

Le congé de présence parentale (fonctionnaires et contractuels de droit public)

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

Les dispositions des articles L.632-1 à L.632-4 du code général de la fonction publique (CGFP) ainsi que du décret n°2006-1022 du 21 août 2006 sont communes aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires comme aux agents contractuels de droit public.

Sommaire

1. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE : MODALITÉS D'OCTROI	2
1.1 Les conditions	2
1.1.1 Les bénéficiaires	2
1.1.2 La notion d'enfant à charge	2
1.2 Les modalités d'octroi	2
1.3 Durée et conditions d'utilisation du congé de présence parentale	3
1.3.1 Durée du congé de présence parentale	3
1.3.2 Utilisation du congé de présence parentale	3
1.3.3 Contrôle par l'autorité territoriale	3
2. SITUATION DE L'AGENT EN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	4
2.1 Situation administrative	4
2.2 La rémunération	5
3. L'ÉVOLUTION ET LA FIN DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	6
3.1 Le renouvellement	6
3.1.1 Le renouvellement avant le terme de la période de 36 mois	6
3.1.2 Le renouvellement à l'issue de la période de 36 mois	6
3.1.3 Le prolongement au terme de la durée de traitement initialement prévue	6
3.2 La réouverture des droits	7
3.3 Fin du congé de présence parentale	7
3.4 La réintégration au terme du congé	7

1. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE : MODALITÉS D'OCTROI

1.1 Les conditions

1.1.1 Les bénéficiaires

Le congé de présence parentale est ouvert aux agents en position d'activité (TA Montreuil n°2112075 du 2 déc. 2022) suivants :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou non complet.
- Agents contractuels de droit public en CDD (sans condition d'ancienneté) ou en CDI, à temps complet ou non complet.

Pour les contractuels de droit privé, il convient de se référer au Code du travail.



En cas de garde alternée, le congé de présence parentale peut être attribué à la mère et/ou au père de l'enfant. Les deux parents qui sont agents publics peuvent en bénéficier simultanément.

1.1.2 La notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge n'est pas précisée pour l'attribution du congé de présence parentale. Néanmoins, par analogie, il est possible d'apprécier cette notion au sens du Code de la sécurité sociale précisant qu'un enfant à charge est :

- Âgé de moins de 16 ans, sous réserve qu'il soit inscrit dans un établissement d'enseignement ;
- Âgé de moins de 20 ans s'il perçoit une rémunération inférieure à 55 % du SMIC ;
- Tout enfant de moins de 20 ans dont la rémunération n'excède pas le même plafond, à condition qu'il poursuive des études ou qu'il soit en apprentissage ou en stage de formation professionnelle au sens du livre IX du code du travail - (préformation, adaptation, promotion prévention, convention, perfectionnement)
- Tout enfant de moins de 20 ans qu'il ait droit à l'allocation d'éducation spéciale ou se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite d'infirmité.

1.2 Les modalités d'octroi

Pour en bénéficier, l'agent doit adresser une **demande écrite** à l'autorité territoriale au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé de présence parentale.

L'agent doit alors indiquer sur sa demande les dates prévisionnelles du congé ainsi que les modalités de son utilisation (congé à temps complet, temps partiel ou fractionné).

Néanmoins, **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 bénéficiaire, le délai de 15 jours ne s'applique pas.**

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ; de la nécessité de la présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. Ce certificat doit être établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident et précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

L'agent a la possibilité de modifier les dates prévisionnelles de congé ainsi que ses modalités d'utilisation sous réserve d'en informer par écrit l'autorité territoriale avec un préavis d'au moins 48 heures.

Ce préavis n'a pas à être respecté dans le cas où l'état de santé de l'enfant se dégrade soudainement ou si la présence de l'agent doit être immédiate en cas de situation de crise (article 1^{er} du décret n°2006-1022 du 21 août 2006). Un arrêté est pris par l'autorité territoriale plaçant l'agent en congé de présence parentale.

1.3 Durée et conditions d'utilisation du congé de présence parentale

1.3.1 Durée du congé de présence parentale

Le certificat médical ouvrant droit au congé de présence parentale mentionne une durée de traitement prévisible de l'enfant ; c'est cette même durée qui sera appliquée à l'agent.

Il peut alors bénéficier **au maximum de 310 jours ouvrés de congés de présence parentale au cours d'une période de 36 mois** pour un même enfant et une même pathologie.

À NOTER

Dans le cas où le seuil de 310 jours de congés serait atteint avant le terme de la période de 36 mois, le congé de présence parentale **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 une période de 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois (art.L.632-2 du CGFP).

1.3.2 Utilisation du congé de présence parentale

L'agent choisi librement la modalité d'utilisation de ce congé de présence parentale, l'autorité territoriale ne pouvant en imposer une. Ainsi, et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, l'agent peut choisir de bénéficier de ce dernier selon les modalités suivantes :

- pour une période continue ;
- sous la forme d'un temps partiel de droit (>50%) ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins ½ journée (art. 8 du décret n°2023-825 du 25 août 2023).

La période de congé de présence parentale ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

1.3.3 Contrôle par l'autorité territoriale

Dans le cadre de l'octroi d'un congé de présence parentale, l'agent doit informer régulièrement son autorité territoriale de son activité. Ainsi, l'agent bénéficiaire du congé de présence parentale indique par écrit à son autorité territoriale :

« Le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, **au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois**. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, le fonctionnaire territorial en informe l'autorité dont il relève au moins quarante-huit heures à l'avance. » (art.1-II du décret n°2006-1022 du 21 août 2006).

L'autorité territoriale qui accorde le congé de présence parentale peut diligenter une enquête afin de s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé de présence parentale est **réellement consacrée** aux soins à apporter à son enfant.

Si le contrôle prouve que le congé de présence parentale n'est pas utilisé à cette fin, l'autorité peut y mettre fin après que l'agent ait pu apporter ses observations (art. 1-III du décret n°2006-1022 du 21 août 2006).

2. SITUATION DE L'AGENT EN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Tous les agents publics, indépendamment de leur quotité de travail peuvent prétendre au congé de présence parentale.

À NOTER

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

2.1 Situation administrative

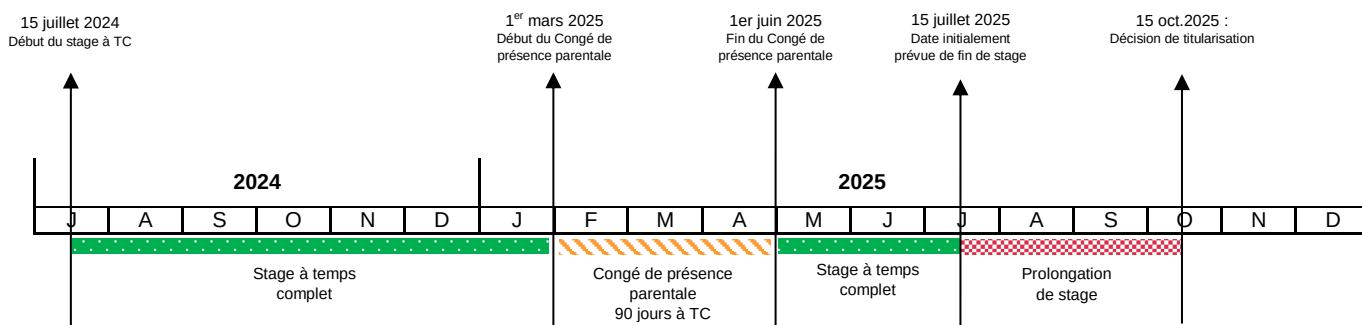
L'agent est placé en congé de présence parental par arrêté.

