



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

LE CONGÉ PARENTAL



SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
Introduction	p. 3
I/ Les conditions d'octroi	p. 4
II/ La durée du congé	p. 5
A/ Le cadre général	p. 5
B/ Le cadre spécifique des naissances multiples	p. 6
III/ Le renouvellement et la prolongation	p. 6
A/ Le renouvellement	p. 6
B/ La prolongation au titre d'un nouvel enfant	p. 6
IV/ La fin du congé	p. 7
A/ Cessation avant terme	p. 7
B/ La réintégration	p. 8
V/ La situation de l'agent pendant le congé parental	p. 8
A/ La rémunération	p. 9
B/ La carrière de l'agent	p. 9
1/ L'avancement d'échelon	p. 9
2/ L'avancement de grade et la promotion interne	p. 9
3/ L'entretien professionnel	p. 9
4/ Allocations chômage	p. 9
5/ La prolongation du stage	p. 9
6/ L'exercice d'une activité professionnelle	p. 9
7/ La formation	p. 9
8/ La couverture sociale	p. 9
9/ La retraite	p. 10
10/ Les congés annuels	p. 10
Foire Aux Questions	p. 11

Textes de référence

- Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative la motivation des actes administratifs;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 portant formation des agents de la fonction publique territoriale ;

- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;

- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Introduction

Le congé parental correspond à la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption (article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans cette dernière hypothèse, en cas d'adoption, il est à noter que le fonctionnaire titulaire de l'agrément a droit à une période de disponibilité pour se rendre dans un DOM-TOM ou à l'étranger, en vue d'adopter un ou plusieurs enfants (cf. livret sur la disponibilité, en ligne sur le site du CDG).

Congé parental ≠ congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap « présentent une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants » (article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Congé parental ≠ temps partiel de droit pour élever un enfant

Pendant le congé parental, l'agent interrompt totalement son activité pendant la période souhaitée tandis que le temps partiel aménage le temps de travail de l'agent qui continue à exercer son activité professionnelle (article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

ATTENTION : ce livret concerne le congé parental des fonctionnaires et non des agents contractuels

I - LES CONDITIONS D'OCTROI

☞ Être un fonctionnaire en position d'activité (à temps complet, à temps non complet, à temps partiel)

☞ **Les fonctionnaires stagiaires** : ils ont droit à un congé sans traitement dont les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les fonctionnaires titulaires.

☞ **Aucune condition d'ancienneté n'est exigée**

Demande écrite de l'agent

☞ **demande écrite de l'agent au moins un mois avant le début du congé à l'autorité territoriale** (article 30 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

☞ la demande **doit comporter les renseignements nécessaires à la vérification des conditions d'octroi** tels que :

☞ le prénom de l'enfant ; chaque enfant ouvrant un droit propre au congé parental ;

☞ la date de naissance de l'enfant dont dépend la durée du congé parental et qui a des incidences en matière de retraite ;

☞ la date d'arrivée au foyer de l'enfant dont dépend la durée du congé parental ;

☞ la date de début du congé parental.

L'arrêté plaçant le fonctionnaire titulaire en congé parental (et le fonctionnaire stagiaire en congé sans traitement) **reprend les éléments contenus dans la demande de l'agent.**

Bénéfice de plein droit

☞ le congé est accordé de plein droit lorsque les conditions sont remplies et l'avis préalable de la CAP n'est pas requis.

☞ seul le non respect des conditions d'octroi peut entraîner un refus

☞ **tout refus doit être motivé**, en application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979.

☞ **le congé parental peut être accordé aussi bien à la mère qu'au père de l'enfant**, sous réserve que l'autre parent n'en demande pas le bénéfice (article 29 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

☞ il est accordé de plein droit, à l'occasion de chaque naissance d'un enfant ou de chaque adoption d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge limite de l'obligation scolaire (16 ans), dans les conditions suivantes :

☞ à la mère, après un congé de maternité ou un congé d'adoption ;

☞ au père, après la naissance d'un enfant ou un congé d'adoption ;

☞ soit à la mère, soit au père, lors de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge limite d'obligation scolaire (article 29 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

L'avis préalable de la CAP n'est pas requis

Le congé parental ne doit pas obligatoirement suivre de façon immédiate un congé de maternité ou d'adoption

Le congé parental ne doit pas obligatoirement suivre de façon immédiate un congé de maternité ou d'adoption. Il peut donc être accordé tant que les conditions relatives à sa durée maximale et à l'âge de l'enfant sont remplies. L'agent peut notamment bénéficier d'un congé de maladie ou d'un congé annuel avant d'être placé en position de congé parental (*question écrite AN n° 758 du 25 juillet 1988*).

Cas particuliers : le fonctionnaire intercommunal et le fonctionnaire pluricommunal.

Un **fonctionnaire intercommunal** (c'est-à-dire qui cumule un même emploi dans plusieurs collectivités) ne peut pas être à la fois en position d'activité dans une collectivité et en congé parental dans une autre collectivité. Il doit donc demander à bénéficier du congé parental dans chacune de ses collectivités employeurs, au regard du principe d'unicité de la carrière (*QE 38098 publiée au JO Sénat du 2 mai 2002 p 1284 ; QE 70513 publiée au JO S du 25 mars 2002 p 1698*). Un arrêté conjoint (préparé par une collectivité et contresigné par les autres) peut être pris.

A contrario, il semble qu'un **fonctionnaire pluricommunal** (c'est-à-dire qui cumule plusieurs emplois dans une ou plusieurs collectivités relevant de cadres d'emplois différents) peut être en congé parental sur un emploi et en position d'activité sur d'autres emplois, les carrières étant indépendantes.

II - DURÉE DU CONGÉ

A/ Le cadre général

Le congé parental est accordé par périodes renouvelables de six mois

<p>☛ le congé parental est accordé par périodes renouvelables de six mois (article 31 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).</p>	<p>☛ le congé parental prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none">☞ au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, lorsque le congé a été accordé après une naissance ;☞ trois ans au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de moins de trois ans ;☞ un an au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de plus de trois ans et de moins de seize ans.
<p>☛ la dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.</p>	
<p>☛ les textes ne précisent pas si le congé doit s'arrêter la veille de l'anniversaire de l'enfant ou le jour même.</p>	

B/ Le cadre spécifique des naissances multiples

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est venue préciser le cadre spécifique des naissances multiples.

Ainsi, il apparaît dorénavant que (article 75 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

☞ **en cas de naissances multiples** : le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

☞ **en cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou d'arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption** : il peut être prorogé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

IMPORTANT : Il est à noter pour la prolongation 5 fois (6 mois x 5) conduit à un congé parental maximal de 3 ans : ainsi, pour bénéficier de la disposition allant jusqu'au 6^{ème} anniversaire, l'exercice conjoint de la parentalité est nécessaire.

III - LE RENOUVELLEMENT ET LA PROLONGATION

A/ Le renouvellement du congé parental

Il est subordonné aux mêmes conditions d'octroi que le congé initial. L'autorité territoriale peut donc **refuser** le renouvellement lorsque l'agent ne remplit plus les conditions (limite d'âge de l'enfant, retrait de l'enfant en vue de son placement, utilisation non conforme à l'objet du congé parental après enquête administrative). **Le refus doit alors être motivé** (loi n° 79-587 du 11 juillet 1979).

Si l'agent remplit toujours les conditions, les périodes de six mois de congé parental sont renouvelables ; la demande de renouvellement doit être présentée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant la fin de la période en cours. A défaut, le bénéficiaire du renouvellement ne peut être accordé (article 31 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Le renouvellement peut s'accompagner d'un changement de bénéficiaire au profit de l'autre parent fonctionnaire, si une demande en ce sens est faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale.

B/ La prolongation au titre d'un nouvel enfant

Le fonctionnaire qui se trouve déjà en congé parental peut avoir droit à une prolongation de ce congé, dans les cas suivants :

☞ en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans : prolongation de trois ans au maximum;

☞ en cas d'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus et encore soumis à l'obligation scolaire : prolongation d'un an au maximum.

Cette prolongation est accordée de plein droit, sous réserve qu'une demande soit déposée au moins un mois avant la naissance ou l'arrivée du nouvel enfant.

La prolongation est accordée en une fois, pour la totalité du nouveau congé (trois ans ou un an au maximum suivant les cas). L'agent n'est plus soumis aux obligations de renouvellement tous les six mois, sauf s'il n'a pas présenté sa demande de prolongation dans les délais exigés (*quest. écr. S n° 18084 du 22 juillet 1999*). En cas de prolongation accordée à une femme fonctionnaire à la suite d'une nouvelle naissance, cette femme ne peut obtenir de congé de maternité ; elle peut néanmoins bénéficier des prestations de l'assurance maternité (articles L. 161-8 et L. 161-9 du Code de la sécurité sociale).

