

Réf. : CDG-INFO2021-1/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN
☎ : 03.59.56.88.48/58

Date : le 21 décembre 2020

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 (JO du 27/12/2019),
- ♦ Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 (JO du 20/12/2005),
- ♦ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels 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 non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale (JO du 22/08/2006),
- ♦ 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 (JO du 02/12/2020).

L'article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 précise que le congé de présence parentale est accordé au ou à la fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un·e enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du ou de la fonctionnaire. Le nombre de jours de congé dont il·elle peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

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

Le décret d'application n° 2006-1022 du 21/08/2006 précise les modalités d'attribution du congé de présence parentale aux fonctionnaires et étend son bénéfice aux fonctionnaires stagiaires (article 12-1 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992) ainsi qu'aux agent·es contractuel·les de la fonction publique territoriale (article 14-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Le décret n° 2020-1492 du 30/11/2020 détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un·e des deux parent·es et des soins contraignants.

En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, 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.

SOMMAIRE

1 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ET TITULAIRES	
AINSI QU'AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES	PAGE 3
1.1 - LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	PAGE 3
1.2 - LA DUREE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	PAGE 4
1.3 - LES DATES PREVISIONNELLES DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	PAGE 5
1.4 - LE CONTROLE DE L'AUTORITE TERRITORIALE	PAGE 5
2 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE	PAGE 6
2.1 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TITULAIRES	PAGE 6
2.2 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	PAGE 6
2.3 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES	PAGE 7

1 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ET TITULAIRES AINSI QU'AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES

1.1 - LA PROCEDURE D'OCTROI DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le·la fonctionnaire stagiaire et titulaire ainsi que l'agent·e contractuel·le bénéficient sur leur demande du congé de présence parentale.

Ce congé, accordé de droit, est ouvert à l'agent·e lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un·e enfant à charge (cf. lien sur le site du service public sur la notion d'enfant à charge) présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui ou d'elle et des soins contraignants.

Pendant cette période de congé de présence parentale, l'agent·e n'est pas rémunéré·e.

➤ La demande écrite de l'agent·e

L'agent·e doit en faire la demande par écrit à l'autorité territoriale, **au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement.**

L'agent·e indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation (*période continue, une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou sous la forme d'un service à temps partiel*).

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·e parent·e et de soins contraignants.

Ce certificat, établi par le·la médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

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·e bénéficiaire, le délai de quinze jours ne s'applique pas.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.

⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.

⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ S'agissant des dates prévisionnelles du congé et leur utilisation

L'agent·e peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il·elle en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

Le délai de quarante-huit 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 de l'agent·e.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.

⇒ Article 1^{er} - II. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.

⇒ Article 14-2 - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.2 - LA DUREE DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent·e pour un·e même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés (*) au cours d'une période de trente-six mois.

☞ (*) DEFINITION : JOURS OUVRABLES / JOURS OUVRES

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des différents jours fériés. Par conséquent, le samedi, même s'il n'est pas travaillé habituellement dans l'entreprise, est considéré comme un jour ouvrable.

Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés de la semaine, c'est-à-dire, en général, du lundi au vendredi inclus.

➤ Congé de présence parentale fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel

Le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

L'agent·e 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.

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

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - I. et II. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - I. et II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ La durée initiale

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

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ La prolongation

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 à 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.

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 (*qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an*) et par les dispositions réglementaires prises pour son application, l'agent·e transmet un nouveau certificat médical à l'autorité territoriale.

Le décret fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, 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.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ L'ouverture d'un nouveau droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans

A l'issue de la période de trente-six mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert dès lors que les conditions prévues par les dispositions sont réunies, 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.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Si le-la bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il-elle en informe l'autorité territoriale dont il-elle relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

⇒ Article 1^{er} - IV. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - IV. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.3 - LES DATES PREVISIONNELLES DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

L'agent-e indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation (*période continue, une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou sous la forme d'un service à temps partiel*).

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

➤ S'agissant des dates prévisionnelles du congé et leur utilisation

L'agent-e peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il-elle en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence.

Le délai de quarante-huit 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 de l'agent-e.

⇒ Articles 4 et 5 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.
⇒ Article 1^{er} - II. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

1.4 - LE CONTROLE DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité territoriale qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du ou de la 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-e a été invité-e à présenter ses observations.

⇒ Article 1^{er} - III. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.
⇒ Article 14-2 - III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

2.1 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Pendant les jours de congé de présence parentale, le·la fonctionnaire n'acquiert pas de droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui précisent que ce congé entre dans la constitution du droit à pension dans la limite de 3 ans par enfant né·e à compter du 01/01/2004.

⇒ Article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

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

⇒ Article 1^{er} - I. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.

➤ La situation du ou de la fonctionnaire pendant le congé de présence parentale

Au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale, le·la fonctionnaire territorial·e reste affecté·e dans son emploi.

Si cet emploi est supprimé ou transformé, l'agent·e est affecté·e dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Toutefois, le·la fonctionnaire territorial·e peut alors demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile. Sa demande est examinée dans les conditions fixées à l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 1^{er} - V. du décret n° 2006-1022 du 21/08/2006.

➤ La réintégration du ou de la fonctionnaire à l'issue du congé de présence parentale

A l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le·la fonctionnaire est réaffecté·e dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il·elle est affecté·e dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il ou si elle le demande, il·elle peut également être affecté·e dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (priorité donnée aux conjoint·es, handicapé·es et fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant·e).

⇒ Article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

2.2 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Lorsqu'un·e fonctionnaire titulaire bénéficiant du droit au congé de présence parentale est appelé·e à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois est, s'il ou si elle 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.

Lorsque le congé de présence parentale est accordé en cours de stage, la date de fin de la durée statutaire du stage 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·elle a utilisés.

Néanmoins, ceux-ci seront pris en compte dans le calcul des services retenus pour le classement lors de la titularisation et pour l'avancement.

⇒ Article 6 du décret n° 2020-1492 du 30/11/2020.

⇒ Article 12-1 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992.

Exemple :

Un·e agent·e est nommé·e stagiaire à compter du 01/01/2006 et doit accomplir un stage d'un an.

Il·elle bénéficie d'un congé de présence parentale du 01/09/2006 au 30/09/2006 soit 21 jours ouvrés.

Par conséquent, la date de fin de stage sera reportée au 22/01/2007. L'intéressé·e sera donc titularisé·e le 22/01/2007 avec un reliquat de 1 an 21 jours correspondant à l'année de stage + 21 jours ouvrés de congé de présence parentale.

2.3 - LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES

L'agent·e contractuel·le n'acquiert pas de droits à pension pendant ces périodes.

⇒ Article 14-2 - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

L'agent·e contractuel·le 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 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 14-2 - V. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »