



LE CONGE PARENTAL ACCORDE AUX CONTRACTUELS

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Le congé parental est la position du contractuel placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

FONDEMENT JURIDIQUE

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.515-1 à L.515-12
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LES CONDITIONS D'OCTROI

BENEFICIAIRES

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou contractuels assurant la charge de l'enfant ou aux deux simultanément.

Peuvent en bénéficier les contractuels qui justifient d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de leur enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.

i Un congé parental comparable existe également au bénéfice des fonctionnaires (cf. fiche pratique spécifique au congé parental accordés aux fonctionnaires sur le site du CDG 50).

DEMANDE DE L'AGENT

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé parental doit présenter une demande en ce sens, au moins deux mois avant le début du congé à sa collectivité.

Le congé parental est accordé de plein droit :

- 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, et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

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

DÉBUT DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental n'est pas nécessairement le prolongement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption : il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

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

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 débuter à tout moment tant que les conditions relatives à la durée maximale et à l'âge de l'enfant sont remplies.

Par conséquent, l'agent peut bénéficier d'un congé annuel ou d'un congé de maladie avant d'être placé en congé parental.

Il 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 après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de trois ans,
 - un an après l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de plus de trois ans et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.

Si l'agent bénéficie d'un contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Cette durée peut être prolongée :

- en cas de naissances gémellaires : 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.

RENOUVELLEMENT DU CONGÉ PARENTAL

Les périodes de deux à six mois de congé parental sont renouvelables ; la demande de renouvellement doit être présentée à l'autorité territoriale au moins un mois avant la fin de la période en cours. A défaut, le bénéfice du renouvellement ne peut être accordé.

NOUVEAU CONGÉ PARENTAL AU TITRE D'UN NOUVEL ENFANT

En cas de nouvelle naissance ou de nouvelle adoption, et alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, au titre du nouvel enfant :

- au congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- à un nouveau congé parental.

Celui-ci aura une durée :

- de trois ans au maximum, à compter de la naissance ou arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans,
- d'un an au maximum, à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Le nouveau congé parental est accordé de plein droit, sous réserve qu'une demande soit déposée au moins deux mois avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée du nouvel enfant.

FIN DU CONGE

CESSATION AVANT TERME

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

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

RÉINTEGRATION DE L'AGENT

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.

Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

Pour les agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, cette 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

SITUATION DE L'AGENT EN CONGE PARENTAL

ACTIVITES AUTORISEES PENDANT LE CONGE PARENTAL

L'agent en congé parental doit se consacrer effectivement à l'éducation de son enfant. L'autorité territoriale peut faire procéder à des enquêtes pour s'en assurer.

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.

SITUATION DES AGENTS MULTI-EMPLOYEURS

Un agent exerçant des fonctions à temps non complet dans plusieurs collectivités ne peut pas bénéficier d'un congé parental en vue de cesser ses fonctions dans une seule collectivité ; en effet, il ne peut pas être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans l'autre.

REMUNERATION

Durant son congé parental, l'agent ne perçoit aucune rémunération de sa collectivité.

En revanche, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir des prestations par les caisses d'allocations familiales.

ASSIMILATION DU CONGE PARENTAL A DES SERVICES EFFECTIFS

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour :

- 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.

FORMATION

Les agents en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation suivantes :

- formation de perfectionnement,
- formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- formation personnelle,
- formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du Compte personnel de formation (CPF).

Ils restent placés en position de congé parental.

CONCOURS ET LISTE D'APTITUDE

L'agent en congé parental est autorisé à se présenter aux épreuves des concours internes d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent en congé parental se présente aux concours externes dès l'instant qu'il détient les diplômes requis pour le concours envisagé.

Le décompte de la période maximale d'inscription sur liste d'aptitude (4 ans) est suspendu pendant la durée du congé parental.

CONGES ANNUELS

La période passée en congé parental n'est pas considérée comme du service accompli pour apprécier les droits à congés annuels.

PROTECTION SOCIALE

L'agent peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont le montant varie selon le nombre d'enfants à charge et la situation des parents. Versée par les caisses d'allocations familiales, cette prestation n'est notamment pas cumulable, par principe, avec les indemnités versées à l'occasion d'un congé de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le versement d'indemnités journalières au titre de l'assurance maladie est exclu pendant la période de congé parental.

A l'issue du congé parental, en cas de non reprise du travail en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, l'agent retrouve les droits aux prestations en espèces du régime antérieur au congé parental dont il relevait, pendant toute la durée de l'arrêt de maladie ou du congé de maternité postérieur au congé parental.

RETRAITE

Si l'agent a cessé temporairement son activité dans le cadre d'un congé parental d'éducation, il a droit à une majoration de sa durée d'assurance retraite égale à la durée de son congé parental.

Les périodes qu'il a passées en congé parental sont prises en compte de date à date. Un trimestre est validé à la fin de chaque période de 90 jours.

Cette majoration de sa durée d'assurance retraite pour congé parental n'est pas cumulable avec les majorations maternité ou d'adoption et d'éducation. La majoration la plus favorable est attribuée.

La **nouvelle réforme des retraites**, mise en place en 2023, prend en compte les périodes de congé parental dans le calcul des trimestres cotisés. Ces trimestres peuvent être intégrés au dispositif de carrières longues, dans la limite de 4 trimestres. Pour le même enfant, l'agent ne peut pas cumuler cette majoration avec les majorations de durée d'assurance maternité, adoption et éducation. Cependant, pour que ces trimestres soient comptabilisés, une condition est nécessaire : ils doivent avoir été cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Depuis le 1^{er} 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.