Pendant toute la période de son congé de présence parentale, le fonctionnaire conserve :

Droit à l'avancement	Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein et compte de fait pour la détermination des droits à avancement et promotion.
Droit à la formation	L'agent conserve son droit à la formation pendant son congé de présence parentale.
Droit aux congés payés	L'agent continue d'acquérir des droits à congés payés pendant la période de congé de présence parentale. Le droit aux jours de RTT est en revanche réduit.
Droit à la retraite	Fonctionnaires CNARL : Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er 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). Le fonctionnaire ou agent IRCANTEC en congé de présence parentale ne cotise pas pendant cette période et n'ouvre donc pas de droit à retraite.

Cas du fonctionnaire stagiaire

La durée du congé de présence parentale est prise en compte dans son intégralité pour le classement à la titularisation (titularisation prononcée rétroactivement après report des jours de congé de présence parentale).



Calcul de la date de titularisation : Prolongation de stage du nombre de jours ouvrés pris au titre du congé de présence parentale : 90 jours
Décision de titularisation le 15 octobre 2025 (la franchise de 36 jours pour les cas d'indisponibilité physique ne s'applique pas).

La date de fin de stage du fonctionnaire stagiaire est reportée du nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours du congé de présence parentale utilisés.

- La durée 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.

Cas de l'agent contractuel de droit public

Dans le cas où un agent contractuel de droit public bénéficie d'un congé de présence parentale durant son contrat, il conserve le bénéfice de son contrat selon les conditions définies par l'article 33 du décret du 15 février 1988.

Pour les agents recrutés sur des contrats à durée déterminée, le congé de présence parentale ne peut toutefois pas être accordé pour une durée allant au-delà de la période d'engagement restant à courir (article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

2.2 La rémunération

L'agent placé en congé de présence parentale n'est pas rémunéré (article L.632-3 du CGFP). Toutefois, les agents étant rémunérés en 30^{èmes}, et dans la mesure où l'agent est placé en congé de présence parentale sur les jours ouvrés (article L.632-2 du CGFP), nous considérons que les jours non ouvrés tels que les samedis et les dimanches sont rémunérés.

Exemple : Pour un agent en congé de présence parentale sur un mois, la rémunération serait de 22 jours de congé de présence parentale non pris en compte, mais 8 jours (samedis et dimanches) pris en compte, soit un paiement à 8/30^{ème}.

L'agent peut également percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) qui est versée mensuellement par la **Caisse des Allocations Familiales** dès lors que l'agent remplit les conditions d'octroi (art. L.544-1 du Code de la Sécurité sociale).

Au 1^{er} janvier 2025, le montant de cette allocation est fixé pour tous les bénéficiaires dans le cas général à :

- 65,80 € par jour*
 - 32,90 € pour une demi-journée*
- *(décret n°2022-88 du 28 janvier 2022 et www.caf.fr)

- L'AJPP est versée dans la limite de 310 jours pour une même pathologie au cours d'une 1^{ère} période de 36 mois.
- Le nombre maximal d'AJPP versées pour un même enfant ne peut être supérieur à 22 par mois.



En cas de garde alternée, le congé de présence parentale peut être attribué à la mère et/ou au père de l'enfant. Les deux parents qui sont agents publics peuvent en bénéficier simultanément.

Cas d'un couple de parents fonctionnaires ayant un enfant atteint d'une grave maladie :

- Si les 2 parents s'arrêtent simultanément pendant un mois complet
Ils ne percevront que 22 AJPP même s'ils se sont arrêtés au total 44 jours ou plus
- Si les 2 parents s'arrêtent simultanément pendant 11 jours
Ils percevront 22 AJPP pour 22 jours d'arrêt
- Si les 2 parents s'arrêtent alternativement 11 jours chacun

Ils percevront 22 jours d'AJPP pour 22 jours d'arrêt total

Exemple :

Un agent est placé en congé de présence parentale à raison de 8 jours par mois

➔ L'agent percevra 8 AJPP pour le mois et sa rémunération mensuelle sera réduite de 8/30^e

FOCUS

L'agent qui remplace un fonctionnaire pendant un congé de maladie ordinaire ou un congé de maternité ne peut être regardé comme occupant cet emploi, car n'y étant pas affecté de manière permanente. Aussi, il n'ouvre pas droit à la NBI perçue par l'agent occupant l'emploi, même s'il exerce effectivement les fonctions correspondantes (CE 350182 du 13 juill.2012). Sous réserve de précisions contraires, cela s'applique également pour un agent remplaçant un agent en congé de présence parentale,

3. DEVOLUTION ET FIN DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

3.1 Le renouvellement

3.1.1 Le renouvellement avant le terme de la période de 36 mois

A titre exceptionnel, le congé de présence parental peut être renouvelé avant le terme de la période de 36 mois.

