

Note d'information mutualisée

Le congé de présence parentale

MAJ : 03/01/2023

Références :

- Code de la sécurité sociale,
- Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.632-1 et suivants,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,
- Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels 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,
- Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale.

Sommaire :

I- Les bénéficiaires	2
II- Les modalités d'attribution du congé de présence parentale	2
III- La durée du congé de présence parentale	3
A- Le renouvellement du congé de présence parentale au terme de la durée de traitement de l'enfant	3
B- Le prolongement de la durée du congé de présence parentale à l'issue du réexamen du médecin suivant l'enfant	4
C- La réouverture du droit à congé de présence parentale à l'issue de la période de 36 mois ..	4
IV- La situation de l'agent pendant le congé de présence parentale	4
A- La situation administrative de l'agent	4
B- La rémunération	5
V- La fin du congé de présence parentale	6
A- La réintégration des fonctionnaires	6
B- La réintégration des contractuels	7

INTRODUCTION

Le congé de présence parentale **est accordé de droit** à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence soutenue d'un des deux parents auprès de lui et des soins contraignants.

Les dispositions du décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 sont applicables aux demandes ou aux prolongations de congé de présence parentale présentées par les agents, après son entrée en vigueur, soit le 1^{er} décembre 2020.

Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à la date d'entrée en vigueur du décret sus visé, peuvent opter pour l'application de ces dispositions.

I- Les bénéficiaires

Le bénéfice du congé de présence parentale est ouvert aux :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou non complet,
- Agents contractuels de droit public, à temps complet ou non complet.

Pour bénéficier du congé de présence parentale, l'agent doit être en position d'activité (*TA Montreuil, 2 décembre 2022, n° 2112075*).

II- Les modalités d'attribution du congé de présence parentale

Une demande écrite est formulée à l'autorité territoriale au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement, et est accompagnée d'un certificat médical. Ce dernier atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de **l'enfant à charge**, de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et précise la durée prévisible du traitement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités d'utilisation.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, le délai d'au moins 15 jours ne s'applique pas

Un arrêté est pris par l'autorité territoriale positionnant l'agent en congé de présence parentale.

Notion d'enfant à charge

Il convient de retenir la définition de l'enfant à charge appliquée pour le versement des prestations familiales : l'enfant est considéré à charge jusqu'à l'âge de 16 ans (ou jusqu'à 20 ans, si l'enfant travaille et perçoit une rémunération qui n'excède pas 55% du SMIC, soit 982,48 € en 2022). (Qu'est-ce qu'un enfant à charge pour les prestations familiales ?)

C'est cette notion qui est retenue par les CAF pour le versement de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).

La notion d'enfant à charge n'implique pas nécessairement un lien juridique de filiation. L'enfant peut être légitime, adoptif, recueilli ou l'enfant du conjoint ou du concubin.

La notion d'enfant à charge repose sur une obligation générale d'entretien et d'éducation.

III- La durée du congé de présence parentale

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

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

Lorsque les 310 jours de congés sont atteints avant le terme de la période 36 mois, le congé **peut être renouvelé** une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois (*article L.632-2 du CGFP*).

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 30 novembre 2020, l'agent peut utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

L'agent peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités d'utilisation de ce dernier, sous réserve d'en informer par écrit l'autorité territoriale, **avec un préavis de 48 heures.**

A- Le renouvellement du congé de présence parentale au terme de la durée de traitement de l'enfant

Au terme de la durée de traitement de l'enfant, 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 susmentionnés.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

B- Le prolongement de la durée du congé de présence parentale à l'issue du réexamen du médecin suivant l'enfant

Pour rappel, la durée du congé de présence parentale s'appuie sur le certificat médical du médecin suivant l'enfant, qui précise la durée prévisible du traitement de l'enfant. Au titre de l'article L.544-2 du Code de la sécurité sociale, et lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.

Lorsque la durée prévisible du traitement fait l'objet d'un nouvel examen, l'agent doit fournir un nouveau certificat médical attestant que les conditions requises sont toujours remplies. Si tel est le cas, le congé de présence parentale est renouvelé pour une nouvelle période comprise entre 6 et 12 mois, et toujours dans la limite des 310 jours sur une période de 36 mois.

Un nouvel examen en vue d'un renouvellement entre 6 et 12 mois

Il s'agit d'une nouvelle modalité introduite par le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020.

Ce texte fixe **entre 6 mois et 12 mois**, au lieu de 6 mois auparavant, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

C- La réouverture du droit à congé de présence parentale à l'issue de la période de 36 mois

A l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert dès lors que les conditions sont réunies. Un nouveau certificat médical justifiant les situations suivantes doit être présenté :

- 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.

IV- La situation de l'agent pendant le congé de présence parentale

A- La situation administrative de l'agent

L'agent est placé en congé de présence parentale par arrêté motivé par l'autorité territoriale.

