

Le congé parental

Articles L515-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié

Conformément à **l'article L515-1 du Code Général de la Fonction Publique**, le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Principe

Le congé parental est une des quatre positions du fonctionnaire territorial avec les positions d'activité, de détachement et de disponibilité. Cette mesure permet ainsi aux agents qui en font la demande de se mettre en congé de leur administration pour élever leur enfant sans pour autant rompre tout lien avec l'employeur.

Conditions d'octroi

Bénéficiaires

Ce congé est accordé de droit après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé à la mère, au père ou simultanément aux deux parents.

La position de congé parental est ouverte :

- ↳ aux fonctionnaires territoriaux, à temps complet ou à temps non complet ;
- ↳ aux fonctionnaires stagiaires, sans condition de durée minimale de fonction dans la fonction publique ;
- ↳ aux agents contractuels de la fonction publique territoriale à la condition qu'ils aient été employés depuis au moins une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption.

Une réponse ministérielle a apporté des précisions quant à la situation des agents à temps non complet travaillant dans deux collectivités, un fonctionnaire ne peut être placé que dans une position à la fois. Ainsi, un agent ne peut se trouver en position d'activité dans une collectivité et en même temps en position de congé parental dans une autre (Rép. Min. 38098 JO Sénat du 2 mai 2002).

L'agent doit être en position d'activité ou de détachement à la date de sa demande.

Bénéfice de plein droit

Le congé parental est accordé de droit à l'agent. Cela signifie que l'autorité locale a compétence liée lorsqu'elle se trouve face à une demande de congé parental. Si l'agent réunit les conditions énoncées précédemment, elle a obligation de faire droit à sa sollicitation.

L'employeur peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations (art 33 du décret n° 86-68).

Procédure

Demande de l'agent

La demande de congé parental doit être formulée deux mois, au moins, avant le début du congé.

Il peut débiter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. C'est ainsi qu'un agent qui a bénéficié d'un congé parental et repris ses fonctions pourra demander à nouveau un congé parental (art 30 du décret n° 86-68).

Durée

Le congé parental est accordé par périodes de **2 à 6 mois renouvelables** (art 31 du décret n° 86-68).

Le congé parental prend fin :

- ↳ au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant,
- ↳ trois ans au plus après l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, adopté ou confié en vue de son adoption,
- ↳ un an au plus après l'arrivée au foyer de l'enfant, âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans, adopté ou confié en vue de son adoption

(Art L515-3 du Code Général de la Fonction Publique)

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Le fonctionnaire en congé parental peut écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Renouvellement

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois, au moins, avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental (art 31 du décret n° 86-68).

Nouveau congé au titre d'un nouvel enfant

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant (art 32 du décret n° 86-68).

Réintégration

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son

souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

En cas de congé parental écourté sur demande de l'intéressé, celui-ci est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

A l'issue d'un congé parental, les agents non titulaires sont réintégréés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les fonctionnaires territoriaux.

(Art 31 du décret n° 86-68 **et L515-11 du Code Général de la Fonction Publique**).

Situation de l'agent

Rémunération

Dans cette position, l'agent n'est pas rémunéré. En revanche, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir des prestations par les caisses d'allocations familiales.

Droit à l'avancement

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (**art L515-19 du Code Général de la Fonction Publique**).

Cette assimilation du congé parental à des services effectifs signifie qu'il conviendra de prendre en compte le temps passé dans cette position, dans les proportions indiquées ci-dessus, chaque fois qu'une condition d'ancienneté est requise : promotion interne, avancement de grade, concours interne, ...

Pour les agents non titulaires, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (art 14 du décret n° 88-145).

Formation

Les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation suivantes :

- ↳ formation de perfectionnement
- ↳ formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- ↳ formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- ↳ formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Ils restent placés en position de congé parental.

(art L422-25 du Code Général de la Fonction Publique)

Liste d'aptitude et concours

L'agent en congé parental peut se présenter aux concours internes (**art L325-3 du Code Général de la Fonction Publique**).

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent en congé parental se présente aux concours externes dès l'instant qu'il détient les diplômes requis pour le concours envisagé.

En revanche, il n'existe pas de disposition permettant à un agent en congé parental de se présenter aux examens professionnels dans le cadre de la promotion interne ou de l'avancement de grade.

Lorsqu'un agent est inscrit sur une liste d'aptitude, le décompte de la durée de validité de cette liste (quatre ans) est suspendu pendant la durée du congé parental.

Retraite

Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant.

Ne pas confondre...

Le congé parental est à distinguer du congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit à la mère ou au père, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

- Voir fiche [1.07.19 sur le congé de présence parentale](#).

Le congé parental diffère également du temps partiel de droit pour élever un enfant

Le temps partiel pour raison familiale est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption pendant 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer. Il vise à diminuer son temps de travail pour élever son enfant.

- Voir fiche [1.04.02 sur le temps partiel](#)