Dans le cas où, le nombre maximal d'AJPP est épuisé (310 jours ouvrés) avant la fin de la période de 36 mois, et que le médecin qui suit l'enfant établit un nouveau certificat médical (attestant de la nécessité de la présence de l'un de ses parents en regard de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap) où il précise la durée prévisible du traitement, **le congé de présence parental peut- être renouvelé pour une nouvelle durée de 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans.**



➔ Depuis le 5 février 2024, il n'est plus demandé de fournir un justificatif de l'avis favorable rendu par le contrôle médical de l'assurance maladie (décret n°2024-78 du 2 février 2024).

3.1.2 Le renouvellement à l'issue de la période de 36 mois

À l'issue d'une période de 36 mois, un nouveau congé de présence parentale peut être accordé à l'agent, sur présentation d'un nouveau certificat médical et dans les situations suivantes :

- Une nouvelle pathologie affectant l'enfant concerné.
- La rechute ou la récurrence de la pathologie initialement traitée.
- Lorsque la gravité de la pathologie initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

3.1.3 Le prolongement au terme de la durée de traitement initialement prévue

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 (article 1^{er} du décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020).

3.2 La réouverture des droits

Si à l'issue de la période initiale de 36 mois (ou au-delà dans le cas où l'agent a bénéficié d'un renouvellement avant le terme des 36 mois), un nouveau droit à congé de présence parentale peut être ré-ouvert dès lors que les conditions sont réunies.

En effet, un nouveau certificat médical devra être établi et devra mentionner l'une des situations ci-après :

- Nouvelle pathologie affectant l'enfant,
- Rechute ou récurrence de la pathologie initialement traitée,
- Lorsque que la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

3.3 Fin du congé de présence parentale

Le congé prend fin de plein droit à :

- L'arrivée au terme des 36 mois ou épuisement des 310 jours de congés,
- 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 initialement prévu (durée précisée sur le certificat médical initial) en cas de diminution des ressources du ménage sur demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale (*art.L.632-4 du CGFP*).

De même, en cas de renonciation à la durée du congé restant à courir par l'agent bénéficiaire et sous réserve d'en informer son employeur en respectant un préavis de 15 jours, le congé de présence parental peut prendre fin avant le terme échu (*article 1^{er} du décret du 21 août 2006*).

3.4 La réintégration au terme du congé

Le fonctionnaire reste affecté dans, son emploi pendant toute la durée de son congé de présence parental. Durant toute la durée du congé de présence parentale de l'agent fonctionnaire, le poste n'est pas vacant ; l'agent y sera donc réaffecté.

Si cet emploi est supprimé ou transformé, l'agent devra être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, et le plus proche de son ancien lieu de travail. L'agent peut également demander à être affecté dans un emploi plus proche de son domicile (*art.L.512-23 du CGFP*).

Pour les 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.

Modèles d'actes



Principales références juridiques

- [Code général de la fonction publique articles L.632-1 à L.632-4](#)
- [Code de la Sécurité sociale art.L.521-2 et art. L.544-1 et 2](#)
- [Décret n°2006-1022 du 21 août 2006](#)
- [Décret n°2023-825 du 25 août 2023 article 8](#)
- [Décret n°2022-88 du 28 janvier 2022](#)
- [Décret n°2024-78 du 2 février 2024](#)



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

⇒ **Nom de la fiche** = *Le congé de présence parentale (COPRPA)*