Hebdomadaire
thématique
statutaire
Questions-Réponses

POST-IT JURIDIQUE

Numéro
51
11 janvier
2021

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

• Qu'est-ce que le congé de présence parentale ?

Le congé de présence parentale est accordé de droit au fonctionnaire titulaire ou stagiaire qui en fait la demande lorsque la maladie, l'accident ou le handicap de son enfant présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art.60 sexies loi du 26 janv. 1984). Peut également y prétendre l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer (art. 14 décret n° 88-145 du 15 fév. 1988).
Formulée au moins quinze jours avant le début du congé, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de l'état de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité (**art. 1er I décret n° 2006-1022 du 21 août 2006**). En cas d'urgence, le congé débute à la date de la demande. Le certificat médical est transmis alors dans un délai de quinze jours.

• Le congé de présence parentale est-il limité dans sa durée ?

OUI, à 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.
En cas de rechute ou de récidive de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit est désormais ouvert à l'agent au bout de 36 mois. En cas de nouvelle pathologie, un nouveau droit de 310 jours s'ouvre sans attendre l'expiration de la période des 36 mois (**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, modifiant le décret n°2006-1022 du 21 août 2006**).
L'agent est tenu de communiquer par écrit à l'autorité territoriale le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.
Le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

• Le congé de présence parentale est-il rémunéré ?

NON, mais l'agent concerné peut demander à bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales (art. L544-1 code de la sécurité sociale).

• Le congé de présence parentale peut-il prendre fin avant le terme initialement prévu ?

OUI, il peut être interrompu :
- à la demande de l'agent qui peut renoncer au bénéfice du congé avant son terme ; il doit alors en informer l'autorité territoriale avec un préavis de quinze jours (art. 1er IV décret n° 2006-1022 du 21 août 2006) ;
- en cas de diminution des ressources du ménage (art. 60 sexies loi n° 84-53 du 26 janv. 1984) ;
- de plein droit en cas de décès de l'enfant (art. 1er IV décret n° 2006-1022 du 21 août 2006).

• Au terme du congé de présence parentale, son bénéficiaire est-il réaffecté dans son emploi ?

OUI, en principe. Si son emploi est supprimé ou transformé, le fonctionnaire est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail, mais il peut alors demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile (art. 60 sexies loi n° 84-53 du 26 janv. 1984).
L'agent contractuel est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent (art. 33 décret du 15 fév. 1988) et, pour les agents bénéficiant d'un CDD, dans la limite de la durée de l'engagement restant à courir.

• Quels sont les effets du congé de présence parentale sur la durée du stage pour un fonctionnaire stagiaire ?

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 (**art 12-1 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992**).

Contact
juristes@cdg56.fr