

Paris, le 31 janvier 2007

Note
à l'attention de

Monsieur le Directeur du Siège, Mesdames et Messieurs les Directeurs des Hôpitaux et des Services Généraux, Service Central de la Médecine du Travail, Service Central de la Médecine Statutaire.

OBJET: Congé de présence parentale.

La loi 2005-1579 du 19/12/2005 relative au financement de la sécurité sociale pour l'année 2006, en son article 87 a réformé le congé de présence parentale et créé une nouvelle allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales.

Le décret 2006-1535 du 5 décembre 2006 précise les modalités d'attribution du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986.

Ces nouvelles mesures sont applicables depuis le 1^{er} mai 2006 pour toute demande déposée à compter de cette date.

Les bénéficiaires du congé de présence parentale en vertu de la réglementation applicable avant cette date, continuent à en bénéficier jusqu'à son terme.

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré, accordé de droit aux parents qui font le choix d'interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de vingt ans, gravement malade, accidenté ou handicapé, nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, à charge au sens de la réglementation des prestations familiales, sur demande écrite et appuyée d'un certificat médical délivré par le médecin qui suit l'enfant.

Pour les agents stagiaires et titulaires, le congé de présence parentale est pris en compte dans la constitution du droit à pension versée par la CNRACL, dans la limite d'un an maximum par enfant malade ou handicapé ayant nécessité une présence soutenue (décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, art 11, 1°)

Les nouvelles dispositions du congé de présence parentale assurent aux parents une plus grande souplesse, puisqu'ils peuvent désormais prétendre à ce congé sous forme d'un compte de jours d'absence de 310 jours (soit environ 14 mois) à prendre selon les besoins, au sein d'une période déterminée par le médecin qui suit l'enfant, d'une durée maximale de trois ans.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux agents stagiaires, titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public (décret 2002-280 du 21/02/2002 art 2) pour qui le congé de présence parentale suspend le contrat mais ne le rompt pas. (décret 91-155 du 6 février 1991 art 19.1 modifié par décret 2002-280 du 21/02/2002, art 2)

1- Procédure :

L'agent désirant interrompre ou réduire son activité pour présence parentale auprès de son enfant, doit adresser à la direction des ressources humaines de son site d'affectation par lettre recommandée avec avis de réception, une demande de congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé, appuyée d'un certificat médical délivré par le médecin qui suit l'enfant attestant la durée prévisible de la nécessité de la présence parentale.

2 - Date d'ouverture du droit :

Le point de départ d'ouverture des droit au congé de présence parentale est le 1^{er} jour du mois civil au cours duquel les 3 conditions sont réunies (circulaire DSS/2B 2006-189), il en est de même pour le point de départ de la période des 36 mois.

3 - Durée du congé :

Il est de 310 jours ouvrés (soit environ 14 mois au lieu de 12) à prendre selon les besoins (définis sur la demande et sur le certificat médical) au sein d'une période attestée par le médecin qui suit l'enfant, d'une durée maximale de trente six mois pour un même enfant et pour une même pathologie.

La durée initiale du congé est celle prévue par le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

Si la durée du congé excède 6 mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue feront l'objet d'un nouvel examen médical tous les 6 mois donnant lieu à un nouveau certificat médical à transmettre à la direction des ressources humaines du site d'affectation.

La prolongation est donc possible sous réserve du justificatif médical précisé ci-dessus et dans la double limite des 310 jours et du délai des 36 mois. (le point de départ de ce délai étant celui de la date initiale d'ouverture du droit à congé)

A l'issue de la période des 36 mois, ce congé est renouvelable en cas de rechute ou de récurrence ou pour tout autre pathologie, sur avis du médecin qui suit l'enfant et en respectant la même procédure que pour une demande initiale.

La période de congé de présence parentale ne peut-être imputé sur la durée des congés annuels.

4 - Décompte :

L'agent doit au plus tard 15 jours avant le début de chaque mois communiquer à sa direction des ressources humaines le calendrier des journées prises au titre du congé de présence parentale.

5 - Terme du congé :

Le congé prendra fin au terme initialement prévu, mais la direction des ressources humaines peut mettre fin au congé suite à un contrôle qu'elle peut effectuer et qu'il s'avère que le congé n'est pas réellement utilisé pour donner des soins à l'enfant.

De même, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé de présence parentale avant son terme, sous réserve qu'il en ait informé sa direction des ressources humaines avec un préavis de 15 jours.

6 - Cumuls :

Le congé de présence parentale n'est pas cumulable avec le congé maternité, congé paternité ou congé parental

Afin de permettre aux agents placés dans cette position de percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales dont le montant est en fonction de la situation familiale, il appartient aux services gestionnaires de délivrer à l'agent concerné qui en fait la demande, une attestation indiquant la date du début du congé de présence parentale.

Il conviendra également de délivrer mensuellement à l'agent une attestation indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris au cours de la période considéré.

La Chef du Département

Cécile BALANDIER