

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :

documentation@cdg49.fr



## Le congé de présence parentale

- Références :** Code général de la fonction publique (articles L632-1 à L632-4)  
LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022  
Décret n°88-145 du 15 février 1988 (article 14-2)  
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 (article 12-1)  
Décret n° 2006-1022 modifié du 21 août 2006
- Bénéficiaires :** père ou mère  
(Agent titulaire, stagiaire et contractuel).
- Conditions :** Lorsque la maladie, l'accident ou le handicap **d'un enfant à charge** présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.
- La notion d'enfant à charge repose à la fois sur des éléments matériels et financiers et sur la responsabilité effective et éducative de l'enfant. Si l'enfant travaille, sa rémunération ne doit pas dépasser 55 % du SMIC. ([Articles R512-1 à R512-2 CSS](#))
- Demande :** Elle doit être formulée par écrit, **au moins 15 jours avant le début du congé.**
- La demande est accompagnée d'un **certificat médical** qui atteste 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 susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.
- Le fonctionnaire indique dans sa demande les **dates prévisionnelles** de congé ainsi que, le cas échéant, les **modalités** de leur utilisation.
- SI URGENCE :** en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire bénéficiaire, le délai de 15 jours ne s'applique pas.
- Durée :** **310 jours ouvrés** au maximum au cours d'une **période de 36 mois** pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.

Toutefois, lorsque le **nombre maximal de jours de congés est atteint avant le terme de la période en cours**, 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 trente-six mois. (*loi 2021-1754 article 54 V & VI & Article 87 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023*)

**Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie** qui affecte l'enfant, le bénéficiaire du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours ouvrés et des trente-six mois susmentionnés.

Le décompte de la période de trente-six 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** dans les conditions et selon les modalités et la périodicité prévues au second alinéa de l'[article L. 544-2 du code de la sécurité sociale](#) [Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant visée au premier alinéa. 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.] et par les dispositions réglementaires [prises pour son application](#), le fonctionnaire **transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.**

**A l'issue de la période de 36 mois**, un nouveau droit à congé peut être ouvert si les conditions sont réunies (voir page 1), sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- 1° En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- 2° En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- 3° Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

### Modalités :

Sans que les durées cumulées du congé de présence parentale ne puissent être supérieures à 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, le fonctionnaire peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- 1° Pour une **période continue** ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins **une journée** ;
- 3° Sous la forme d'un service à **temps partiel**.

Le fonctionnaire **peut choisir de modifier** les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation.

Dans ce cas, il en informe par écrit, avec un **préavis d'au moins 48 heures**, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

**Ce délai de 48 heures ne s'applique pas lorsque** la modification de la modalité ou des modalités d'utilisation de ce congé et des dates prévisionnelles de congé est due à la **dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise** nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire.

La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

### Contrôle :

L'autorité territoriale qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux **enquêtes** nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé 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 y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

#### Fin du congé :

- A l'issue de la période du congé de présence parentale
- Avant terme, en cas de diminution des ressources du ménage
- Avant terme, en cas de décès de l'enfant,

Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale **renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé**, il en informe l'autorité territoriale dont il relève **avec un préavis de 15 jours**.

Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit **en cas de décès de l'enfant**.

Au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale, le fonctionnaire territorial ayant pris un temps partiel **reste affecté dans son emploi**.

Si l'ancien emploi ne peut être proposé, l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Toutefois, le fonctionnaire territorial peut alors demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile. Sa demande est examinée sous réserve des possibilités et des priorités de mutation ([Article L632-4](#)).

#### Rémunération :

**Absence de rémunération.** L'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

#### Avancement, promotion, formation :

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.

#### Stagiaire :

Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit au congé de présence parentale dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires.

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 en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre 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.

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 égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés.

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

### Contractuel :

L'agent contractuel [bénéficie également](#), sur sa demande, d'un congé de présence parentale.

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33. *[Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente].*

\*\*\*