



MÉMENTO

5460 a

Janvier 2021

## CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Textes de référence :

- Code de la Sécurité sociale – Articles R381-1 à R381-4, R544-1 à R544-3, D544-1 à D544-7.
- Code du travail – Articles L1225-62 et suivants.
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat. Article 40 bis.
- Loi n°86-83 du 17 janvier 1986 modifiée portant dispositions applicables aux agents non titulaires. Article 20 bis.
- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994. Portant statut des stagiaires. Article 21 bis.
- Code des pensions civiles et militaires. Article L.9.
- Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 modifié. Attribution aux fonctionnaires et agents non fonctionnaires de l'Etat du congé de présence parentale.

\*\*\*

### **OUVERTURE DES DROITS**

#### ✓ **Conditions tenant aux parents**

- **Tout salarié** dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales, est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, et rendant indispensable la présence soutenue d'une personne à ses côtés et des soins contraignants, a **droit** à un congé de présence parentale qui prend la forme d'un « **compte crédit jours** ».
- Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement en cours du mois.
- Le congé peut être attribué aux fonctionnaires, titulaires ou non et aux stagiaires.

#### ✓ **Conditions tenant à l'enfant**

- L'enfant doit être **à la charge effective** et permanente du demandeur,



MÉMENTO

5460 b

au sens des prestations familiales. Qu'il soit scolarisé ou hospitalisé.

#### - **Age de l'enfant**

L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans, ou de 20 ans au plus si son éventuelle rémunération n'excède pas un plafond fixé à 55 % du Smic mensuel.

#### - **Appréciation de l'état de santé de l'enfant**

- Celui-ci doit être atteint d'une maladie grave ou d'un handicap grave ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant **indispensable une présence à ses côtés et des soins** contraignants.
- La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.
- Quant au handicap, il est établi dès lors qu'il ouvre droit à **l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé** (Aeeh). (Voir fiche n° 8543).

*A noter : les parents d'enfants handicapés peuvent prétendre à la prolongation d'un an du congé parental d'éducation, au titre de l'article L1225-62 et suivants du Code du travail. Cette prolongation du congé parental pour enfant malade n'ouvre toutefois pas droit à l'allocation journalière de présence parentale.*

### **DÉFINITION DU CONGÉ**

#### ✓ **Durée du congé**

Le congé de présence parentale prend la forme de **jours d'absence** dans la limite de 310 jours ouvrés à prendre pendant une **période maximale de trois ans** pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap.

#### ✓ **Formalités**

*Le congé de présence parentale est de droit. Dès lors que l'intéressé remplit les conditions pour en bénéficier, l'employeur ne peut ni le refuser, ni le reporter.*



## MÉMENTO

5460 c

- Le salarié qui entend cesser son activité doit en avertir son employeur. Légalement, l'information porte sur sa volonté de bénéficier du congé. En pratique, le salarié doit préciser les dates de la période de droit à congé correspondant à la durée prévisionnelle du traitement.

- Cette information doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge à laquelle est joint le certificat médical précisant que la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant et des soins contraignants pour une période déterminée correspondant à la durée prévisible du traitement de l'enfant.

### ✓ Début du congé

- Le salarié a l'obligation d'avertir son employeur au moins 15 jours avant le début du congé de présence.
- En cas d'urgence, le congé débute à la date de la demande ; le fonctionnaire transmet le certificat médical requis sous quinzaine. Ensuite, lorsque le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe son employeur au moins 48 heures à l'avance.

### ✓ Modalités

L'intéressé peut choisir d'utiliser le congé 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.

### ✓ Prolongation

#### Information de l'employeur

- Le médecin fixe la durée prévisible du traitement. Si cette durée est supérieure à 6 mois le droit est renouvelé à cette échéance au vu d'un nouvel examen qui donne lieu à un nouveau certificat médical.
- Le salarié qui entend prolonger son inactivité doit en avertir son employeur **15 jours avant le terme initialement prévu** sous la forme



## MÉMENTO

5460 d

d'une lettre recommandée avec AR ou d'une remise en mains propres.

Le certificat médical doit être envoyé à chaque réexamen de la durée de la période initiale de congé.

### **Nouvelle pathologie**

A l'issue de la période de congé de trois ans, un nouveau droit à congé peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie.

Dans ce cas, les conditions de prévenance de l'employeur décrites ci-dessus s'appliquent.

### ✓ Interruption du congé

#### **Décès ou diminution des ressources**

Le congé de présence parentale peut être interrompu pour deux raisons limitativement énumérées :

- en cas de décès de l'enfant,
- ou de diminution importante des ressources du ménage.

Le salarié retrouve alors son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **Information de l'employeur**

Le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec AR, un mois avant la date à laquelle il entend reprendre son activité.

*A noter : dans tous les cas, (première demande, renouvellement, interruption du congé), aucune disposition légale ne prévoit de sanction en cas de non-respect par le salarié des délais d'information de l'employeur.*

### **SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ**

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



## MÉMENTO

5460 e

- **Suspension du contrat de travail**

Le congé de présence parentale ne rompt pas le contrat de travail. Pendant cette période le contrat est suspendu.

- **Rémunération**

Le congé de présence parentale est **un congé non rémunéré**.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le versement du salaire pour les jours d'absence.

Toutefois pour compenser la perte de revenus supportée par les parents, une prestation familiale, « **l'allocation journalière de présence parentale** (Ajpp) (voir fiche n° 8545) peut leur être versée.

L'employeur doit fournir tous les mois au salarié **une attestation** indiquant le nombre de jours de congé pris afin que celui-ci puisse prétendre à Ajpp.

### Cas particulier des stagiaires :

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

### Issue du congé

Au cours de la période du congé, l'intéressé reste affecté à son emploi.



## MÉMENTO

5460 f

### CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET DROITS À PENSION

- **Personnels titulaires et stagiaires :** la période de congé de présence parentale **peut être prise en compte** gratuitement pour le calcul des droits à pension pour **une durée maximale de 6 trimestres** (dans la limite des 3 ans ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs pris en compte gratuitement sur la carrière au titre du même du enfant).
- **Personnels non titulaires :** pendant un congé de présence parentale, ces agents n'acquièrent **pas de droits à pension**.