

LE CONGE PARENTAL

Le congé parental est l'une des 4 positions prévues par l'article 12 bis de la loi n°83-634 du 13/07/1983.

L'article 75 de la loi du 26/01/1984 définit le congé parental comme 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 sans que le lien avec l'employeur ne soit rompu.

Le temps partiel 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

Le congé parental est de droit pour l'agent qui remplit les conditions pour en bénéficier.

A Bénéficiaires

Le congé parental peut être octroyé de droit sous réserve de remplir certaines conditions :

- à la mère et/ou au père après la naissance de l'enfant,
- 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.

Les deux parents fonctionnaires peuvent désormais bénéficier de manière concomitante du congé parental pour un même enfant. Le congé parental peut en effet être octroyé à la mère, au père ou simultanément aux deux parents.

Le congé parental peut être octroyé aux :

- fonctionnaires à temps complet, à temps non complet, en position d'activité ou en position de détachement dans la collectivité d'accueil,
- aux fonctionnaires stagiaires sans condition de durée minimale. Un congé sans traitement leur est alors octroyé dans les mêmes conditions que le congé parental,

- aux agents contractuels de droit public employés de manière continue depuis au moins un an dans la collectivité. Le congé couvre la durée du contrat.

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. Par conséquent, un agent ne peut être placé en position de congé parental dans une collectivité et en position d'activité dans une autre.

QE JOS n° 38098 du 02/05/2002

B Procédure

Le congé parental est accordé à la demande de l'agent. En effet, l'agent doit en faire la demande deux mois avant le début du congé à l'autorité territoriale. La demande de l'agent doit préciser le prénom de l'enfant, sa date de naissance ou d'arrivée dans le foyer et la date de début du congé.

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

Le congé parental est accordé de plein droit lorsque les conditions sont réunies. Dès lors, si l'agent ne remplit pas les conditions, le congé lui est refusé. Le refus doit être motivé.

Un arrêté plaçant l'agent en congé parental doit être pris par l'autorité territoriale, il en est de même lors des renouvellements.

C Durée

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 six mois. Il prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant,
- trois ans au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de moins de trois,
- un an au plus après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté âgé de plus de trois et de moins de seize ans.

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

Renouvellement : Les demandes de renouvellement doivent être réalisées au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La loi de déontologie du 20/04/2016 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.

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 trois ans. La prolongation est de trois ans au maximum.
- en cas d'arrivée au foyer d'un enfant de trois ans ou plus soumis à l'obligation scolaire. La prolongation est d'un an maximum.

II Effets sur la situation de l'agent

Le placement de l'agent en congé parental a des effets sur sa situation.

A Rémunération, activité et chômage

Tout d'abord, durant le congé parental, l'agent ne perçoit plus de rémunération et il ne cotise plus à la CNRACL. Toutefois, il pourra percevoir, s'il en remplit les conditions, les prestations versées par la CAF.

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

Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon dans leur totalité la première année, puis ces droits sont réduits de moitié les années suivantes.

Avancement de grade et promotion interne

Le congé parental est assimilé à des services effectifs dans le grade et le cadre d'emplois en totalité la première année et pour moitié les années suivantes.

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 à la durée du congé octroyée à l'agent.

Par ailleurs, la durée du congé parental sera 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. En outre, le décompte de la période maximale d'inscription sur la liste d'aptitude de 4 ans est suspendu pendant la durée du congé parental.

D Formation

Le fonctionnaire en congé parental peut suivre des formations de perfectionnement, des formations personnelles et les préparations des concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale.

E Protection sociale

Lorsque le fonctionnaire ne perçoit pas le complément de libre choix d'activité, il continuera à bénéficier des prestations de l'assurance maladie et maternité, invalidité et décès de son régime d'origine pendant un an.

En revanche, si l'agent perçoit le complément de libre choix d'activité, il continue à bénéficier des prestations de son régime d'origine pendant la durée de la perception du complément.

F Congés annuels

Le fonctionnaire en congé parental n'acquiert pas de droits à congés annuels. Les congés annuels acquis doivent être soldés avant le départ en congé parental ou déposés sur un compte épargne temps.

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

III Fin du congé parental

A Fin

Le congé parental prend fin en cas de décès ou de retrait de l'enfant. Mais, il peut aussi être mis fin au congé parental :

- à l'initiative de l'autorité territoriale sur décision motivée et après avoir entendu les observations de l'agent quand le congé parental n'est pas consacré à élever un enfant,
- à l'initiative de l'agent à tout moment,
- à l'initiative de l'agent en cas de nouvelle naissance. L'agent peut demander à écourter son congé parental sous réserve que la collectivité accepte de le réintégrer. Il doit être alors placé en congé de maternité.

B 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. 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.

Six semaines avant sa réintégration, l'agent bénéficie d'un entretien avec le responsable des ressources humaines. Il est réintégré dans son ancien emploi, dans l'emploi le plus proche de son ancien lieu de travail ou de son domicile, lorsque ce dernier a changé.

La réintégration peut s'effectuer au besoin en surnombre, la collectivité peut demander au Centre de gestion de rechercher un reclassement correspondant à la demande de l'agent sans toutefois aucune prise en charge financière du Centre de gestion. Si l'agent refuse l'emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office.