



# Le congé parental

## TEXTES DE REFERENCE :

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Code de la sécurité sociale ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article L.515-1 du CGFP définit le congé parental comme la position du **fonctionnaire** qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Le congé parental est accordé de plein droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption.

**Attention**, cette position administrative ne doit pas être confondue avec le temps partiel de droit pour élever un enfant.

## I - Conditions d'octroi

### A – Bénéficiaires

Le congé parental est octroyé de droit :

**à la mère et/ou au père**

- **après la naissance d'un enfant ;**
- **après un congé d'adoption ;**
- **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**

*Le congé parental peut être octroyé à la mère, au père ou simultanément aux deux parents*

sous réserve de remplir certaines conditions (article 29 du décret n°86-68) :

- être fonctionnaire à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité ou en position de détachement dans la collectivité d'accueil ;
- être fonctionnaire stagiaire (sans condition de durée minimale) ; <i>Le fonctionnaire stagiaire a droit à un congé sans traitement dans les mêmes conditions que le congé parental.</i>
- être agent contractuel de droit public employé de manière continue depuis au moins un an dans la collectivité. <i>Le congé couvre la durée du contrat.</i>

Les agents intercommunaux, c'est-à-dire les agents employés par plusieurs collectivités sous le même grade, doivent être placés dans la même position dans chaque collectivité. Ils ne peuvent pas être placés en position de congé parental dans une collectivité et en position d'activité dans une autre (question écrite à l'Assemblée nationale du 17 décembre 2001, n°70513).

## B – Procédure

- **Demande écrite** de l'agent dans les deux mois avant le début du congé à l'autorité territoriale (article 30 du décret n°86-68) ;
- Lorsque les conditions sont réunies, l'autorité territoriale prend **un arrêté plaçant l'agent en congé parental.**
- A défaut de remplir les conditions, le congé est refusé à l'agent. La décision de refus doit être motivée.

## C – Durée, prolongation, renouvellement

Le congé parental ne suit pas obligatoirement l'évènement qui y ouvre droit (congé de maternité, de paternité ou d'adoption). Ainsi, le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période qui y ouvre droit.

### Durée

Le congé parental est accordé par périodes renouvelables de deux à six mois (article 31 du décret n°86-68). Il prend fin :

S'il est accordé après une naissance	S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption
Au troisième anniversaire de l'enfant	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trois ans après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans ;</li><li>- Un an après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et moins de 16 ans.</li></ul>

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois afin de respecter les limites maximales.

## **Prolongation**

L'agent se trouvant déjà en congé parental peut avoir droit à une prolongation de ce congé :

- en cas de nouvelle naissance ou adoption d'un enfant de moins de 3 ans. La prolongation est de 3 ans au maximum ;
- en cas d'arrivée au foyer d'un enfant de 3 ans ou plus soumis à l'obligation scolaire. La prolongation est d'un an maximum (article L.515-5 du CGFP).

## **Renouvellement**

Les demandes de renouvellement doivent être réalisées au moins un mois avant l'expiration de la période en cours (article 31 du décret n°86-68).

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie des fonctionnaires permet à l'agent d'écourter la durée du congé parental à tout moment. Elle a supprimé la notion de « motifs graves » que devait invoquer l'agent pour mettre fin de manière anticipée au congé parental.

Le renouvellement peut entraîner un changement de bénéficiaire au profit de l'autre parent.

Le renouvellement est soumis aux mêmes conditions que l'octroi du congé initial. La collectivité peut refuser le renouvellement si les conditions ne sont plus réunies. Ce refus doit être motivé.

## **II – Effets sur la situation de l'agent**

### **A – Rémunération, activité et chômage**

Durant le congé parental, l'agent ne perçoit plus de rémunération et ne cotise plus à la CNRACL (article L.515-8 du CGFP). Toutefois, il peut percevoir, s'il en remplit les conditions, les prestations versées par la CAF (article L.531-4 du Code de la Sécurité sociale).

