



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapport et étude statutaire

Service juridique

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Procédures d'octroi, déroulement et fin du congé

Date de publication : 28 septembre 2006

Date de mise à jour : 3 décembre 2020

Sommaire

- **Références**
- **Introduction**
- **1. Octroi du congé de présence parentale (CPP)**
- **2. Déroulement et fin du congé de présence parentale**

Références

- Décret 2006.1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la FPT du Congé de présence parentale.
- Décret 2003.1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.
- Décret 92.1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.
- Décret 88.145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84.53 et relatif aux agents contractuels de la FPT.
- Loi 84.53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale (article 60 sexies).
- Code de la sécurité sociale, L. 544-1 et D. 544-1 et suivants.
- Code des pensions civiles et militaires, L24 et R37.

Introduction

Avertissement préalable : le congé de présence parentale ne doit pas être confondu avec le congé parental car ce dernier correspond juridiquement à une position administrative spécifique alors que le congé de présence parentale est un congé statutaire qui n'est qu'une variante de la position d'activité (tout comme les congés de maladie).

Le CDG dispose d'une circulaire sur le congé parental : vous pouvez la consulter, s'il s'avère que vous cherchez des informations sur cette position statutaire.

L'article 87 de la loi 2005.1579 du 19 décembre 2005 avait incorporé un article 60 sexies à la loi 84.53 définissant le congé de présence parentale (CPP). Censé entrer en application au 1er mai 2006, il fallait attendre les modalités d'application fixées par décret pour que le dispositif soit réellement applicable.

Clone du décret 2006.536 du 11 mai 2006 concernant la Fonction publique d'État, le décret 2006.1022 du 21 août 2006 (JORF du 22 août 2006) vient préciser pour la FPT les modalités du bénéfice du congé de présence parentale dans la Fonction publique territoriale tant pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires que pour les agents contractuels.

La présente circulaire détaille les modalités d'application de ce dispositif.

À la suite de leur modification par le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020, les nouvelles dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées après le 3 décembre 2020. Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à cette date peuvent opter pour l'application de ces dispositions (art. 13 du décret 2020-1492 du 30 nov. 2020). Ces modifications apparaissent en rouge.

1. Octroi du congé

1.1 – Les bénéficiaires du CPP

Le décret 2006.1022 ne se borne pas à prendre en compte la situation des fonctionnaires titulaires puisqu'en modifiant les décrets 92.1194 et 88.145 il étend le bénéfice du CPP aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels.

Les bénéficiaires de ce CPP sont donc les :

- Fonctionnaires titulaires ;
- fonctionnaires stagiaires ;
- agents contractuels.

Ni l'article 60 sexies de la loi 84.53, ni le décret 2006.1022 n'envisagent le cas des agents à temps non complet. À défaut de précision, le CPP n'a aucune raison de ne pas également leur être applicable quel que soit leur quotité de travail.

Le régime applicable aux agents contractuels est pratiquement identique à celui des fonctionnaires titulaires, nonobstant les spécificités du statut de ces agents. Pour les stagiaires, la circulaire développera leur situation notamment au vu de la durée du stage.

1.2 – Le régime du CPP

1.2.1 – Conditions à remplir

L'article 60 sexies dispose que le CPP est accordé sous 3 conditions cumulatives :

1. Une maladie, un accident ou un handicap ;
2. subi par un enfant à charge ;
3. une situation d'une particulière gravité rendant indispensables : une présence soutenue de sa mère ou de son père, des soins contraignants.

Si une des conditions n'est pas remplie, le bénéfice du CPP n'est pas ouvert.

La notion d'enfant à charge, au sens des prestations familiales, vise une situation de fait et non un lien de droit.

Un lien juridique de filiation, de parenté ou d'alliance n'est pas nécessaire. L'enfant à charge peut être né de parents mariés ou non mariés, adopté ou confié en vue d'adoption, recueilli.

Un lien juridique avec l'enfant n'est pas suffisant non plus. Il faut assurer la charge effective et permanente de l'enfant. La notion de charge consiste à assurer non seulement le logement, la nourriture, l'habillement mais aussi la responsabilité éducative et affective de cet enfant.

