

Fiche pratique

# LE CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant à la suite d'une naissance ou d'une adoption (article L.515-1 à 515-8 et L.515-11 du code général de la fonction publique).

**Références :**

- *Code général de la fonction publique, notamment les articles L.515-1 à L.515-8 et L.515-11*
- *Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*
- *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, 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, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 14*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié, fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, article 12*
- *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*
- *Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,*

## Table des matières

<b>1. Un congé accordé de plein droit sur demande écrite de l'agent.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Les bénéficiaires du congé parental.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Durée du congé parental .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Le renouvellement du congé parental.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Cas d'une nouvelle naissance pendant le congé parental.....</b>	<b>5</b>
<b>6. La rémunération pendant le congé parental .....</b>	<b>5</b>
<b>7. Les droits à la retraite pendant le congé parental .....</b>	<b>5</b>
7.1. Les fonctionnaires.....	5
7.2. Les agents contractuels de droit public.....	6
<b>8. La protection sociale pendant le congé parental .....</b>	<b>6</b>
8.1. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL.....	6
8.2. Les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC et les agents contractuels de droit public .....	6
<b>9. Les conséquences du congé parental dans le déroulement de carrière et les services effectifs .....</b>	<b>7</b>
9.1. Les fonctionnaires.....	7
9.2. Les agents contractuels de droit public.....	8
<b>10. Les droits à congés annuels et aux jours d'ARTT pendant le congé parental .....</b>	<b>8</b>
<b>11. L'exercice d'une activité professionnelle pendant le congé parental... </b>	<b>8</b>
<b>12. La formation et les concours pendant le congé parental.....</b>	<b>9</b>
<b>13. Le remplacement d'un agent placé en congé parental .....</b>	<b>9</b>
<b>14. La fin du congé parental .....</b>	<b>9</b>
14.1. Fin anticipée du congé parental .....	9
14.2. Réintégration de l'agent placé en congé parental.....	9

## 1. Un congé accordé de plein droit sur demande écrite de l'agent

Le congé parental est **accordé de plein droit** par l'autorité territoriale, sur **demande écrite de l'agent fonctionnaire ou contractuel de droit public** :

- Après la naissance de l'enfant ;
- Après un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- Lors de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (moins de 16 ans).



*Le refus d'accorder le congé parental n'est possible que si l'agent ne remplit pas les conditions nécessaires pour en bénéficier. Ce refus doit être motivé.*

Le congé parental ne suit pas obligatoirement de façon immédiate le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; il peut donc débiter à tout moment tant que les conditions relatives à la durée maximale et à l'âge de l'enfant sont remplies.

Par conséquent, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé annuel ou d'un congé de maladie avant d'être placé en congé parental (question écrite Assemblée Nationale n° 758 du 25/07/1988).

L'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) n'est pas nécessaire.

L'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) présente une **demande écrite de congé parental au moins deux mois avant le début du congé** auprès de son administration d'origine ou de son administration de détachement (s'il est détaché). Cette demande écrite précise la date de début de congé parental, le prénom de l'enfant, sa date de naissance ou d'arrivée au foyer.



Quand un agent cumule une activité privée avec son activité principale, l'octroi d'un congé parental doit être mis en place dans les deux entités dans lesquelles il exerce une activité. Il n'est pas possible de demander un congé parental uniquement dans le cadre de l'activité publique. En effet, il n'est pas possible de justifier la réalisation d'une activité qui viendrait compromettre l'objet premier du congé parental qui est de s'occuper de ses enfants.

De même, un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps non complet dans plusieurs collectivités, est placé en congé parental dans chacune de ses collectivités employeurs. En effet, il ne peut pas être simultanément placé en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans une autre collectivité (question écrite Assemblée Nationale n° 70513 du 17/12/2001). La position administrative de l'agent doit être la même dans chaque collectivité en vue du respect du **principe d'unicité de la carrière**.

## 2. Les bénéficiaires du congé parental

Le congé parental peut être **accordé aux** :

- **Fonctionnaires titulaires** (à temps complet, à temps partiel, ou à temps non complet) en position d'activité ou de détachement ;
- **Fonctionnaires stagiaires** (à temps complet, à temps partiel, ou à temps non complet) dans le cadre d'un congé parental sans traitement dont les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les fonctionnaires titulaires ;
- Aux **agents contractuels de droit public** justifiant d'**au moins un an d'ancienneté** à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant au foyer.

Le père et/ou la mère peut bénéficier d'un congé parental, successivement ou simultanément.

### 3. Durée du congé parental

Pour le fonctionnaire et le contractuel, le congé parental est d'une durée minimale de 2 mois et accordé par périodes renouvelables de 2 à 6 mois.



