

Le congé de présence parentale

Définition

Le congé de présence parentale permet à un agent public de cesser temporairement son activité professionnelle afin d'assurer une présence soutenue auprès de son enfant lorsque celui-ci est atteint d'une maladie, victime d'un accident ou en situation de handicap présentant une particulière gravité et nécessitant des soins contraignants.

Le congé est **accordé de droit**, sur demande de l'agent, dès lors que les conditions prévues par les textes sont remplies. Pour les fonctionnaires territoriaux, le principe est posé par les articles **L. 632-1 à L. 632-4 du Code général de la fonction publique (CGFP)**. Les modalités pratiques sont notamment fixées par le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006.

Le dispositif poursuit donc un objectif précis : permettre à l'agent d'apporter à son enfant les soins et la présence rendus indispensables par son état de santé.

Agents bénéficiaires

Le congé de présence parentale est ouvert :

- aux fonctionnaires territoriaux titulaires ;
- aux fonctionnaires territoriaux stagiaires ;
- aux agents contractuels de droit public, qu'ils soient recrutés en CDD ou en CDI.

Les agents contractuels peuvent en bénéficier **sans condition d'ancienneté**. L'article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit expressément ce droit.

Le dispositif concerne également les fonctionnaires relevant de la CNRACL ou de l'IRCANTEC.

Conditions d'ouverture

Le bénéfice du congé est subordonné à la réunion de plusieurs conditions cumulatives.

La situation de l'enfant doit résulter :

- d'une maladie ;
- d'un accident ;
- ou d'un handicap.

Cette situation doit présenter une **particulière gravité** et rendre indispensables :

- une présence soutenue du père ou de la mère ;
- ainsi que des soins contraignants.

Le caractère médical de la situation est établi par un **certificat médical du médecin qui suit l'enfant**.

Ce certificat doit notamment attester de la gravité de la situation, de la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et préciser la durée prévisible du traitement.

Point de vigilance pour la collectivité

L'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir d'appréciation sur l'opportunité du congé : lorsque les conditions réglementaires sont remplies, le congé est accordé de droit.

La collectivité doit donc principalement vérifier la régularité de la demande et des pièces produites.

Enfant concerné

Le congé est ouvert pour un **enfant à charge**.

La notion d'enfant à charge est appréciée selon les règles applicables en matière de prestations familiales.

Le certificat médical doit permettre d'établir que l'état de l'enfant nécessite effectivement la présence soutenue du parent et des soins contraignants.

Enfant concerné

Principe : 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois

Le fonctionnaire ne peut bénéficier de plus de **310 jours ouvrés** de congé de présence parentale au cours d'une période de **36 mois**, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.

La durée initiale du congé correspond à la durée prévisible du traitement indiquée dans le certificat médical.

Le plafond de 310 jours constitue donc un **capital de jours** susceptible d'être utilisé selon les besoins de l'enfant et selon les modalités choisies par l'agent.

Les mêmes règles de durée s'appliquent aux agents contractuels territoriaux.

Notion de jours ouvrés

Le congé est décompté en **jours ouvrés**.

En pratique, il convient de tenir compte des jours pendant lesquels l'agent est normalement appelé à travailler selon son cycle ou son organisation habituelle du travail.

Ainsi, lorsqu'un agent exerce à temps partiel ou dans un emploi à temps non complet, les jours pendant lesquels il n'est normalement pas en service ne constituent pas, en eux-mêmes, des jours de congé de présence parentale.

Exemple

Un agent travaille habituellement les lundi, mardi et mercredi.

S'il utilise son congé de présence parentale sur ces trois journées, le décompte est de **3 jours**.

Les jeudi et vendredi, qui correspondent à ses jours habituels d'absence du service, ne sont pas décomptés du capital de congé.

Modalités d'utilisation

L'agent dispose du choix de la modalité d'utilisation du congé.

Il peut être pris :

De manière continue

L'agent peut être absent sans interruption pendant une période donnée.