La prolongation peut s'accompagner d'un changement de bénéficiaire du congé, au profit de l'autre parent fonctionnaire, si cela est demandé au moins un mois avant la fin du congé parental en cours. A cette date de fin du congé en cours, l'ancien bénéficiaire est réintégré de plein droit (article 32 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

IV - LA FIN DU CONGÉ

A/ Cessation avant terme

Cessation avant le terme prévu (article 33 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)	☛ de plein droit , si décès ou retrait de l'enfant placé pour adoption
	☛ à l'initiative de l'autorité territoriale , sur décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent quand il est constaté que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant
	☛ à l'initiative du bénéficiaire du congé : ☞ tout motif peut justifier une demande de réintégration anticipée dans la collectivité.
	IMPORTANT : En effet, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires est venue supprimer l'exigence de motifs graves (diminution des revenus du ménage par exemple) afin de pouvoir demander un terme anticipé du congé parental. Dorénavant, l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 précise seulement que «le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé» . ☞ si nouvelle naissance : ① pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité. L'intérêt de la réintégration est que l'agent puisse bénéficier de son congé postnatal, celui-ci intervenant après la naissance. Le décret n'indique pas que la réintégration est de droit avant la fin du congé parental. Il indique seulement qu'elle est de droit à l'expiration de la période de congé parental en cours (article 32 du décret n° 86-68 précité). ② l'agent peut également demander à écourter son congé parental en cas de nouvelle naissance et si la collectivité accepte de réintégrer l'agent, elle doit le placer obligatoirement en congé de maternité puisque c'est un droit lié à la position d'activité (<i>CE, 7 juin 1985, Mme P.</i>).

B/ La réintégration

Le fonctionnaire est réintégré de plein droit

Le fonctionnaire **est réintégré de plein droit**, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou dans son établissement d'origine, à l'expiration de son congé, ainsi qu'en cas d'interruption du congé pour motif grave (article 34 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

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

6 semaines au moins avant la réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon le cas et selon son choix, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement, afin d'examiner les modalités de cette réintégration (article 34 du décret n°86-68).

Lorsque la collectivité ou l'établissement d'origine est affilié à un centre de gestion, l'autorité territoriale peut demander au centre de rechercher un reclassement correspondant à la demande de l'agent ; aucune prise en charge financière n'est cependant assurée par le centre (article 34 du décret n° 86-68 précité).

Si le fonctionnaire refuse un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public et correspondant à son grade, **il est placé en disponibilité d'office** pour une durée maximale de trois ans (article 20 du décret n° 86-68 précité).

Cas de réintégration dans un emploi proche du domicile : si le fonctionnaire exprime le souhait d'être réintégré dans l'emploi le plus proche de son domicile, la collectivité est tenue de satisfaire à sa demande, à condition que le domicile ait changé pour assurer l'unité de la famille (*CE, 22 mars 1991, Mme Catherine X., n°111005*). L'obligation s'impose également à la collectivité lorsque le changement de domicile est intervenu pendant un congé de maternité précédant le congé parental (*CE, 28 septembre 1990, Ministre de l'Intérieur, n°105187*). A défaut de poste vacant correspondant à l'affectation souhaitée, l'administration est tenue de réintégrer l'agent en surnombre (*CE, 4 février 1991, Ministre de l'Intérieur, n°79010*).

V - LA SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

A/ La rémunération

Le fonctionnaire n'est pas rémunéré

La période passée en congé parental n'est pas **rémunérée**, compte tenu de la règle du service fait. La perte de la rémunération porte sur les éléments obligatoires (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et nouvelle bonification indiciaire le cas échéant), ainsi que sur les éléments facultatifs (régime indemnitaire). En revanche, l'agent pourra percevoir la **prestation d'accueil du jeune enfant (le complément de libre choix d'activité)** de la caisse d'allocations familiales s'il en remplit les conditions.