*La dernière période de renouvellement du congé parental peut donc être inférieure à six mois afin de respecter la durée totale du congé parental.*

**Congé parental accordé après une naissance**

- le congé parental prend fin au plus tard au **3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant**

**Congé parental accordé après l'arrivée au foyer d'un enfant, âgé de moins de 3 ans, adopté ou confié en vue de son adoption**

- le congé parental prend fin à l'expiration d'un délai de **3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer**

**Congé parental accordé après l'arrivée au foyer d'un enfant, âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption**

- le congé parental prend fin à l'expiration d'un délai **d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer**

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

Les textes ne précisent pas si le congé parental cesse la veille de l'anniversaire de l'enfant ou le jour même. Devant prendre position, Le Centre de Gestion de la Vendée vous recommande d'appliquer la fin du congé parental à la date correspondant à la veille de l'anniversaire de l'enfant.

Exemple : pour un enfant né le 06/05/2015, l'agent peut bénéficier d'un congé parental jusqu'au 05/05/2018 inclus.



*L'article 69 de la loi n° 2016-483 du 20 introduit la possibilité de prolonger le congé parental :*

**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 3 enfants ou arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption**

- le congé parental peut être prolongé 5 fois (6 mois x 5) jusqu'au **6<sup>ème</sup> anniversaire** du plus jeune des enfants



*Si l'agent contractuel de droit public est employé en contrat à durée déterminée, le congé parental ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.*

## 4. Le renouvellement du congé parental

Au moins 1 mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) présente une **demande écrite de renouvellement de congé parental** auprès de son administration d'origine ou de son administration de détachement (s'il est détaché), sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

## 5. Cas d'une nouvelle naissance pendant le congé parental

Si une **nouvelle naissance ou adoption** survient en cours de congé parental, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) a droit :

- A un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;

Afin de pouvoir bénéficier du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'agent placé en congé parental doit, au préalable, **être réintégré** afin d'être replacé en position d'activité. Cette réintégration est de droit.

L'intérêt de la réintégration est que l'agent puisse bénéficier de son congé postnatal, celui-ci intervenant après la naissance. **Sous réserve de l'appréciation du juge, il est envisageable de réintégrer l'agent en cas de nouvelle grossesse pendant le congé parental**, afin qu'il puisse bénéficier de la totalité du congé maternité (congé prénatal et congé postnatal).

- A un **nouveau congé parental** jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant, ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté âgé de moins de 3 ans, ou jusqu'à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.



*La prolongation du congé parental est accordée en une fois, pour la totalité du nouveau congé (3 ans ou 1 an au maximum suivant les cas – question écrite Sénat n° 18084 du 22/07/1999).*

La **demande doit être formulée 2 mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée du nouvel enfant.**

## 6. La rémunération pendant le congé parental

Pendant le congé parental, l'agent fonctionnaire ou contractuel de droit public ne perçoit aucune rémunération.

Sous réserve de remplir les conditions exigées, il peut percevoir des prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : Il s'agit de la Prestation Partagée d'Education de l'enfant (PreParE) pour les naissances ou adoptions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## 7. Les droits à la retraite pendant le congé parental

### 7.1. Les fonctionnaires

Pendant le congé parental, le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement. Par conséquent, il cesse de cotiser à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et n'acquiert pas de droit à la retraite.

Cependant, pour les fonctionnaires dont les enfants sont nés ou ont été adoptés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le congé parental est pris en compte à 100 % pour la constitution des droits à la retraite (constitution du droit à pension uniquement, et non en liquidation), dans la limite de 3 ans par enfant.

Si l'enfant est né ou a été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'agent bénéficie d'une bonification à condition d'avoir interrompu son activité pendant une période continue d'au moins 2 mois.

Les enfants recueillis, ou les enfants du conjoint, peuvent également ouvrir droit à la bonification s'ils ont été élevés pendant 9 ans avant leurs 16 ans.

## **7.2. Les agents contractuels de droit public**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993, les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'une bonification parentale (points gratuits) de l'IRCANTEC (régime de retraite complémentaire) à condition d'avoir cessé toute activité professionnelle pour élever leurs enfants, d'avoir accompli au moins 1 an de services pris en compte par l'IRCANTEC et de ne pas bénéficier d'une bonification pour enfants d'un régime autre que le régime général ou agricole de sécurité sociale, même si ce régime ne prévoit pas d'interruption d'activité. La durée maximale de bonification retenue est de 1 an par enfant.

## **8. La protection sociale pendant le congé parental**

### **8.1. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL**

Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL bénéficient d'une protection sociale au titre des prestations en nature (remboursement des frais de santé pour maladie ou maternité) :

- Pendant 1 an au titre du congé des droits (art. L.161-8 du code de la sécurité sociale), s'ils ne bénéficient pas de la Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant (PreParE) versée par la CAF ;
- Pendant toute la durée de perception de l'allocation (art. L.161-9 du code de la sécurité sociale), s'ils bénéficient de la Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant (PreParE) versée par la CAF.

### **8.2. Les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC et les agents contractuels de droit public**

Pendant le congé parental, les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC et les agents contractuels de droit public continuent de relever du régime général de sécurité sociale ; ils conservent les droits aux remboursements des frais de santé pour maladie ou maternité (prestations en nature).



*Les agents ne peuvent pas bénéficier de prestations en espèces (versement d'indemnités journalières) pendant le congé parental (Cour de cassation n° 82-14.341 et 82-14.498 du 08/02/1994).*

## 9. Les conséquences du congé parental dans le déroulement de carrière et les services effectifs

### 9.1. Les fonctionnaires

Les périodes de congé parental sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés dans les conditions prévues selon les articles L.515-1 à L.515-8 et L.515-11 du code général de la fonction publique.

- Avancement d'échelon : les fonctionnaires titulaires conservent leurs droits à avancement d'échelon 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.
- Période de stage : le congé parental n'est pas comptabilisé comme temps de stage. Par conséquent, la date de fin de stage est reportée pour la durée correspondant à celle du congé parental pris par l'agent. En revanche, pour les titularisations prononcées à compter du 5 mai 2025 (décret n° 2025-402 du 2 mai 2025), la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire pour l'avancement est prise en compte dans son intégralité (au lieu de la moitié auparavant). À noter que cette prise en compte s'inscrit toutefois dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière, posée par l'article L.515-8 du Code Général de la Fonction Publique.

Lorsque le stage a été interrompu pendant plus d'un an par des congés successifs de toute nature, rémunérés ou non rémunérés, autres que le congé annuel, et que la durée de stage effectuée avant l'interruption est inférieure à la moitié de la durée statutaire du stage ; l'agent peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité du stage.

Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption sont pris en compte pour l'avancement et la retraite.

- Avancements de grade, promotion interne : le congé parental est considéré comme du service effectif 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.

La carrière de l'agent étant suspendue pendant le congé parental, les éventuels avancements d'échelon, de grade ou les promotions internes ne peuvent intervenir, au plus tôt, qu'à la réintégration de l'agent.

Exemple : Un agent dont la dernière situation de carrière datait du 01/01/2022 (5<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint administratif avec une ancienneté de 3 mois) est placé en congé parental du 01/04/2022 au 31/03/2023 inclus, soit 1 an.

Sa carrière se déroule donc de la manière suivante :

Dernière situation au 01/01/2022	Réintégration le 01/04/2023	Avancement d'échelon le 01/04/2023
Adjoint administratif	Adjoint administratif	Adjoint administratif
5 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon
Ancienneté de 3 mois	Ancienneté de 1 ans 6 mois	Ancienneté de 6 mois

## 9.2. Les agents contractuels de droit public

La durée du congé parental est prise en compte en totalité dans la limite d'une durée de 5 années pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour (décret n° 2022-153) :

- Le réexamen ou l'évolution des conditions de la rémunération
- L'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation
- Le recrutement par la voie des concours internes lorsqu'ils sont ouverts aux agents contractuels par des statuts particuliers
- La détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

## 10. Les droits à congés annuels et aux jours d'ARTT pendant le congé parental

- Pendant le congé parental, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) **n'acquiert pas de droit à congés annuels**. Par conséquent, les droits à congés annuels des agents n'ayant pas exercé leurs fonctions pendant la période de référence sont calculés au prorata de la durée des services accomplis.

Exemple : l'agent a été placé en congé parental pour 6 mois du 01/01/2017 au 30/06/2017. Il reprend ses fonctions le 01/07/2017. Il travaille 5 jours par semaine. Il n'a donc pas exercé d'activité pendant 6 mois. Par conséquent, ses droits à congés annuels sont calculés de la manière suivante :  $(5 \times 5) \times 6/12 = 12,5$  jours de congés annuels pour l'année 2017.

- Pendant le congé parental, l'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) **n'acquiert pas de droit aux jours d'ARTT**.
- Attention cependant depuis la Loi du 22 avril 2024 *portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne*, les droits à congés annuels acquis avant le congé parental sont reportés dans leur intégralité après la réintégration de l'agent sans limitation de durée (pas d'application de la durée des 15 mois). Il est recommandé à l'agent de solder ses congés avant le départ en congé parental.

## 11. L'exercice d'une activité professionnelle pendant le congé parental

Pendant son congé parental, l'agent doit se consacrer effectivement à l'éducation de son enfant.

Par conséquent, un agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) **ne peut pas exercer d'activité professionnelle lucrative** pendant son congé parental **sauf si cette activité est en lien avec le congé parental et lui permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant** (exemple : assistante maternelle ⇒ circulaire ministérielle n° 2157 du 11/03/2008).

L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental 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 au congé parental après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

## 12. La formation et les concours pendant le congé parental

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé parental, peuvent suivre les actions relatives à la formation continue, à la préparation des concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale et à la formation personnelle. Ces formations ne sont pas rémunérées.

Il est possible de s'inscrire et de se présenter à des concours internes et externes pendant le congé parental.

## 13. Le remplacement d'un agent placé en congé parental

L'emploi d'un agent placé en congé parental n'est pas vacant.

Il est possible de remplacer un agent fonctionnaire ou contractuel de droit public placé en congé parental :

- Par un **contrat de droit public pris sur la base de l'article L.332-13** du code général de la fonction publique (remplacement d'agent indisponible) ;
- Par la **mise à disposition d'un agent** par l'intermédiaire de l'unité **Missions temporaires du service Emploi du Centre de Gestion**.

## 14. La fin du congé parental

### 14.1. Fin anticipée du congé parental

- Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption, ou de décès de l'enfant.
- Le congé parental cesse lorsqu'après avoir entendu les observations de l'agent, l'autorité territoriale constate que le congé parental n'est pas réellement consacré à élever l'enfant. La décision doit être motivée.
- **L'agent placé en congé parental peut demander à écourter la durée de son congé.** Il est dans ce cas réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé. Il peut aussi demander une fin anticipée de son congé parental **en cas de nouvelle naissance** pour bénéficier d'un congé de maternité (cf. point 5 de la présente fiche) **ou pour motif grave**, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

### 14.2. Réintégration de l'agent placé en congé parental

A l'expiration du congé parental ou en cas de fin anticipée du congé parental, le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public est **réintégré de plein droit, à sa demande**, au besoin en surnombre, dans son administration d'origine ou son administration de détachement (s'il est détaché). Dans ce dernier cas, il est placé en détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

L'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour la réintégration n'est pas nécessaire.

L'agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) présente une **demande écrite de réintégration au moins deux mois avant la fin du congé parental.**



*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 son administration de détachement (s'il est détaché) afin d'en examiner les modalités.*

Lorsqu'ils sont affiliés à un centre de gestion, la collectivité ou l'établissement public d'origine peuvent demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi.

Sur sa demande et à son choix, **l'agent 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.



*Pour les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée, la garantie de réemploi s'applique uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir.*

A défaut de poste vacant correspondant à l'affectation souhaitée, l'administration est tenue de réintégrer l'agent en surnombre (arrêt CE n° 79010 du 04/02/1991).



*Si aucun emploi ne peut être proposé, la collectivité ou l'établissement doit maintenir le fonctionnaire en surnombre pendant 1 an maximum (art. L. 542-4 du code général de la fonction publique). Durant cette période :*

- *Le fonctionnaire perçoit la rémunération afférente à son grade ;*
- *Tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent lui est proposé en priorité ;*
- *La collectivité ou l'établissement examine les possibilités de reclassement en lien avec le Centre de Gestion ou la délégation du CNFPT en fonction du grade de l'agent.*

⇒ cf. la fiche pratique relative à la Perte d'emploi disponible sur le site internet du Centre de Gestion

## Récapitulatif de la procédure

- Réceptionner la demande écrite de l'agent au moins 2 mois avant le début du congé (le courrier précise la date de début de congé parental, le prénom de l'enfant, sa date de naissance ou d'arrivée au foyer).
- Rédiger l'arrêté de placement en congé parental pour 2 à 6 mois :
- Si l'agent souhaite renouveler son congé parental* ⇨ pour chaque renouvellement, 1 mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, réceptionner la demande écrite de renouvellement de congé parental.
- Pour chaque renouvellement, rédiger un nouvel arrêté de placement en congé parental :
- Si l'agent sollicite une fin anticipée de son congé parental afin d'être placé en congé de maternité*, réceptionner la demande écrite de fin anticipée de congé parental au moins 2 mois avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée du nouvel enfant.
- Rédiger l'arrêté de réintégration en cours de congé parental et de mise en congé de maternité
- A l'issue du congé parental, réceptionner la demande écrite de réintégration au moins 2 mois avant la fin du congé parental.
- Organiser un entretien entre l'agent et le responsable des Ressources Humaines 4 semaines au moins avant la réintégration.
- Rédiger l'arrêté de réintégration à l'issue d'un congé parental