De manière fractionnée

Le congé peut être pris pour une ou plusieurs périodes fractionnées, d'une durée minimale d'une **demi-journée**.

Cette possibilité permet d'adapter le congé aux besoins concrets de l'enfant.

Sous la forme d'un temps partiel de droit

Le congé peut également être utilisé sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour les fonctionnaires territoriaux, la quotité choisie ne peut être inférieure à **50 %**.

Le choix de la modalité d'utilisation appartient à l'agent : **l'autorité territoriale ne peut imposer une modalité particulière**.

Demande de congé : Procédure

Demande initiale

L'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale **au moins 15 jours avant le début du congé**.

La demande doit préciser :

- les dates prévisionnelles de congé ;
- les modalités envisagées pour son utilisation.

Elle doit être accompagnée du certificat médical requis.

Cette règle est expressément prévue tant pour les fonctionnaires par l'article 1er du décret n° 2006-1022 que pour les contractuels par l'article 14-2 du décret n° 88-145.

Situations d'urgence

Le délai de 15 jours ne s'applique pas lorsque la demande intervient en raison :

- d'une dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ;
- ou d'une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent.

La collectivité doit alors traiter la demande sans exiger le respect du délai de prévenance habituel.

Modification des dates et des modalités

L'agent peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation initialement retenues.

Il doit en informer l'autorité territoriale **par écrit au moins 48 heures à l'avance**.

L'autorité territoriale régularise ensuite la situation administrative en conséquence.

Le délai de 48 heures n'est pas applicable en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ;
- ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate.

Conséquence pratique

Le congé de présence parentale n'a donc pas nécessairement vocation à être constitué, dès son ouverture, par un calendrier définitif de 310 jours.

L'agent fournit des **dates prévisionnelles**, qui peuvent ensuite évoluer selon les besoins de l'enfant.

Il est recommandé à la collectivité de conserver toutes les demandes et modifications écrites afin de pouvoir assurer le suivi du nombre de jours consommés.

Suivi du capital des 310 jours

La collectivité doit assurer un suivi précis des jours et demi-journées effectivement utilisés.

Il convient de distinguer :

- le droit ouvert à l'agent ;
- les dates prévisionnelles ;
- les journées ou demi-journées effectivement utilisées ;
- le capital restant disponible.

Exemple

Un agent dispose d'un capital de 310 jours.

Il utilise :

- 5 jours en janvier ;
- 3 demi-journées en février ;
- 8 jours en mars.

Le service gestionnaire doit comptabiliser l'ensemble des périodes effectivement utilisées afin de déterminer le solde restant.

Cette traçabilité est particulièrement importante lorsque le congé est utilisé de manière très fractionnée.

Rémunération

Le congé de présence parentale est **non rémunéré par l'employeur**.

Le fonctionnaire placé en congé de présence parentale n'est donc plus rémunéré pendant les périodes de congé.

L'agent peut toutefois, sous réserve de remplir les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale, bénéficier de l'**allocation journalière de présence parentale (AJPP)** versée par la CAF.

Pour les agents contractuels, le congé est également non rémunéré.

Allocation journalière de présence parentale

L'AJPP est une prestation distincte du congé de présence parentale.

Elle relève de la **CAF et du régime général de sécurité sociale**, et non de l'employeur territorial.

L'agent doit effectuer lui-même les démarches auprès de la CAF.

La collectivité peut notamment être sollicitée pour fournir une attestation établissant que l'intéressé bénéficie d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours indemnisables au titre de l'AJPP et les conditions de renouvellement de cette prestation relèvent du Code de la sécurité sociale et doivent être distingués du régime statutaire du congé.

Congés annuels

Le congé de présence parentale **ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel**.

Le fonctionnaire conserve par ailleurs le bénéfice des droits à congés annuels acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de celui-ci.

Il convient donc de ne pas assimiler une période de CPP à une période de congés annuels.

ARTT & organisation du temps de travail

Le congé de présence parentale constitue une absence du service et doit être pris en compte dans le calcul des droits liés au temps de travail selon les règles applicables dans la collectivité.

Lorsque le régime local prévoit une réduction des jours d'ARTT en fonction des absences, les jours de CPP peuvent être pris en compte dans ce calcul.

La collectivité doit donc appliquer les règles résultant de sa délibération relative au temps de travail et à l'ARTT.

Le congé de présence parentale ne doit en revanche jamais être imputé sur les congés annuels.

Situation du fonctionnaire titulaire

Pendant son congé, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.

Au terme du congé, il est réaffecté dans son ancien emploi.

Il peut également être réaffecté avant le terme du congé dans les situations prévues par le CGFP, notamment en cas :

- de diminution des ressources du ménage ;
- de décès de l'enfant.

Si l'ancien emploi ne peut être proposé en raison de sa suppression ou de sa transformation, l'agent est affecté dans un emploi correspondant à son grade dans les conditions prévues par l'article L. 632-4 du CGFP.

Effets sur la carrière

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

Cette règle permet notamment d'éviter qu'un agent soit pénalisé dans le déroulement de sa carrière du fait de l'utilisation de ce congé.

La durée du congé est également prise en compte, dans les conditions prévues par les textes, pour les services retenus lors du classement et de l'avancement.

Cas particulier du fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie également du congé de présence parentale. Deux situations doivent être distinguées.

Le fonctionnaire est déjà titulaire et doit être nommé stagiaire dans un autre cadre d'emplois

Depuis le **1er octobre 2025**, l'article **R. 327-7 du CGFP** prévoit que lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de présence parentale est appelé à suivre un stage préalable à sa titularisation dans un autre corps ou cadre d'emplois, sa nomination comme fonctionnaire stagiaire dans le nouveau cadre peut, **à sa demande, être reportée jusqu'à la date d'expiration de son congé**.

Il s'agit donc d'une possibilité de **report de la prise d'effet de la nomination**, et non d'une interdiction de procéder à la nomination.

Le fonctionnaire est déjà stagiaire et bénéficie ensuite du CPP

La date de fin de la durée statutaire du stage 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 utilisés.

Cette règle est désormais codifiée à l'article **R. 327-56 du CGFP**.

Exemple

Un agent est nommé stagiaire pour une durée d'un an.

Pendant son stage, il utilise 20 jours ouvrés de CPP.

La fin du stage est reportée de **20 jours ouvrés**.

Le CPP n'entraîne donc pas une interruption définitive du stage, mais un **report de sa date de fin** correspondant aux jours effectivement utilisés.

Situation de l'agent contractuel

L'agent contractuel de droit public bénéficie du congé de présence parentale dans les mêmes conditions générales.

Il conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement dans les conditions prévues par l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En particulier, lorsque l'agent ne peut être réemployé dans son emploi précédent, les règles de réemploi prévues pour les agents contractuels s'appliquent.

Le congé ne suspend donc pas définitivement la relation contractuelle.

Contrôle de l'utilisation du congé

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires afin de s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est effectivement consacrée à donner des soins à son enfant.

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.

Cette faculté de contrôle doit être exercée dans le respect des droits de l'agent et du principe du contradictoire.

Point de vigilance pour la collectivité

Il ne signifie pas que la collectivité dispose d'un pouvoir général de contrôle de la situation médicale de l'enfant : les éléments médicaux sont couverts par le secret médical et doivent être traités dans le strict respect des règles applicables.

Activité de l'agent pendant les journées de CPP

Le congé de présence parentale correspond à une période pendant laquelle l'agent est absent de son service afin d'assurer la présence et les soins nécessaires auprès de son enfant.

L'agent doit donc consacrer les périodes déclarées en CPP à la finalité du congé.

