



Le congé parental

Mise à jour septembre 2023

RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique](#), articles L.515-1 à L.515-8 et L.515-11.
- [Décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions. ;
- [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, article 14.

➤ Présentation du congé parental applicable aux fonctionnaires

Le congé parental est la position du **fonctionnaire** placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant.

[Article L515-1 du CGFP](#)

➤ Déroulement d'un congé parental

▪ La demande écrite de l'agent et conditions d'octroi

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande du fonctionnaire **après la naissance ou l'adoption d'un enfant survenue à son foyer**. En effet, l'autorité territoriale dont relève l'intéressé accorde ce congé :

- 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 (16 ans), adopté ou confié en vue de son adoption.

Tout refus d'octroi d'un congé parental doit être motivé par l'employeur.

L'autorité notifie le placement en congé parental à l'agent par **arrêté individuel**.

▪ La durée du congé parental

Le congé parental est accordé par **périodes de 2 à 6 mois renouvelables**.

[Article 31 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Il peut également débiter au terme du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption.

▪ **Le renouvellement du congé parental**

Le congé parental peut être prolongé lors d'une nouvelle naissance ou d'une nouvelle adoption survenue au foyer du fonctionnaire :

- En cas de naissance, jusqu'au 3^{ème} anniversaire du nouvel enfant ;
- En cas d'adoption, jusqu'au terme d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées 1 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.

► **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 :

- 3 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 3 ans,
- et d'1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de 16 ans.

Dans cette situation, la demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

▪ **La position de l'agent durant le congé parental**

La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Le fonctionnaire en position de congé parental :

- 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 ;
- Conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière ;
- N'acquiert pas de droits à congés annuels (les congés annuels non utilisés du fait du placement en congé parental peuvent toutefois faire l'objet d'un report dans les conditions fixées par le jurisprudence communautaire et administrative).

► Durant son congé parental, **le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération**. S'il remplit les conditions, l'agent pourra bénéficier de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la CAF.

Modalités de réintégration après un congé parental

Le congé parental du fonctionnaire prend fin au plus tard :

- S'il est accordé après une naissance, au troisième anniversaire de l'enfant ;
- S'il est accordé à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption :
 - Trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans ;
 - Un an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

[A noter : Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption]

Au terme d'un congé parental, le fonctionnaire territorial 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 établissement d'accueil.

Cette réintégration s'effectue sur sa demande et à son choix :

- 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.

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, **au moins 4 semaines avant sa réintégration**.

Lorsque la collectivité d'origine est affiliée au centre de gestion, l'autorité territoriale peut demander au CDG de rechercher un reclassement correspondant à la demande de l'agent ; aucune prise en charge financière n'est cependant assurée par le centre de gestion.

→ La réintégration anticipée :

Le fonctionnaire en congé parental peut demander à ce qu'il y soit mis **fin avant le terme prévu**. Dans ce cas, il est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

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 audit congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental applicable aux agents contractuels

Octroi du congé parental à un agent contractuel

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

[Article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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.

La demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé.

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées au moins 1 mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent 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 :

- 3 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 3 ans,

- et d'1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

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

Il n'est pas rémunéré.

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article [L. 411-1](#) du CGFP.

L'autorité notifie le placement en congé parental à l'agent par **arrêté individuel**.

Fin du congé parental

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 audit congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à 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 décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent qui a bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre ; sa réintégration a lieu :

- soit dans son ancien emploi
- soit 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.

La demande de réintégration doit être adressée au moins 2 mois avant.

Pour les agents en CDD, la garantie de réemploi ne s'applique que si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'agent peut prétendre à sa réintégration. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.