit et sur demande :

- les fonctionnaires titulaires
- les fonctionnaires stagiaires
- les agents contractuels de droit public en CDD et en CDI

• Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires) / Article 12-1 du décret n°92-1194 (stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

III] La procédure

1) Les conditions

Le congé de présence parentale est accordé à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de l'un d'entre eux, ainsi que des soins contraignants.

L'enfant est considéré comme étant « à charge » conformément à la définition prévue pour ouvrir droit aux prestations familiales et à l'attribution du supplément familial de traitement.

Ainsi, la charge doit être effective et permanente et concerner :

- soit un enfant âgé de moins de 16 ans (fin de l'obligation scolaire)
- soit un enfant âgé de moins de 20 ans et dont l'éventuelle rémunération n'excède pas 55 % du SMIC

• Articles L512-3 et R512-2 du code de la sécurité sociale

La preuve de la charge effective s'apporte par tout moyen.

NDLR : Le fait que l'agent perçoive le supplément familial de traitement implique nécessairement que l'enfant est à sa charge.

2) La demande

La demande de congé de présence parentale doit être formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé ou, en cas de renouvellement, 15 jours avant le terme du congé en cours. Cette demande doit indiquer :

- les dates prévisionnelles de congé
- les modalités d'utilisation de ces dates : période continue / période(s) fractionnée(s) d'au moins une demi-journée / service à temps partiel

NDLR : Le fractionnement par demi-journée n'est possible que pour les prolongations ainsi que les renouvellements d'un congé de présence parentale en cours au 27 août 2023 ou pour l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Elle doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap en cause, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Le délai de 15 jours ne s'applique pas en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent bénéficiaire du congé.

• Articles L632-1 et L632-2 du code général de la fonction publique / Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels) / Article 8 du décret n°2023-825

3) La mise en œuvre du congé de présence parentale

A. La durée et le renouvellement

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier un agent, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Dans cette double limite, la durée initiale du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Toutefois, ce congé est renouvelable une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident si le nombre de jours de congé maximal est atteint avant le terme de la période initiale de 36 mois. Ce renouvellement sera d'un maximum de 310 jours ouvrés sur une nouvelle période de 36 mois.

Au terme de cette durée ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois déclenchée pour la durée initiale. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Lorsque la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen par le médecin, le fonctionnaire doit également transmettre un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

Pour obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé avant le terme de la période de 36 mois, l'agent présente un nouveau certificat médical.

• Article L632-2 du code général de la fonction publique / Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

B. Les modalités d'utilisation

Dans le respect des limites ci-dessus (cf. A. La durée et le renouvellement), l'agent peut choisir d'utiliser le congé selon les modalités suivantes :

- pour une période continue
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée (mais pas de fractionnement en heures)
- sous la forme d'un service à temps partiel

Ces différentes modalités peuvent se cumuler au cours d'une même période de congé de présence parentale. Cela doit être précisé dans le courrier de demande de congé.

Rappel : Le fractionnement par demi-journée n'est possible que pour les prolongations ainsi que les renouvellements d'un congé de présence parentale en cours au 27 août 2023 ou pour l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

• Article L632-2 du code général de la fonction publique / Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels) / Article 8 du décret n°2023-825

C. La modification des dates prévisionnelles de congé et des modalités d'utilisation

L'agent peut modifier les dates prévisionnelles de congés et les modalités d'utilisation figurant dans son courrier de demande.

Le cas échéant, il doit en informer l'autorité territoriale par écrit, au moins 48 heures à l'avance. Ce préavis ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

L'autorité territoriale est tenue de faire droit à cette demande de modification et régulariser la situation de l'agent en conséquence.

- Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

D. Les contrôles

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent en congé de présence parentale est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle le contraire, l'autorité territoriale peut mettre fin au congé après avoir invité l'agent à présenter ses observations.

- Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

E. La réouverture du droit à congé de présence parentale

A l'issue de la période de 36 mois (ou, le cas échéant, au-delà de cette période en cas de doublement de la période du congé de présence parentale), un nouveau droit à congé peut être ouvert, sur présentation d'une nouvelle demande écrite accompagnée d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans les situations suivantes :

- en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant
- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants

- Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

4) Les effets du congé de présence parentale

A. Sur la carrière de l'agent

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour les droits à avancement, à promotion et à formation.

- Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires)

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire bénéficiant du droit au congé de présence parentale est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination stagiaire est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale.

- Article 12-1 du décret n°92-1194 (stagiaires ayant déjà la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois)

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de présence parentale est reportée d'un nombre de jours ouvrés égale au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé utilisés.

- Article 12-1 du décret n°92-1194 (stagiaires)

La durée d'utilisation du congé de présence parentale est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

- Article 12-1 du décret n°92-1194 (stagiaires titularisés)

B. Sur la rémunération

Pendant les jours de congés de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré.

- Article L632-3 du code général de la fonction publique (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)

Cependant, il peut solliciter l'allocation journalière de présence auprès de la Caisse d'allocations familiales, par le biais du Cerfa n°12666*03, accompagné des documents suivants :

- une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale
- un certificat médical détaillé (distinct de celui fourni à l'employeur), sous pli fermé, à l'attention du service du contrôle médical de la caisse d'assurance maladie

Lorsqu'il sollicite le renouvellement de l'allocation, l'agent doit adresser un nouveau certificat médical détaillé à la Caisse d'allocations familiales, toujours sous pli fermé et adressé au service du contrôle médical de la caisse d'assurance maladie.

- *Article L632-3 du code général de la fonction publique / Article R544-1 du code de la sécurité sociale*

C. Sur les congés annuels et les jours de RTT

Le congé de présence parentale ne réduit pas les droits à congés annuels.

- *Article L632-2 du code général de la fonction publique (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)*

Toutefois, conformément aux règles relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'agent ne génère pas de jours RTT pendant les jours non travaillés. Ces jours sont proratisés en cas d'utilisation du congé sous la forme d'un service à temps partiel.

D. Sur la retraite

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire stagiaire ou titulaire affilié à la CNRACL n'acquiert pas de droits à la retraite. Cependant, si le congé est accordé pour un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, les jours de congé entrent en compte dans la constitution du droit à pension, dans la limite de 3 ans par enfant.

Si le congé est accordé pour un enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004 et si sa durée est au moins égale à deux mois, il est pris en compte dans les périodes d'interruption d'activité qui ouvrent droit à une bonification d'ancienneté d'un an par enfant, qui s'ajoute aux trimestres liquidables pour le calcul de la pension.

- *Articles L9 et R9 du code des pensions civiles et militaires de retraite / Article 15 du décret n°2003-1306 (fonctionnaires titulaires et stagiaires CNRACL)*

Le fonctionnaire affilié à l'Ircantec et l'agent contractuel n'acquièrent pas de droits à pension. •

- *Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)*

E. Sur l'emploi occupé par l'agent

Au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale :

- le fonctionnaire stagiaire ou contractuel reste affecté dans son emploi
- l'agent contractuel conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement

- *Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)*

5) La fin du congé de présence parentale

A. La fin normale

Le droit au congé de présence parentale cesse au terme convenu.

- *Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires) / Article 14-2 du décret n°88-145 (contractuels)*

B. La fin anticipée

Le congé de présence parentale prend fin, de manière anticipée :

- à la demande du fonctionnaire, par exemple en cas de diminution des ressources du ménage, sous réserve d'en informer l'autorité territoriale 15 jours à l'avance

- si un contrôle de l'autorité territoriale révèle que le congé n'est pas réellement consacré à donner des soins à un enfant, l'autorité territoriale peut mettre fin au congé après avoir invité l'agent à présenter ses observations
- de plein droit en cas de décès de l'enfant

C. La réintégration de l'agent

Le fonctionnaire stagiaire ou titulaire est réaffecté dans son emploi. Si cet emploi est supprimé ou transformé, il est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son dernier lieu de travail. Il peut également demander, sans toutefois avoir la garantie de l'obtenir, une affectation dans un emploi plus proche de son domicile.

- *Article L632-4 du code général de la fonction publique / Article 1 du décret n°2006-1022 (titulaires et stagiaires)*

L'agent contractuel reprend son emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent et pour la durée restant à courir avant le terme du contrat. S'il ne peut être réaffecté dans cet emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (dans ce cas, un nouveau contrat devra être établi).

- *Articles 14-2 et 33 du décret n°88-145 (contractuels)*



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime