



circulaire du 17 juillet 2006

Le congé de présence parentale

Référence : Loi n° 2005-1579 de financement de la sécurité sociale du 19 décembre 2005 (JO du 20 décembre 2005) : article 87
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 (JO du 12 mai 2006)
Décret n° 2006-658 du 2 juin 2006 relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le Code de la sécurité sociale et le Code du travail (JO du 4 juin 2006)
Décret n° 2006-659 du 2 juin 2006 relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le Code de la sécurité sociale et le Code du travail (JO du 4 juin 2006)
Articles L. 122-28-9, D 122-26, R 122-112 du Code du travail
Article 32 et article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
Article 20 *bis* du décret 86-83 du 17 janvier 1986
Articles L. 512-3, L. 513-1 et L. 544-2 et suivants du Code de la sécurité sociale

La loi de financement de la sécurité sociale du 19 décembre 2005 modifie les règles relatives au congé de présence parentale.

Jusqu'à présent, pour bénéficier du congé de présence parentale (et de l'allocation correspondante) l'agent devait justifier que le traitement de son enfant à charge victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitait sa présence à ses côtés pour une durée prévisible supérieure à 4 mois. Dans ce cas, le parent pouvait choisir entre une cessation complète d'activité ou un temps partiel, d'une durée initiale de quatre mois renouvelable deux fois en fonction des besoins de l'enfant.

Désormais, l'autorisation d'absence accordée au parent prend la forme d'un congé décompté en jours (310 jours ouvrés au maximum sur une période de 3 ans). Ce congé de présence parentale ne peut plus désormais être pris à temps partiel comme auparavant.

Il convient de préciser par ailleurs que le temps partiel accordé de droit au fonctionnaire pour donner des soins à un enfant à charge, prévu par l'article 37 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et évoqué au paragraphe 22 de la circulaire du 23 juin 2005 (*BRH* 2005 RH 48) n'a pas été modifié suite à la mise en œuvre du nouveau congé de présence parentale.

Les dispositions prévues par la loi entrent en vigueur à compter du 1^{er} mai 2006 pour toute demande déposée à compter de cette date. Les personnes qui bénéficient de l'allocation de présence parentale en vertu de la réglementation applicable avant cette date continuent à en bénéficier jusqu'au terme de la période initiale ou, le cas échéant, de la première ou de la seconde période de renouvellement en cours, du congé de présence parentale.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions d'application de ce congé aux fonctionnaires, agents contractuels de droit public et salariés.

Elle ne reprend pas les dispositions relatives aux conditions d'obtention de la nouvelle allocation journalière de présence parentale qui remplace l'allocation de présence parentale dans la mesure où elle n'est pas versée par La Poste (sauf pour les allocataires dont la résidence familiale se situe dans le DOM) mais pas un organisme habilité (en principe les caisses d'allocations familiales).

Les paragraphes 1, 2 et 4 de la circulaire du 23 juillet 2002 (*BRH* 2002 RH 48) sont abrogés ainsi que les annexes 1 à 10. Le paragraphe 2 de la circulaire du 26 août 2003 (*BRH* 2003 RH 58) est également abrogé.

	Pages
1. Conditions d'ouverture du droit au congé	526
1.1. Salarié	526
1.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public	526
2. Durée des périodes de congé de présence parentale et conditions de renouvellement	526
2.1. Salarié	526
2.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public	527
3. Formalités de dépôt de la demande de congé de présence parentale	528
3.1. Salarié	528
3.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public	528
4. Incidences du congé	529
4.1. Salarié	529
4.2. Fonctionnaire	529
4.3. Agent contractuel de droit public	530
5. Fin du congé	530
5.1. Salarié	530
5.2. Fonctionnaire	530
5.3. Agent contractuel de droit public	531
6. Pièces justificatives à remettre aux bénéficiaires du congé de présence parentale qui souhaitent bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale	531
7. Dispositif du contrôle interne : risques majeurs (cf annexe 5)	532
 ANNEXES	
ANNEXE 1	533
Lettre type de demande de congé de présence parentale	533
ANNEXE 2	534
Programmation des jours de congé de présence parentale	534
ANNEXE 3 : Attestation à remettre à l'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale qui demande l'octroi de l'allocation journalière de présence parentale	535
ANNEXE 4 : Attestation à remettre chaque mois à l'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale	536
ANNEXE 5 : Contrôle interne- Risques majeurs	537

1. Conditions d'ouverture du droit au congé

1.1. Salarié

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens du droit des prestations familiales et qui ouvre droit aux prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants a le droit de bénéficier, pour une période maximale de 3 ans, d'un congé de présence parentale.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

1.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public

Tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public peut bénéficier d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

2. Durée des périodes de congé de présence parentale et conditions de renouvellement

2.1. Salarié

Le nombre de jours dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés à prendre sur une période maximale de 3 ans.

Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Au sein de cette période, chacun des parents dispose donc d'un crédit de 310 jours lui permettant de s'absenter de son travail une ou plusieurs journées en fonction des besoins de l'enfant.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé de présence parentale est celle correspondant à la durée prévisible du traitement figurant dans le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

La durée du traitement fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois qui donne lieu à certificat médical; ce dernier doit être envoyé à l'employeur.

En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, le salarié doit respecter les formalités prévues au § 31.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le droit à l'allocation journalière de présence parentale peut être à nouveau ouvert au cours de cette période ou au-delà de la période initiale de 3 ans .

2.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public

Le nombre de jours dont peut bénéficier le fonctionnaire ou agent contractuel de droit public au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés à prendre au cours d'une période de 36 mois. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Chacun de ces jours ne peut être fractionné.

La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Cette durée maximum de 310 jours s'entend pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, 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 réouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours et de la période de 36 mois.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède 6 mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les 6 mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de 36 mois.

3. Formalités de dépôt de la demande de congé de présence parentale

Un modèle de demande de congé de présence parentale est disponible en annexe 1.

3.1. Salarié

Le salarié doit envoyer à son responsable hiérarchique, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale ainsi qu'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Celui-ci doit attester de la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants et mentionner notamment la durée prévisible du traitement de l'enfant.

La prise de congé constitue un droit pour le salarié : l'employeur ne peut pas s'y opposer dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier, ni lui demander de le reporter.

Quand il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, le salarié en informe au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance. Il ne s'agit que d'un simple délai de prévenance qui ne conditionne en rien le droit du salarié au congé (annexe 2).

En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, le salarié doit respecter les conditions de prévenance énoncées ci-dessus (soit une demande formulée 15 jours avant la prolongation effective)

3.2. Fonctionnaire et agent contractuel de droit public

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant le début du congé.

Cette demande est 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 en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande; le fonctionnaire transmet sous 15 jours le certificat médical requis.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à son responsable hiérarchique le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois (annexe 2). Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe son responsable hiérarchique au moins quarante-huit heures à l'avance.

4. Incidences du congé

4.1. Salarié

Durant les jours de congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Ce congé n'est pas rémunéré.

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié continue à bénéficier pendant ce congé de ses droits à prestation en nature et en espèces de l'assurance maladie et maternité.

En ce qui concerne les salariés nouvellement embauchés, l'absence au titre du congé de présence a pour effet de prolonger la période d'essai pour une durée équivalente (cf. article 4 de la circulaire du 22 juin 1999, *BRH* 1999 RH 42).

Enfin, les agents qui en remplissent les conditions conservent la qualité d'électeurs, lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire.

4.2. Fonctionnaire

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.

Il n'acquiert pas de droits à la retraite sous réserve des dispositions de l'article L.9 du Code des pensions civiles et militaires de retraite (selon lequel spécifiquement le temps passé par un fonctionnaire en congé de présence parentale entre en compte dans la constitution du droit à pension pour tout enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004).

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement 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 ait été invité à présenter ses observations.

4.3. Agent contractuel de droit public

Ce congé est non rémunéré.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

5. Fin du congé

5.1. Salarié

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette réintégration peut également être anticipée en cas de décès de l'enfant ou d'une diminution importante des ressources du ménage.

Dans ce cas, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sous réserve d'avoir adressé à son responsable hiérarchique une demande motivée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois avant la date à laquelle il veut mettre fin à son congé.

5.2. Fonctionnaire

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce, quelle qu'en soit la raison, au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de 15 jours.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

A l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application des règles relatives à la mobilité.

5.3. Agent contractuel de droit public

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

L'agent contractuel de droit public bénéficiaire du droit au congé de présence parentale, conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement. Cette conservation s'inscrit dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986.

6. Pièces justificatives à remettre aux bénéficiaires du congé de présence parentale qui souhaitent bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale

L'allocation journalière de présence parentale remplace, depuis le 1^{er} mai 2006, l'allocation de présence parentale.

Cette prestation est versée aux bénéficiaires d'un congé de présence parentale par un organisme habilité à servir cette prestation (les caisses d'allocations familiales en principe).

Cette nouvelle prestation n'est donc pas versée par La Poste.

Les agents de La Poste, bénéficiaires d'un congé de présence parentale qui souhaitent bénéficier de cette allocation journalière de présence parentale, doivent fournir à l'organisme chargé de servir cette prestation deux types d'attestations de la part de La Poste :

- Pour l'octroi de l'allocation journalière de présence parentale : Une attestation de La Poste précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale en application de l'article L.122-28-9 du Code du travail (pour les salariés), de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires), de l'article 20 *bis* du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (pour les agents contractuels de droit public) (cf. annexe 3) ;

- Tous les mois : Une attestation de La Poste précisant le nombre de jours de congés de présence parentale pris au cours de la période considérée (cf. annexe 4).

7. Dispositif du contrôle interne : risques majeurs (cf annexe 5)

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de congé et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier aux points suivants :

- La production du certificat médical;
- La suspension totale de la rémunération;
- La durée maximale du congé.

Foucauld LESTIENNE

ANNEXE 1

**Lettre type de demande de congé de présence parentale à adresser
par l'agent à son responsable hiérarchique par lettre recommandée A/R
ou remise en main propre contre décharge 15 jours au moins avant
le début souhaité du congé**

Nom, Prénom

Lieu, date (15 jours au moins avant le
début du congé)

Adresse

Fonction

Identifiant

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L.122-28-9 du Code du travail (pour les salariés),

En vertu de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires)

En vertu de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (pour les agents contractuels de droit public),

Je vous informe que mon enfant (nom, prénom) étant victime d'une maladie (ou accident ou handicap) grave, rendant indispensable ma présence soutenue et des soins contraignants. Je souhaite bénéficier à compter du (date) et pour une durée de (préciser la durée de date à date dans la limite de 310 jours) d'un congé de présence parentale tel qu'il est prévu au premier alinéa dudit article du Code du travail (pour les salariés) ou à l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires) ou à l'article 20 *bis* du décret n° 86- 83 du 17 janvier 1986 (pour les contractuels de droit public).

Je vous joins le certificat médical attestant de la gravité de l'état de santé de mon enfant.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée.

(Signature)

annexe

ANNEXE 2

Programmation des jours de congé de présence parentale
A adresser par l'agent à son responsable hiérarchique
au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois
(pour un fonctionnaire) et 48 heures avant l'absence (pour un salarié)

Nom, Prénom

Lieu, date

Adresse

Fonction

Identifiant

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L.122-28-9 du Code du travail (pour les salariés),

En vertu de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires)

En vertu de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (pour les agents contractuels de droit public).

Je bénéficie d'un congé de présence parentale.

Je vous prie de trouver ci-dessous mes jours d'absence au titre du congé de présence parentale

- pour le mois de(indiquer le mois considéré pour un fonctionnaire) :

.....

.....

- pour un salarié :.....

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée.

(Signature)

ANNEXE 3**Attestation à remettre à****l'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale qui demande l'octroi
de l'allocation journalière de présence parentale**

Direction de La Poste

Je soussigné(e).....(nom et prénom du responsable du NOD ou de son de son représentant) atteste que Madame, Mademoiselle, Monsieur
.....(indiquer le nom et le prénom), agent de La Poste bénéficie d'un congé de présence parentale en vertu de l'article L.122-28-9 du Code du travail (pour les salariés) ou de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires) ou de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (pour les agents contractuels de droit public) (rayer les mentions inutiles) à compter du/...../..... (indiquer la date de début) pour une période dejours (indiquer le nombre de jours).

Le responsable ou son représentant
(nom, prénom et qualité)

A..... le

annexe

ANNEXE 4

Attestation à remettre chaque mois à l'agent bénéficiaire d'un congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Nb : Chaque mois, le bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale doit adresser à l'organisme débiteur des prestations familiales (en principe la Caisse d'allocations familiales) une attestation de son employeur indiquant le nombre de jours de congés pris au cours de la période considérée.

Direction de La Poste de

Je soussigné(e),(nom et prénom du responsable du NOD ou de son de son représentant) atteste que Madame, Mademoiselle, Monsieur
.....(indiquer le nom et le prénom), agent de La Poste a bénéficié d'un congé de présence parentale en vertu de l'article L. 122-28-9 du Code du travail (pour les salariés) ou de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (pour les agents fonctionnaires) ou de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (pour les agents contractuels de droit public) (rayer les mentions inutiles).

Pour le mois de (indiquer le mois concerné), il/elle a bénéficié de jours de congé de présence parentale.

Le responsable ou son représentant
(nom, prénom et qualité)

A..... le

ANNEXE 5
Contrôle interne- Risques majeurs

Étape du processus	Risque	Conséquence du risque
Octroi du congé de présence parentale.	<ul style="list-style-type: none"> – Lors de la demande de congé, l'agent n'est pas en position d'activité. – Les droits à congé de présence parentale ne sont pas vérifiés. – Le certificat médical n'est pas fourni. 	– Congé de présence parentale non justifié
Suivi du congé de présence parentale.	<ul style="list-style-type: none"> – La durée du congé de présence parentale ne fait pas l'objet d'un suivi. – Situation administrative de l'agent non prise en compte dans le système d'information. – Absence de lien avec le service de paie. 	<ul style="list-style-type: none"> – Dépassement de la durée maximale autorisée. – L'agent continue à être rémunéré pendant le congé de présence parentale.
Fin du congé de présence parentale.	– Fin prématurée non prise en compte.	– Non-réintégration de l'agent.

IMPRIMERIE NATIONALE

6 001626 1