

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

ANCIEN DISPOSITIF

Le dispositif du congé de présence parentale a été modifié au 1^{er} mai 2006.

Toutefois, l'ancien dispositif continue de s'appliquer pour toutes les demandes antérieures à cette date et encore en vigueur aujourd'hui.

DÉFINITION

Le congé de présence parentale a été instauré par la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, relative au financement de la Sécurité sociale pour 2001. Il s'agit d'une véritable suspension du contrat de travail, dont le salarié peut bénéficier lorsqu'un enfant à sa charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.

Article L. 122-28-9 modifié du Code du travail

Auparavant, le salarié avait seulement la possibilité de réduire son activité et donc de travailler à temps partiel.

Dorénavant, il a le choix entre cette activité à temps partiel et une véritable suspension du contrat.

En outre, depuis 2001, le salarié peut bénéficier d'une prestation familiale spécifique - l'allocation de présence parentale - pendant le congé ou la période d'activité à temps partiel.

☞ Le congé et l'allocation de présence parentale (APP) permettent aux parents de cesser temporairement leur activité professionnelle lorsque leur enfant de moins de vingt ans est gravement malade, handicapé ou accidenté. Ce congé ne peut se prendre que par périodes minimales de 4 mois (au plus trois fois). Ce dispositif ne permet pas aux parents de s'absenter par petites périodes, lorsque leur enfant en a le plus besoin.

CONDITIONS À REMPLIR

Désormais, le fonctionnaire, quelle que soit son ancienneté, a droit à la suspension de son contrat lorsque sa présence auprès de l'enfant est nécessaire, ou à la réduction de son activité. L'enfant doit être à la charge effective et permanente du salarié qui sollicite ce congé et ouvrir droit aux prestations familiales. En d'autres termes, il doit s'agir :

- d'un enfant encore scolarisé donc d'au plus **16** ans ;
- d'un jeune d'au plus **20** ans et dont la rémunération éventuelle ne dépasse pas **55** % du SMIC, qui poursuit des études, est placé en apprentissage ou en stage de formation professionnelle ;
- ou encore d'un jeune qui ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale ou qui se trouve, en raison d'une infirmité ou d'une maladie chronique, dans l'impossibilité médicalement constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Articles L. 512-3 et L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale

En outre, la maladie ou la lésion grave (par suite d'accident) dont est atteint l'enfant doit être constatée par certificat médical attestant également que son état rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui au moins pendant une période déterminée. En cas de grave handicap, celui-ci est établi lorsqu'il ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article R. 122-11-1 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La période d'activité à temps partiel ou de suspension du contrat de travail a une durée initiale de **4** mois au plus. Elle peut être renouvelée **2** fois dans la limite maximale de **12** mois, renouvellement inclus.

Article L. 122-28-9 modifié du Code du travail

Formalités

Départ en congé

Le salarié informe l'employeur de son intention de prendre un congé de présence parentale ou de réduire son activité, **15** jours à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le certificat médical attestant de la maladie, de l'accident ou du handicap graves de l'enfant doit être joint à la demande.

Article L. 122-28-9 modifié du Code du travail

Depuis 2004, le salarié intéressé peut également notifier à l'employeur son intention de prendre le congé par lettre remise en main propre contre décharge.

Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Prolongation du congé

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou la période d'activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Selon les mêmes modalités, il peut informer l'employeur :

- soit de son intention de transformer le congé de présence parentale en activité à temps partiel ;
- soit de transformer son activité à temps partiel en congé de présence parentale.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf :

- accord des parties ;
- accord collectif le prévoyant expressément.

Article L. 122-28-9 modifié du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise.

Absence de rémunération

Le salarié en congé de présence parentale n'est pas rémunéré par l'employeur. Il bénéficie toutefois d'une allocation de présence parentale versée par les organismes de Sécurité sociale, s'il remplit certaines conditions.

Lorsqu'il réduit seulement son activité, le statut de travailleur à temps partiel s'applique au salarié.

Allocation de présence parentale

Une allocation de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt ou réduit son activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du Code du travail, lorsque l'enfant dont elle assume la charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap grave ou est victime d'un accident grave, nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants pendant une durée prévisible minimale fixée par décret, qui peut varier selon les pathologies.

Article L. 544-1 du Code de la Sécurité sociale

Pour chaque période d'attribution, la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants de la part des parents est attestée par un certificat médical et soumise à l'avis favorable du service du contrôle médical.