Par ailleurs, le parent qui n'a pas la charge de l'enfant (exemple d'un couple divorcé dont un seul parent a la charge de l'enfant) ne peut prétendre au CPP.

Le fait qu'il soit « enfant à charge » n'est qu'une condition supplémentaire venant s'ajouter.

Il faut rappeler que l'article L. 521-2 du Code de la sécurité sociale envisage la personne ayant en charge un enfant comme la personne ayant « la charge effective et permanente de l'enfant ».

Il faut également signaler que ni l'article 60 sexies ni le décret 2006.1022 n'envisagent l'âge de l'enfant, soulignant simplement qu'il doit être à charge.

Aussi, rien n'empêche que soit pris en compte la situation des enfants majeurs, ce qui peut être le cas des enfants handicapés ou sous tutelle : dans une telle hypothèse, dès lors qu'il est à leur charge et que les autres conditions d'ouverture sont remplies, le parent peut utilement prétendre à un CPP.

1.2.2 – Possibilité d'octroyer un CPP à deux parents agents publics sur le même fondement ?

Il existait une différence de rédaction entre le nouvel article 60 sexies de la loi 84.53 et l'article 1er du décret 2006.1022 pris pour son application. On ne pouvait déterminer en effet si les deux parents pouvaient bénéficier d'un CPP simultanément. Dorénavant, depuis la publication du décret 2020-1492, l'on sait que seul un des deux parents peut être bénéficiaire du congé.

1.2.3 – Une demande écrite de l'agent

Si l'article 60 sexies dispose que le CPP est accordé de droit, il ne l'est que suite à une demande écrite de l'agent.

Le dispositif est complété par l'article 1er.I du décret 2006.1022 pour les fonctionnaires et pour les contractuels par le nouvel article 14-2.I du décret 88.145.

Cette demande doit intervenir au moins 15 jours avant le début de ce congé.

Elle doit être 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 traitant qui suit l'enfant, précise la durée prévisible du traitement.

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.

1.3 – Situation de l'agent

1.3.1 – Rémunération

L'article 60 sexies dispose expressément que pendant les jours de CPP, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Néanmoins, l'agent bénéficie de l'allocation de présence parentale prévue par le Code de la sécurité sociale (article L. 544-1 et suivants et D. 544-1 et suivants du Code de la sécurité sociale), et à la charge de la Caisse d'Allocation Familiale (CAF).

En application de l'article R. 544-1 du code de la sécurité sociale, l'employeur doit délivrer à l'agent une attestation précisant qu'il bénéficie d'un congé de présence parentale.

1.3.2 – Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour la constitution du droit à pension (durée d'assurance) du fonctionnaire, au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant.

L'agent contractuel en congé n'acquiert pas de droits à pension. Le dernier alinéa de l'article 14-2.I du décret 88.145 précise que l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension durant la période de CPP.

Le congé de présence parentale ouvre droit au bénéfice de dispositions particulières en matière de retraite : il fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne la possibilité pour les fonctionnaires parents de trois enfants de partir à la retraite avant l'âge minimum d'ouverture des droits dès qu'ils réunissent quinze ans de services effectifs (article L. 24 et R. 37 du CPCM).

Il fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne pour la liquidation de la pension la bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004 (article 15-1 du décret 2003-1306).

1.3.3 – Une simple variante de la position d'activité

Le CPP n'est plus une position statutaire spécifique comme précédemment puisque le décret 2006.1022 envisage la période de CPP comme une période d'activité « pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation » (dernier alinéa article 1er.I pour les fonctionnaires), et pour « la détermination des avantages liés à l'ancienneté ». Le CPP est une variante de la position d'activité.

1.3.4 – Cas des stagiaires

L'article 12-1 du décret 92.1194 adapte utilement le bénéfice du CPP à la situation du fonctionnaire stagiaire.

En cas de stage préalable à la titularisation dans un autre cadre d'emploi, c'est à dire en cas de détachement pour stage et dans l'hypothèse où ce détachement pour stage n'a pas encore été prononcé, la nomination en qualité de stagiaire dans le « nouveau cadre est reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au CPP ». À rappeler qu'il faut cependant que le fonctionnaire en fasse expressément la demande.