En revanche, le caractère fractionné du dispositif permet à l'agent de reprendre normalement son activité professionnelle lors des journées ou demi-journées qui ne sont pas placées en CPP.

Ainsi, une journée pendant laquelle l'agent exerce normalement ses fonctions n'est pas un jour de CPP ; inversement, une journée déclarée en CPP ne doit pas être simultanément traitée comme une journée normale de service.

Cette distinction est particulièrement importante pour la formation professionnelle : **une formation peut être suivie lorsque l'agent n'est pas placé en CPP ce jour-là**. Le calendrier prévisionnel peut être modifié dans le respect des règles de prévenance, ou sans délai dans les situations d'urgence.

Prolongation et renouvellement de congé

Au terme de la durée prévue par le certificat médical, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Cette prolongation reste soumise à la limite des **310 jours ouverts au cours de la période de 36 mois**.

Le décompte de la période de 36 mois commence à courir à compter de la date initiale d'ouverture du droit.

Renouvellement après épuisement des 310 jours

Lorsque le plafond de 310 jours est atteint avant le terme de la période de 36 mois, le congé peut être **renouvelé une fois**, pour une nouvelle période pouvant aller jusqu'à 310 jours ouverts, au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime.

Ce renouvellement est soumis aux conditions médicales et procédurales prévues par les textes.

En particulier, un nouveau certificat médical est requis et un justificatif de l'avis favorable du service du contrôle médical de l'assurance maladie doit être produit dans les conditions prévues par la réglementation.

Ouverture d'un nouveau droit après 36 mois

À l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit peut être ouvert lorsque les conditions légales sont de nouveau réunies.

Un nouveau droit peut notamment être ouvert :

- 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 initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Un nouveau certificat médical justifiant cette situation est nécessaire.

Fin anticipée du congé

L'agent peut renoncer à la durée restant à courir du congé.

Il doit alors en informer l'autorité territoriale avec un **préavis de 15 jours**.

Le droit au congé cesse également de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Le fonctionnaire peut également demander une fin anticipée notamment en cas de diminution des ressources du ménage.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Élément	Règle
Bénéficiaires	Fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public
Condition principale	Enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident présentant une particulière gravité
Nécessité	Présence soutenue d'un parent et soins contraignants
Nature	Congé accordé de droit sur demande
Rémunération	Pas de rémunération par l'employeur
AJPP	Possible sous conditions, versée par la CAF
Durée maximale	310 jours ouvrés sur 36 mois
Référence	Même enfant et même pathologie
Fractionnement	Possible par demi-journée
Temps partiel	Possible comme modalité du CPP
Demande initiale	En principe 15 jours avant
Situation d'urgence	Dispense du délai de 15 jours
Modification	En principe 48 heures avant
Urgence	Pas de délai en cas de crise ou dégradation soudaine
Congés annuels	CPP non imputé sur les congés annuels
Carrière	Jours assimilés à des jours d'activité à temps plein pour avancement, promotion et formation
Fonctionnaire titulaire	Maintien dans l'emploi dans les conditions prévues par le CGFP
Stagiaire	CPP possible
Stage	Fin du stage reportée selon les jours de CPP utilisés
Nomination dans un autre cadre d'emplois	Report possible de la prise d'effet de la nomination à la demande du fonctionnaire en CPP
Contractuel	Maintien du bénéfice du contrat dans les conditions réglementaires
Contrôle	Possible par l'autorité territoriale
Renouvellement avant 36 mois	Possible une fois lorsque les 310 jours sont épuisés, sous conditions
Nouveau droit après 36 mois	Possible dans les situations prévues par le CGFP
Fin anticipée	Possible à la demande de l'agent, notamment en cas de diminution des ressources du ménage
Décès de l'enfant	Fin de plein droit

Point de vigilance pour la collectivité

Lorsqu'une demande de congé de présence parentale est reçue, la collectivité doit notamment :

1. Vérifier les pièces

Demande écrite, certificat médical et respect des délais, sauf situation d'urgence.