Article L. 544-3 du Code de la Sécurité sociale

En cas de congé à temps partiel seulement, le montant de la prestation varie en fonction de la durée d'activité restante, appréciée par rapport à la durée légale du travail ou la durée considérée comme équivalente.

Article L. 544-2 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque les deux membres d'un couple réduisent leur activité professionnelle, ils peuvent bénéficier chacun d'une allocation à taux partiel, même si le montant cumulé des deux prestations excède celui de l'allocation à taux plein. Mais, les deux membres du couple ne peuvent cumuler le bénéfice de deux allocations de présence parentale à taux plein, ni celui d'une allocation de présence parentale à taux plein et de l'allocation à taux partiel.

Article L. 544-5 du Code de la Sécurité sociale

L'allocation de présence parentale est due à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande. En cas de changement de la durée d'activité restante (passage d'un temps partiel à un congé à temps plein notamment ou inversement), le montant de la prestation est modifié à compter du premier jour du mois civil suivant le changement. Enfin, l'allocation cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit cessent d'être remplies.

Article L. 544-6 du Code de la Sécurité sociale

L'allocation de présence parentale n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption ;
- l'indemnisation des congés pour maladie ou accident du travail, sauf lorsque ces absences surviennent en cours de versement de l'allocation de présence parentale à taux partiel ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- l'allocation parentale d'éducation ;
- le complément d'allocation d'éducation spéciale perçu pour le même enfant ; lorsque ce complément est attribué au titre d'une période pour laquelle un droit à l'allocation de présence parentale est déjà ouvert, la prestation la plus favorable reste acquise au bénéficiaire ;
- l'allocation aux adultes handicapés.

Article L. 544-8 du Code de la Sécurité sociale

Ancienneté et congés payés

La durée du congé de présence parentale, véritable suspension du contrat, est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé.

Article L. 122-28-6 modifié du Code du travail

Protection sociale du salarié en congé de présence parentale

Pour la période comprise entre la cessation d'activité et le versement de l'allocation, la personne en congé de présence parentale bénéficie du maintien de l'ensemble des droits aux prestations en espèces et en nature des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, acquis avant la suspension du contrat de travail.

Une Ordonnance du 15 avril 2004 garantit les droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie pour les parents qui prennent un congé de présence parentale, pendant celui-ci. Peu importe que le congé soit à temps complet ou à temps partiel.

Ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

La personne bénéficiaire de l'allocation de présence parentale, à taux plein ou à taux partiel, est affiliée à l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale, sous réserve que ses ressources ou celles du ménage soient inférieures à un plafond fixé par décret.

Article L. 381-1 modifié du Code de la Sécurité sociale

Décès de l'enfant ou diminution des ressources

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 122-28-9 modifié du Code du travail

NOUVEAU DISPOSITIF

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2001 instaure le congé de présence parentale et l'accompagne d'une allocation de présence parentale.

Ce dispositif permettait aux parents de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pendant une durée maximale d'un an lorsque l'accident, la maladie ou le handicap grave de leur enfant nécessitait des soins contraignants ou leur présence soutenue à ses côtés.

Trois décrets sont venus rendre applicable ce dispositif aux agents de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article 54 bis - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifié par le décret n° 2002-684 du 30 avril 2002 pour la fonction publique de l'État

Article 75 bis - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par le décret n° 2003-52 du 13 janvier 2003 pour la fonction publique territoriale

Article 64 bis - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, modifié par le décret n° 2002-279 du 21 février 2002 pour la fonction publique hospitalière

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 modifie le dispositif du congé de présence parentale en permettant de le fractionner, mais modifie également les conditions d'ouverture de ce congé.

Le nouveau dispositif s'applique depuis le 1^{er} mai 2006.

Article 87 - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 - JO du 20 décembre 2005

La loi modifie également le dispositif pour les agents des différentes fonctions publiques.

DÉFINITION

Le congé de présence parentale permet au fonctionnaire ou à l'agent public ayant à sa charge un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave de s'absenter pour rester à ses côtés.

Pendant cette absence non rémunérée, le fonctionnaire ou l'agent public peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale.

BÉNÉFICIAIRES

Le congé de présence parentale s'adresse au père ou à la mère d'un enfant à charge.

La notion d'enfant à charge retenue est celle prévue par l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire un enfant de moins de **20** ans, percevant une rémunération inférieure à **55 %** du SMIC.

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour prétendre au bénéfice de ce congé.

CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROIT

Pour bénéficier du congé de présence parentale, l'agent doit justifier qu'un enfant, dont il a la charge, est atteint :

- d'une maladie ;
- d'un handicap grave ;
- ou victime d'un accident particulièrement grave.

De plus, l'état de santé de l'enfant doit nécessiter impérativement une présence soutenue de sa mère ou de son père ainsi que des soins contraignants.

Les modalités d'appréciation de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap sont définies par décret.

Un certificat médical détaillé du médecin doit attester de la nécessité d'une présence soutenue des parents ou des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est un congé de droit qui ne peut être refusé ni reporté par l'employeur dès lors que l'agent produit les justificatifs nécessaires.

FORMALITÉS

Le fonctionnaire doit demander par écrit le bénéfice du congé aux services gestionnaires au moins **15** jours avant le début du congé.

L'agent doit indiquer sur sa demande les dates et la durée du congé qu'il souhaite prendre et joindre une attestation du médecin traitant de l'enfant certifiant que la gravité de l'état de santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'un des parents à ses côtés pendant une période déterminée.

Lorsque l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit informer son employeur au moins **48** heures avant.

DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le nombre de jours de congé de présence parentale ne peut excéder **310** jours ouvrés au cours d'une période de **36** mois.

Le congé peut donc être pris en continu ou en fractionné correspondant à des jours d'absence.

Chacun de ces jours ne peut être fractionné en heures d'absences.

☞ *Les jours de congé de présence parentale ne peuvent être imputés sur la durée du congé annuel.*

CONSÉQUENCES DU CONGÉ SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA CARRIÈRE DE L'AGENT

Pendant les jours du congé de présence parentale, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à rémunération statutaire mais peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale.

Il n'acquiert pas de droits à retraite.

Toutefois, le congé de présence parentale pourra entrer dans la constitution du droit à pension dans la limite de **3** années et, ce, à compter du **1^{er} janvier 2004**.

Les droits à avancement sont réduits de moitié.

CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION

Agents de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale

À l'issue du congé de présence parentale, l'agent est réintégré dans son emploi précédent.

Si cet emploi ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

La réintégration est également de droit en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant.

S'il le demande, il peut être réintégré dans un emploi le plus proche de son domicile après consultation de la commission administrative paritaire.

Agents de la fonction publique hospitalière

À l'issue du congé de présence parentale, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine.

La réintégration est également de droit en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant.

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

Ouverture du droit

Les fonctionnaires et agents publics peuvent bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale prévue par le Code de la Sécurité sociale dès lors qu'ils bénéficient d'un congé de présence parentale prévu par le statut.

Article L. 544-1 du Code de la Sécurité sociale

Le droit à la prestation est soumis à un avis favorable du service de contrôle médical ou du régime spécial de Sécurité sociale.

Article L. 544-2 du Code de la Sécurité sociale

Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité fixée par décret.

Versement de l'allocation

Nombre d'allocations

L'allocation est versée dans la limite d'une durée maximum fixée par décret pour un même enfant et par maladie, handicap ou accident.

Le nombre maximum d'allocations journalières pouvant être versées au cours de cette période est de **310**.

Au-delà de la durée maximum, le droit à l'allocation journalière de présence parentale peut être de nouveau ouvert en cas :

- de rechute ;
- ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ayant ouvert droit à l'allocation parentale d'éducation ou à l'allocation journalière de présence parentale depuis le **1^{er} mai 2006**.

Au titre d'un même enfant, le nombre d'allocations journalières pouvant être versées au cours d'un mois civil est limité à un nombre fixé par décret.

Il importe peu que ces allocations soient versées à l'un ou aux deux parents.

Article L. 544-4 Code de la Sécurité sociale

Modalités de versement

L'allocation journalière de présence parentale est versée à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande.

Il faut, toutefois, que les conditions d'ouverture du droit soient remplies à cette date.

Elle cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions de droit ne sont plus réunies.

Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation est fixé par décret.

Une majoration de cette allocation est possible pour la personne qui assume seule la charge de l'enfant.

Un complément de frais mensuel, est versé au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un plafond fonction de la composition familiale et des revenus.

Pour prétendre à ce complément, la maladie, le handicap ou l'accident doivent occasionner pour ce ménage ou cette personne, des dépenses supérieures à un certain montant.

Cumuls de l'allocation journalière de présence parentale et autres revenus

L'allocation journalière de présence parentale, perçue par un même bénéficiaire, ne peut se cumuler avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité pour les professions médicales ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant ;
- l'allocation aux adultes handicapés.