Par ailleurs, les jours de congés pris dans le cadre du CPP retardent la date de titularisation, puisque « la date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du CPP est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de CPP qu'il a utilisés, le cas échéant **des demi-journées utilisées** ». Pour le fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé du nombre de jours ouvrés de congé de présence parentale pris. Étant assimilée à une période d'activité (cf. 1.3.2 ci-dessus), lors de la titularisation de l'agent, la durée d'utilisation du CPP est prise en compte pour son intégralité dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Un agent est nommé stagiaire à compter du 01/01/2006 et doit accomplir un stage d'un an. Il 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 sera donc titularisé le 22/01/2007 avec un reliquat de 1 an et 21 jours correspondant à l'année de stage + 21 jours ouvrés de congé de présence parentale.

Exemple 1 : Agent à temps complet sur 5 jours par semaine

Date de titularisation prévue au 1er mars 2007 ;

30 jours de CPP pris par l'agent entre le début du CPP et le 1er mars 2007 ;

Date de titularisation reportée au 13 avril 2007.

Exemple 2 : Agent à temps partiel de 80% - 4 jours par semaine (mercredi non travaillé)

Date de titularisation prévue au 1er mars 2007 ;

30 jours de CPP pris par l'agent entre le début du CPP et le 1er mars 2007 ;

Date de titularisation reportée au 24 avril 2007.

2. Déroulement et fin du congé de présence parentale

2.1 – Durée initiale du CPP

Le décret 2006.1022 dispose que la durée initiale de la période de bénéfice du droit au CPP est la durée de nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

L'article 60 sexies fixe le nombre de jours de CPP qui ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. **Ces jours peuvent désormais être fractionnés ou utilisés sous les modalités d'un temps partiel (voir le 2.3, à compter du 3/12/2020).**

De plus, il est précisé que la période de CPP ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Cette formulation semble interdire toute tentative de retenir les jours utilisés au titre du CPP comme des jours de congés annuels. L'article 1er.I du décret 2006.1022 pour les fonctionnaires, et pour les contractuels le nouvel article 14.2.I du décret 88.145, complètent ce dispositif en précisant que cette durée de 310 jours sur 36 mois doit être à considérer « pour un même enfant et en raison d'une même pathologie ».

2.2 – Prolongation ou réouverture du CPP

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical dans les limites fixées ci-dessus.

Au terme de cette durée fixée par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois.

Le décompte de cette période s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé (art. 1er I du décret 2006-1022).

Un nouveau décompte de 310 jours peut être ouvert en cas de nouvelle pathologie apparaissant au cours d'une même période, sans attendre l'expiration des 36 mois.

La durée initiale du CPP peut être inférieure à 36 mois, mais ces 36 mois servent de période de référence pour le bénéfice éventuel d'une prolongation ou une réouverture du CPP.

Sur présentation d'un certificat médical le justifiant, une possibilité de prolongation ou de réouverture de droit à CPP pour une nouvelle période peut intervenir dans certains cas.

Le décret 2006.1022 envisage un réexamen périodique de la situation lorsque la durée du CPP de l'agent excède 6 mois. Alors, tous les 6 mois, la pathologie mais aussi la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

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 requises ci-dessus (art. L. 544-2 code de la sécurité sociale), et à l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions sont réunies, sur présentation du certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes (art. 1er I décret 2006-1022) :

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

Exemple de réouverture

Début de la durée initiale le 1er octobre 2006 pour une période de 6 mois soit jusqu'au 31 mars 2007, l'agent utilisant 60 jours ouvrés de CPP.

Demande de réouverture le 1er juin 2007 : la période de réouverture ne peut pas aller au-delà du 30 septembre 2009 (1er octobre 2006 + 36 mois) dans la limite de 250 jours ouvrés (310-60 déjà utilisés).

Exemple de prolongation

Début de la durée initiale le 1er octobre 2006 pour une période de 1 an soit jusqu'au 30 septembre 2007, l'agent utilisant 110 jours ouvrés de CPP.

Demande de prolongation le 30 septembre 2007, pour une période ne pouvant pas aller au-delà du 30 septembre 2009 (1er octobre 2006 + 36 mois) dans la limite de 200 jours ouvrés (310-110 déjà utilisés).