2. Identifier précisément la modalité choisie

Congé continu, fractionné ou temps partiel.

3. Assurer le suivi du capital de jours

Le service RH doit comptabiliser les journées et demi-journées effectivement utilisées.

4. Sécuriser les modifications

Toute modification doit être portée à la connaissance de l'autorité territoriale par écrit, dans le délai réglementaire, sauf urgence.

5. Assurer le traitement en paie

Les périodes de CPP sont non rémunérées.

6. Mettre à jour les droits concernés

Congés annuels, ARTT selon les règles locales, avancement, promotion, formation et, le cas échéant, retraite.

7. Être particulièrement vigilant lorsque l'agent est stagiaire

Le service RH doit intégrer le report de la date de fin du stage correspondant aux jours de CPP utilisés.

8. Respecter le droit au réemploi

Le congé ne doit pas conduire à considérer l'emploi de l'agent comme définitivement disponible.

La date de fin du stage est reportée de **12 jours ouvrés**.

27. TEXTES DE RÉFÉRENCE

Fonctionnaires territoriaux

- **Code général de la fonction publique**, articles **L. 632-1** à **L. 632-4** ;
- **Code général de la fonction publique**, article **R. 327-7**, relatif notamment au report de la nomination comme stagiaire dans un autre cadre d'emplois ;
- **Code général de la fonction publique**, article **R. 327-56**, relatif au report de la fin du stage en cas de CPP ;
- **Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006** relatif aux modalités d'attribution du congé de présence parentale aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales.

Agents contractuels

- **Décret n° 88-145 du 15 février 1988**, notamment son **article 14-2**.

Évolution récente du dispositif

- **Décret n° 2023-825 du 25 août 2023**, notamment pour le fractionnement du congé par demi-journée et les évolutions relatives au congé de présence parentale.
- **Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025**, ayant codifié les dispositions réglementaires relatives notamment au stage à compter du **1er octobre 2025**.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Le congé de présence parentale est un **droit de l'agent** lorsque son enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident présentant une particulière gravité et nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Il peut être utilisé de manière **continue, fractionnée par demi-journées ou sous forme de temps partiel**, dans la limite de **310 jours ouvrés sur une période de 36 mois**.

La collectivité n'a pas à apprécier l'opportunité du congé : elle doit assurer sa mise en œuvre, son suivi et ses conséquences administratives.

Le dispositif concerne aussi bien les **fonctionnaires titulaires que les stagiaires et les agents contractuels**.

Enfin, le CPP ne doit pas être confondu avec l'AJPP : **le premier constitue un congé statutaire géré par l'employeur, tandis que la seconde constitue une prestation sociale versée sous conditions par la CAF**.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Code général de la fonction publique, articles L. 632-1 à L. 632-4 ;
- Code général de la fonction publique, article R. 327-7, relatif notamment au report de la nomination comme stagiaire dans un autre cadre d'emplois ;
- Code général de la fonction publique, article R. 327-56, relatif au report de la fin du stage en cas de CPP ;
- Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution du congé de présence parentale aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales.

Agents contractuels

- Décret n° 88-145 du 15 février 1988, notamment son article 14-2.

Évolution récente du dispositif

- Décret n° 2023-825 du 25 août 2023, notamment pour le fractionnement du congé par demi-journée et les évolutions relatives au congé de présence parentale.
- Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ayant codifié les dispositions réglementaires relatives notamment au stage à compter du 1er octobre 2025.

Vos INTERLOCUTEURS AU CDG

- **nicolas.gras@cdg58.fr**
03.86.71.66.23
- **florence.morvan@cdg58.fr**
03.86.71.66.24
- **agnes.sansonnet@cdg58.fr**
03.86.71.66.15
- **Regina.mulolomupanda@cdg58.fr**
03.86.71.66.22

Disponibles pour vous aider
dans la rédaction de vos actes sur Agirhe
et pour tout conseil statutaire