B/ La carrière de l'agent

Avancement d'échelon	<ul style="list-style-type: none"> ☛ l'agent titulaire ou stagiaire conserve ses droits à avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié les années suivantes.
Avancement de grade et promotion interne	<ul style="list-style-type: none"> ☛ les périodes de congé parental sont assimilées à de services effectifs dans le grade et le cadre d'emplois en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.
L'entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ☛ l'agent ne s'y soumet pas puisqu'il n'exerce pas ses fonctions.
Allocations chômage	<ul style="list-style-type: none"> ☛ l'agent ne peut bénéficier des allocations chômage car il ne peut être considéré comme involontairement privé d'emploi.
La prolongation du stage	<ul style="list-style-type: none"> ☛ le fonctionnaire stagiaire est placé en congé sans traitement pour congé parental pour une durée équivalente à celle des fonctionnaires. ☛ la date de fin de stage est reportée pour la durée correspondant à celle du congé parental pris par l'agent. ☛ lors de la titularisation, la durée du congé parental est prise en compte pour la moitié dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.
Exercice d'une activité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ☛ l'exercice d'une activité professionnelle semble exclu sauf si elle permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant (ex : assistante maternelle, circulaire du 11 mars 2008). ☛ l'autorité territoriale peut, à tout moment, faire procéder à des enquêtes administratives afin de vérifier la bonne utilisation du congé parental par l'agent. ☛ l'agent peut postuler sur un emploi devenu vacant au sein de sa collectivité. Toutefois, il ne peut être affecté sur le nouveau poste qu'à l'issue de sa période de congé parental.
La formation	<ul style="list-style-type: none"> ☛ les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent bénéficier des formations de perfectionnement. ☛ les fonctionnaires et agents contractuels peuvent bénéficier des formations de préparations aux concours et examens professionnels. ☛ les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent suivre des formations personnelles.
La couverture sociale	<ul style="list-style-type: none"> ☛ la protection sociale de l'agent titulaire ou stagiaire dépend de la perception ou non du complément libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). ☛ s'il ne le perçoit pas, l'agent continue à bénéficier, pendant une année, des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine s'il ne remplit pas les conditions pour relever d'un autre régime obligatoire d'assurances, que ce soit en qualité d'assuré ou d'ayant droit. ☛ s'il le perçoit, l'agent conserve ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité de son régime d'origine pendant toute la période de perception du complément.

<p>La retraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ le fonctionnaire cesse de cotiser à la CNRACL pendant toute la durée du congé : il 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. ☛ toutefois, si l'enfant est né ou a été adopté avant le 1er janvier 2004, l'agent bénéficie d'une bonification à condition de l'avoir élevé pendant neuf ans au moins avant son 21ème anniversaire et d'avoir interrompu son activité pendant une période continue d'au moins deux mois. ☛ si l'enfant est né ou a été adopté après le 1er janvier 2004, l'agent bénéficie d'une prise en compte gratuite des interruptions d'activité, dans le calcul de la durée de service, pour la constitution du droit à pension et sa liquidation, dans la limite de trois ans par enfant .
<p>Les congés annuels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☛ les congés annuels acquis avant le départ de l'agent en congé parental doivent être pris avant le début du congé parental, sauf autorisation exceptionnelle de report par l'autorité territoriale. ☛ pour éviter cette perte, l'agent peut ouvrir et alimenter un compte épargne temps. ☛ pendant la période de congé parental, l'agent n'acquiert pas de droit à congés annuels et verra ses droits à congés annuels réduits, calculés au prorata de la durée des services accomplis.

Foire Aux Questions

☛ **Congé de maternité et congé parental : le congé parental doit-il suivre immédiatement le congé de maternité ?**

NON : le congé parental n'a pas à suivre immédiatement un congé de maternité. Il est accordé tant que les conditions relatives à sa durée maximale et à l'âge de l'enfant sont remplies. En conséquence, l'agent peut même bénéficier d'un congé de maladie ou d'un congé annuel avant d'être placé en position de congé parental (*question écrite AN n° 758 du 25 juillet 1988*).

☛ **Renouvellement du congé parental : est-il possible de renouveler le congé parental pour une durée inférieure au délai de 6 mois ?**

PRINCIPE : le renouvellement du congé parental se fait par période de 6 mois

EXCEPTION : lorsqu'il s'agit de renouveler une dernière fois le congé parental pour atteindre par exemple les trois ans de l'enfant, ce renouvellement peut être d'une durée inférieure à 6 mois.

☛ **Renouvellement du congé parental et changement de bénéficiaire : dans le cadre du renouvellement du congé parental, est-il possible de changer le bénéficiaire de ce congé, c'est-à-dire non plus à la mère mais au père, ou inversement ?**

OUI : le renouvellement peut s'accompagner d'un changement de bénéficiaire au profit de l'autre parent fonctionnaire, si une demande en ce sens est faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale.



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél carrieres@cdg31.fr

www.cdg31.fr