2.3 – Bénéfice des jours de CPP

2.3.1 – Possibilité d'utiliser le congé sous forme de temps partiel ou de fractionnement

A compter du 3 décembre 2020, le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel (art. 60 sexies loi 84-53 et article 1er II du décret 2006-1022). Les agents publics bénéficiant d'un tel congé à cette date peuvent opter pour l'application de ces dispositions (art. 13 du décret 2020-1492).

Ainsi, dans les limites de durées prévues dans cette circulaire, le fonctionnaire peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale 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.

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 ne s'applique pas lorsque la modification des modalités d'utilisation du congé et des dates prévisionnelles 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 (art. 1er II du décret 2006-1022).

2.3.2 – Contrôle

Un dispositif de contrôle de l'utilisation du CPP identique pour les fonctionnaires (article 1er.III du décret 2006.1022) et les agents contractuels (article 14-2.III du décret 88.145) est envisagé pour l'employeur public.

Ainsi, les textes réglementaires prescrivent-ils à l'autorité territoriale qui a accordé le CPP une obligation de contrôle de l'utilisation du CPP accordé. En effet, elle « fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du CPP est réellement consacrée à donner des soins à son enfant ».

Ces textes précisent que « 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 ».

2.4 – Fin du CPP

Le dernier alinéa de l'article 60 sexies envisage trois modalités de fin du CPP et la réaffectation de l'agent :

- À l'issue de la période du CPP ;
- en cas de diminution des ressources du ménage ;
- en cas de décès de l'enfant.

Il faut souligner que le décret 2006.1022 n'apporte aucun éclaircissement sur ce qu'il faut entendre par « diminution des ressources du ménage », concept qui, n'envisageant pas la diminution substantielle et en l'absence de toute précision, imposera nécessairement à la collectivité territoriale de définir elle-même ce qu'elle entend par diminution des ressources du ménage.

En effet, dès lors que l'agent n'est pas rémunéré mais reçoit seulement une allocation de présence parentale, il est évident que les ressources du ménage diminueront lors d'un CPP. La collectivité pourra se questionner utilement sur le besoin économique de l'agent de mettre un terme à son CPP.

2.4.1 – Fin anticipée

Le dispositif est identique pour les fonctionnaires (article 1er.IV du décret 2006.1022) et les agents contractuels (nouvel article 14-2. IV du décret 88.145).

Tout en rappelant que le CPP cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant, ces textes disposent que l'agent peut renoncer au bénéfice de la durée restant à courir du CPP dont il bénéficie. Alors, « il en informe l'autorité territoriale dont il relève avec un préavis de 15 jours ».

2.4.2 – Situation de l'agent à la fin du CPP

L'article 60 sexies dispose qu'à l'issue du CPP, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi.

Cependant, une latitude de manœuvre est accordée à la collectivité employeur qui peut, dans le cas où l'ancien emploi ne peut lui être proposé, affecter l'agent dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. De même l'agent peut à sa demande être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 54 de la loi 84.53 relatif aux mutations.

Il faut souligner que cette disposition est un « copier-coller » du dispositif relatif à la Fonction publique de l'Etat (nouvel article 40 bis de la loi 84.16 du 11 janvier 1984) et la notion d'ancien emploi semble parfois inappropriée dans la Fonction publique territoriale, notamment pour les collectivités de petite taille, dans la mesure où les mobilités géographiques à l'intérieur d'une même collectivité territoriale sont parfois limitées ou inexistantes.

Pour les fonctionnaires, l'article 1er.V du décret 2006.1022 a complété ce dispositif.

Après avoir rappelé que durant la période du CPP le fonctionnaire reste affecté dans son emploi, il envisage l'éventuelle suppression ou transformation de cet emploi.

Il précise qu'alors le fonctionnaire est « affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail » tout en gardant la possibilité de demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile, sa demande étant examinée dans les conditions fixées à l'article 52 de la loi 84.53 relatif aux mutations internes.

Pour les agents contractuels, le nouvel article 14-2. V du décret 88.145 précise que durant la durée du CPP l'agent conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 33 du décret 88.145 (priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente en cas d'impossibilité d'être réaffecté sur son précédent emploi).