

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

REFERENCES :

- *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,*
- *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.*

SOMMAIRE

I.	Les bénéficiaires	3
II.	Les modalités d'attribution du congé de présence parentale	3
III.	La durée du congé de présence parentale	4
A.	Le renouvellement du congé de présence parentale au terme de la durée de traitement de l'enfant	4
B.	Le prolongement de la durée du congé de présence parentale au terme de la durée de traitement de l'enfant.....	5
C.	Le renouvellement du bénéfice du droit à congé de présence parentale avant le terme de la période de 36 mois.....	5
D.	La réouverture du droit à congé de présence parentale à l'issue de la période de 36 mois.....	5
IV.	La situation de l'agent pendant le congé de présence parentale.....	6
A.	La situation administrative de l'agent.....	6
1.	Le droit à avancement.....	6
2.	Le bénéfice des droits acquis.....	6
3.	Le droit à congés	6
4.	Le droit à la retraite.....	7
B.	La rémunération.....	7
V.	La fin du congé de présence parentale	8
A.	La réintégration des fonctionnaires	8
B.	La réintégration des agents contractuels	9

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 susvisé, 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.

La 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, multiplié par 169 ; soit 1 117,26 euros en au 1^{er} janvier 2026).

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 25 août 2023 (soit le 28 août 2023), 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 demi-journée ;**
- **Sous la forme d'un service à temps partiel.**

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2023, l'agent pouvait utiliser le congé de présence parentale pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée. La possibilité ouverte par le décret de fractionner un congé de présence parentale par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date (article 8 du décret n°2023-528 du 25 août 2023).

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 récidive 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 au terme de la durée de traitement de 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. Le renouvellement du bénéfice du droit à congé de présence parentale avant le terme de la période de 36 mois

Pour obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé à la suite de l'épuisement des 310 jours avant le terme de la période de 36 mois, l'agent doit présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et précise la durée prévisible du traitement.

A noter : Depuis le 5 février 2024 et l'entrée en vigueur du [décret n° 2024-78 du 2 février 2024](#) relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale, la production d'un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical de l'assurance maladie n'est plus requise.

D. 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 (ou le cas échéant, au-delà de cette période si l'agent a bénéficié d'un renouvellement avant le terme 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 récidive 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.

1. Le 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.

2. Le bénéfice des droits acquis

Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article L.632-2 du CGFP dans sa rédaction issue de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024). Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels, l'entretien annuel ou la formation.



Des précisions réglementaires sont attendues pour définir les contours de cette conservation des droits acquis avant le placement en congé de présence parentale. Une modification de la rédaction du décret n°88-145 du 15 février 1988 est également attendue pour ouvrir cette conservation des droits aux agents contractuels de droit public.

En revanche, les jours d'utilisation du congé de présence parentale entraînent une réduction des droits à « RTT », le cas échéant.

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

3. Le 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 cas échéant.

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

4. Le droit à la retraite

❖ **Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (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 (IRCANTEC)**

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, le montant de cette allocation est fixé pour tous les bénéficiaires au 1^{er} janvier 2026 à :

- **66,64 €** par jour,
- **33,32 €** 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.

Remarque

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*).

L'allocation journalière de présence parentale peut faire l'objet **d'une avance**, dans l'attente de l'avis du service de contrôle médical de l'Assurance maladie (loi n°2023-622 du 19 juillet 2023).

A titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal d'allocations journalières est atteint au cours de la période de 36 mois et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale, **la durée maximale peut être renouvelée une fois** au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé (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. Sa demande est examinée dans les conditions fixées à l'*article L. 512-23 du Code Général de la Fonction Publique* (article 1^{er} du décret n°2006-1022 du 21 août 2006).

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 agents 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).

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