

# LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

## ***De quoi s'agit-il ?***

Le congé de présence parentale est attribué lorsque l'état de santé d'un enfant nécessite la présence de l'un de ses deux parents. Il est de droit.

## ***Qui est concerné ?***

L'ensemble des agents publics de toute la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

## ***Comment en bénéficier ?***

L'agent doit faire une demande écrite à son employeur. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical.

## ***Sous quelle modalité et pour quelle durée ?***

La durée maximale du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois pour un même enfant et pour la même pathologie. Les jours de congé peuvent être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Cette durée du congé correspond à celle du traitement de l'enfant telle que déterminée par le certificat médical. Le premier congé peut être prolongé, à la suite d'un réexamen et sur présentation d'un nouveau certificat médical, pour une durée de 6 à 12 mois.

En cas de rechute et sous réserve du respect des conditions initiales d'attribution et de présentation d'un nouveau certificat médical, le congé peut être renouvelé pour une nouvelle durée de 310 jours ouvrés.

## ***Est-on rémunéré ?***

Ce congé ne donne pas droit à rémunération mais il est considéré comme une période de service effectif.

Le congé de présence parentale donne droit à l'allocation journalière de présence parentale.

## ***Quelles conséquences sur la carrière ou le contrat ?***

La durée passée en congé de présence parentale est assimilée à une période de service effectif, elle n'a aucune répercussion dans le déroulement de carrière (avancement d'échelon, de grade ...). Elle est donc prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension dans la limite de 6 trimestres par enfant pour les fonctionnaires. S'agissant des contractuels, la caisse d'allocation familiale procède à l'affiliation et verse les cotisations d'assurance vieillesse dans la limite d'une prise en charge de 3 années.

Pour les stagiaires, la durée du congé de présence parentale prolonge d'autant la durée de son stage, et entre dans le calcul des services retenus pour son classement et son avancement.

Les contractuels conservent le bénéfice de leur contrat ou de leur engagement, lors de leur réemploi. Dans la mesure permise par le service, ils sont réemployés sur leur précédent emploi ou occupation. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

### ***Textes en vigueur :***

CGFP : articles [L632-1 à L632-4](#) ;

Code de la sécurité sociale : article [R544-1](#) et [R544-3](#) ;

Code du travail : article [R1225-14](#) ;

[Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale](#) ;

[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](#) ;

[Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.](#)

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : [Article 20 bis](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : [Article 14-2](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : [Article 19-1](#) ;

*Pour de plus amples informations, consultez le guide des proches aidants du Conseil d'État.* 