▪ Droit à avancement

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Concernant les fonctionnaires stagiaires, la durée du congé de présence parentale est prise en compte

dans son intégralité pour le classement à la titularisation.

- **Droit à congés**

Le congé de présence parentale étant une période de services effectifs, l'agent continue d'acquérir des droits à congés durant ces périodes. En revanche, les jours d'utilisation du congé de présence parentale entraînent une réduction des droits à « RTT ».

Le congé de présence parentale n'est pas cumulable avec un autre congé (paternité, adoption, maternité, maladie, congé parental).

- **Droit à la retraite**

- *Pour les agents affiliés à la CNRACL*

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire CNRACL acquiert des droits à retraite selon que l'enfant à charge est né ou adopté avant ou après le 1^{er} janvier 2004.

- Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004 : la période de congé de présence parentale est prise en compte pour la constitution du droit à pension de retraite et pour la liquidation de la pension, dans la limite de 3 ans par enfant (*article 11 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003*).
- Pour les enfants nés, adoptés ou pris en charge avant le 1^{er} janvier 2004 : le congé de présence parentale constitue une période d'interruption d'activité ouvrant droit à une bonification de 4 trimestres par enfant, à condition que le congé de présence parentale soit d'une durée au moins égale à deux mois (*article 15 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003*).

- *Pour les fonctionnaires et agents contractuels relevant du régime général de sécurité sociale*

La période de congé de présence parentale n'ouvre pas de droits à retraite dès l'instant où elle n'est pas cotisée.

B- La rémunération

Au cours de la période de congé de présence parentale, l'agent n'est pas rémunéré.

Cependant, l'agent placé dans cette situation perçoit l'**Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)** versée par la Caisse d'Allocations Familiales dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier des prestations familiales (article L.544-1 du Code de la Sécurité sociale).

Par application de l'article D.544-6 du Code de la Sécurité Sociale (*modifié par le décret n° 2022-88 du 18 janvier 2022*), le montant de cette allocation est fixé pour tous les bénéficiaires au 1^{er} janvier 2023 à :

- **62,44 €** par jour,
- **31,22 €** pour une demi-journée.

Les montants versés correspondent à sept fois la valeur du SMIC horaire net en vigueur au 1^{er} janvier, en tenant compte de la déduction de la CRDS.

Enfin, lorsque le congé de présence parentale est pris sous forme de temps partiel, l'AJPP est calculée sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes, au titre du mois civil.

Le congé de présence parentale étant décompté en nombre de jours ouvrés ; seuls ces jours donnent lieu à réduction de la rémunération. *Exemple : un agent est placé en congé de présence parentale pendant 8 jours ouvrés, sa rémunération sera réduite à hauteur de 8/30^{ème} de sa rémunération mensuelle.*

Attention : Le nombre maximum d'AJPP versées au cours de la période de 36 mois est égal à 310 jours (article L.544-3 du Code de la sécurité sociale).

Le nombre d'AJPP versées au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 (article D.544-4 du Code de la sécurité sociale).

V- La fin du congé de présence parentale

Le congé de présence parentale prend fin de plein droit :

- Par l'arrivée au terme de la période 3 ans ou du capital de 310 jours de congé,
- Lorsque les conditions médicales ne sont plus remplies,
- En raison du décès de l'enfant.

Le congé de présence parentale peut prendre fin avant le terme initiale :

- En cas de diminution des ressources du ménage (*article L.632-4 du Code Général de la Fonction Publique*) ;
- Sur demande de l'agent, à condition d'informer l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours (*article 1^{er} IV du décret du 21 août 2006*).

A- La réintégration des fonctionnaires

Durant la période de congé de présence parentale, **le fonctionnaire reste affecté dans son emploi** ; autrement dit, le poste n'est pas vacant. A l'issue du congé de présence parentale, il est réaffecté dans son ancien emploi.

Dans le cas où l'ancien emploi ne peut lui être proposé (emploi supprimé ou transformé), il est affecté dans un emploi correspondant à son grade et le plus proche de son ancien lieu de travail. Le fonctionnaire peut également demander à être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile.

Un arrêté de réintégration est pris par l'autorité territoriale.

Concernant les fonctionnaires stagiaires, la date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire

qui a bénéficié du congé de présence parentale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale (*article 12-1 du décret du 4 novembre 1992*).

B- La réintégration des contractuels

L'agent public contractuel placé en congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement.

A l'issue de la période de congé, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter **sa demande de réintégration deux mois avant l'échéance** (article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

À noter que la réintégration est prononcée sous réserve que le contrat ne soit pas arrivé à son terme. Au-delà, la réintégration ne sera possible.

Remarque

L'autorité territoriale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin au congé, après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations (*article 1^{er} III du décret du 21 août 2006*).