



Le congé parental

Références juridiques :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 85 ;*
- *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;*
- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique ;*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant ;*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.*

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires, en introduisant de nouvelles dispositions issues de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce décret est également pris en application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vient notamment assouplir les règles relatives à l'utilisation du congé parental, et préciser les conditions de prise en compte du congé parental dans les avancements.

Définition

Le congé parental est 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.

1 - Les bénéficiaires du congé parental

Peuvent bénéficier d'un congé parental :

- ❖ Les fonctionnaires **titulaires** à temps complet ou à temps non complet en **position d'activité ou en position de détachement** dans une administration ;
- ❖ les fonctionnaires **stagiaires** à temps complet ou à temps non complet (ils bénéficient d'un « **congé sans traitement** » accordé dans les mêmes conditions que le congé parental) ;
- ❖ les agents contractuels **employés de manière continue** et justifiant d'au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le droit est ouvert dans la limite de la durée de leur engagement.

Le congé parental est accordé de droit, sur demande de l'agent, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- ❖ à la mère **et/ou** au père après la naissance de l'enfant. Le congé de maternité ou de paternité intervient au préalable et n'a pas à être nécessairement accolé au congé parental.
- ❖ à la mère **et/ou** au père après 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 (le congé parental n'a pas à être nécessairement accolé au congé d'adoption).

2 - La durée du congé parental

Il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit, par **période de deux à six mois renouvelables** (art.31 décret n °86-68 du 13 janvier 1986) pour les agents **fonctionnaires**, par période de **6 mois pour les agents contractuels**.

- ❖ **pour une naissance** : le congé parental est accordé au plus tard jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant,
- ❖ **pour une adoption** :
 - *si l'enfant a moins de 3 ans*, jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption,
 - *si l'enfant a plus de 3 ans* et n'a pas atteint la fin de l'obligation scolaire, dans la limite d'une année, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à deux mois ou 6 mois pour assurer le respect des durées mentionnées ci-dessus.

Cette durée peut être prolongée :

- En cas de naissances multiples : jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants ;
- En cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées (en cas d'adoption) d'au moins trois enfants : cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

3 - La demande de congé parental

La demande initiale :

La demande est présentée à l'autorité territoriale, **deux mois au moins avant le début du congé parental.**

L'agent détaché effectue sa demande auprès de l'administration d'accueil.

Le congé parental est accordé de plein droit par l'autorité territoriale ou l'administration d'accueil. Seul le non-respect des conditions d'octroi peut entraîner un refus, et cette décision doit alors être motivée.

Le renouvellement du congé parental :

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Seule la dernière période peut être inférieure à deux mois, pour assurer le respect de la durée totale du congé.

La demande de renouvellement doit être présentée au moins **un mois avant l'expiration de la période en cours**, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental au terme de la période en cours.

S'agissant des agents contractuels, le renouvellement intervient dans la limite de leur engagement.

Le cas d'une nouvelle naissance ou adoption pendant un congé parental en cours :

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent est déjà placé en position de congé parental, il a le droit, au titre de son nouvel enfant :

- ❖ Au congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- ❖ A un nouveau congé parental : d'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 ; d'une durée 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 du nouvel enfant.**

4 - Le contrôle du congé parental

L'autorité territoriale 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 considéré.

Si le congé n'est pas utilisé conformément à son objet, l'autorité territoriale peut y mettre fin après avoir invité l'intéressé à présenter ses observations.

☞ **Remarque :** Le régime du cumul d'activités ne s'applique pas aux agents en position de congé parental. Toutefois, peut être tolérée une activité lucrative en lien avec le congé parental et ne portant pas atteinte à ce congé (activité permettant d'assurer normalement l'éducation de l'enfant).

Un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps non complet dans deux collectivités ne peut pas bénéficier d'un congé parental en vue de cesser ses fonctions dans une seule collectivité.

5 - La situation des agents en congé parental

La rémunération :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels placés en position de congé parental cessent de bénéficier de leur rémunération.

Toutefois, ils peuvent se voir octroyer les prestations versées par les caisses d'allocation familiales, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par le code de la sécurité sociale.

Le droit à l'avancement et la durée de services effectifs :

- Le **fonctionnaire titulaire** en position de congé parental conserve ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période de cinq années est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter du 7 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade (art 75-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), dans la limite de cinq années au cours d'une carrière.

- S'agissant des **agents stagiaires**, la période de congé parental est prise en compte pour la moitié de la durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement à la date de titularisation.
- En ce qui concerne les **agents contractuels**, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année et pour moitié les années suivantes, pour :
 - La réévaluation ou l'évolution des conditions de rémunération,
 - L'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation,
 - Le recrutement par la voie des concours internes,
 - La détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

Election aux organismes consultatifs :

Durant la période de congé parental, les fonctionnaires conservent la qualité d'électeur des représentants du personnel au sein de tous les organes consultatifs.

Ils continuent d'être électeurs et éligibles en ce qui concerne les commissions administratives paritaires et les comités techniques (comités sociaux territoriaux à compter du renouvellement).

La formation et les concours :

Les agents publics en congé parental peuvent bénéficier d'actions de formation, notamment au titre :

- ❖ de la formation de perfectionnement continue ;
- ❖ de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ❖ de la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent.

Les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent se présenter aux concours internes d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

La retraite :

Le temps passé en congé parental entre dans la constitution des droits à pension et dans la liquidation de la pension.

6 - La fin du congé parental

Cessation avant terme :

Il peut être mis fin au congé parental avant le terme initialement prévu :

- de plein droit, en cas de retrait de l'enfant placé pour adoption ;
- à l'initiative de l'autorité territoriale, par une décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent, lorsqu'il est constaté que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant ;
- à l'initiative du bénéficiaire du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Cessation de plein droit :

A l'issue de la période en cours, le congé parental prend fin de plein droit (**c'est-à-dire sans demande ou accord de l'agent**) :

- ❖ en cas d'épuisement des droits à congé parental ;
- ❖ en cas de non respect du délai d'un mois exigé pour la demande de renouvellement;
- ❖ en cas d'absence de demande de renouvellement de la part de l'agent.

7 - La réintégration

Quelle que soit la qualité de l'agent, un entretien doit être réalisé avec l'employeur ou son représentant quatre semaines au moins avant le retour de l'agent afin d'examiner les modalités de sa réintégration.

Le fonctionnaire titulaire :

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre :

- dans sa collectivité ou établissement d'origine ;
- en cas de détachement, dans la collectivité ou l'établissement dans lequel il est détaché.

C'est à sa demande qu'il est réintégré dans l'administration d'origine ou dans l'administration de détachement.

La réintégration intervient dans la collectivité d'origine, sur demande de l'agent et selon son choix pour assurer l'unité de la famille, dans l'une des situations suivantes :

- ❖ dans son ancien emploi,
- ❖ dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail,
- ❖ dans l'emploi le plus proche de son domicile lorsque celui-ci a changé.

Lorsque le fonctionnaire a demandé d'écourter la durée de son congé parental pour motif grave, il est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

Dans le cas du refus par l'agent d'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.

Le fonctionnaire stagiaire :

Dans le cas où le stage est interrompu pendant plus d'un an du fait du congé parental, l'intéressé peut être invité, à l'issue du congé, à accomplir de nouveau l'intégralité du stage.

Ce dispositif n'est pas applicable si la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

L'agent contractuel :

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille.

L'agent doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, la réintégration n'est prononcée que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.