L'agent se doit de se consacrer à l'éducation de son enfant durant la période du congé parental. La collectivité peut s'assurer que le congé parental y est bien consacré et peut à tout moment faire procéder à des enquêtes. Peut cependant être tolérée une activité d'assistante maternelle jugée comme compatible avec l'objet du congé parental.

L'agent ne peut pas percevoir d'allocation chômage puisqu'il n'est pas demandeur d'emploi ni considéré comme involontairement privé d'emploi.

### **B – Carrière**

- **Avancement d'échelon, de grade et promotion interne**

Le congé parental est assimilé à des services effectifs dans le grade et le cadre d'emplois de l'agent (article L.515-7 du CGFP).

Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière (article L.515-8 du CGFP).

- **Stage et titularisation**

Lorsque le fonctionnaire est stagiaire, le congé sans traitement, faisant office de congé parental, a pour effet de reporter la date de fin du stage de la durée du congé octroyé à l'agent.

Par ailleurs, la durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement lors de la titularisation.

## C – Concours

L'agent en congé parental peut se présenter à des concours internes de la fonction publique territoriale (article L.325-39 du CGFP).

Le décompte de la période maximale de 4 ans pour l'inscription sur liste d'aptitude est suspendu pendant la durée du congé parental (article L.325-39 du CGFP).

## D – Formation

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, le fonctionnaire a la possibilité de suivre :

- des formations de perfectionnement ;
- des préparations des concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale ;
- des formations personnelles ;
- des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un CPF (articles L.422-21 et L.422-25 du CGFP).

## E – Protection sociale

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) n'est pas cumulable avec les indemnités versées pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption (article L.532-2 du Code de la sécurité sociale).

L'agent qui, à la fin du congé parental, ne reprend pas le travail en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, bénéficie des droits aux prestations d'assurance maladie et maternité, auprès du régime obligatoire dont il relevait avant le congé (article L.161-9-3 du Code de la sécurité sociale).

## F – Congés annuels

Le congé parental ne revêt pas un caractère imprévisible et résulte, dans la plupart des cas, de la volonté du fonctionnaire de s'occuper de son enfant (CJUE, 4 octobre 2018, affaire C-12/17). La période de congé parental ne peut donc pas être prise en compte pour les droits à congés annuels (article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1250).

Depuis la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, le fonctionnaire en position de congé parental **conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé** qu'il n'a pas été en mesure d'exercer (article L.515-8 du CGFP).

A noter : le poste du fonctionnaire ne devient pas vacant.

## III – Fin du congé parental

### J – Fin

- De plein droit : retrait de l'enfant placé en vue de son adoption
- A l'initiative du fonctionnaire, qui peut demander d'écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance (il doit alors être placé en congé de maternité) ;
- A l'initiative du fonctionnaire, qui peut demander d'écourter la durée du congé pour motif grave* ;
- A l'initiative de la collectivité, si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, après avoir invité l'intéressé à présenter ses observations.

*Article 33 du décret n°86-68*

*\*Depuis la loi n°2016-483 relative à la déontologie des fonctionnaires du 20 avril 2016, il n'est plus nécessaire de justifier le motif grave. Il reste néanmoins cité par l'article 33 du décret n°86-68.*

### K – Réintégration

A l'expiration du congé parental ou lorsque le congé parental est écourté, l'agent est réintégré de plein droit, à sa demande, **au besoin en surnombre**, dans sa collectivité d'origine ou de détachement (article L.515-11 du CGFP).

Dans le cas d'un fonctionnaire détaché, l'agent est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial (article 31 du décret n°86-68).

A sa demande et selon son choix, le fonctionnaire est réintégré :

- dans son ancien emploi ;
- 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 (article 31 du décret n°86-68).

La collectivité, si elle est affiliée à un centre de gestion peut demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères de l'agent.

Si l'agent a refusé un emploi, à l'issue de son congé parental, relevant de la même collectivité ou établissement public, que son grade donne vocation à occuper, il est placé en position de disponibilité pour une durée maximale de 3 ans (article 20 du décret n°86-68).