

LE CONGÉ PARENTAL DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

Le congé parental est un congé non rémunéré octroyé au contractuel pour élever son enfant.

Qui est concerné ?

Tous les contractuels de l'ensemble de la fonction publique.

Comment et quand est-il accordé ?

Le contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins 1 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.

Dans la **fonction publique territoriale**, pour l'appréciation de cette ancienneté d'1 an, le contractuel ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif.

Ce congé est accordé, par l'autorité dont relève l'intéressé, au choix :

- Après la naissance de l'enfant ;
- Après un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, ou un congé supplémentaire de naissance ;
- 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.

La demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé. Ce dernier est accordé, par l'autorité de recrutement, par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Dans la **fonction publique hospitalière**, les périodes sont renouvelables par tacite reconduction.

Quel est l'impact du congé sur le contrat ?

Le congé parental 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 la rémunération du contractuel ;
- Pour l'ouverture de ses droits à congés ;
- Pour l'ouverture de ses droits liés à la formation ;
- Pour le recrutement par la voie des concours internes (lorsque ceux-ci sont ouverts au contractuel 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.

Quand le congé prend-il fin ?

Le congé parental prend fin :

- Au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ;
- Ou 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, âgé de moins de 3 ans ;
- Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans), le congé parental ne peut excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le contractuel bénéficie déjà d'un congé parental, celui-ci a droit, pour ce 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 adopté lorsque celui-ci est âgé de 3 ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

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

Le contractuel peut aussi demander que la durée du congé soit écourtée. Dans la **fonction publique hospitalière**, il doit alors en avertir son administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 2 mois au moins avant l'expiration de la période de 6 mois en cours. Par ailleurs, 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.

Enfin, l'autorité qui a accordé le congé parental fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Or, si le contrôle révèle que tel n'est pas le cas, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Quelles sont les conditions de réemploi à la fin du congé ?

Dans la **fonction publique de l'État**, au terme du congé parental de plein droit, le contractuel est réemployé sur son précédent emploi. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, il est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente. En revanche, s'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, le contractuel est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dans la **fonction publique territoriale**, le contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, 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. Il doit présenter sa demande 2 mois avant la date de sa réintégration.

Dans la **fonction publique hospitalière**, le contractuel est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente. Ce réemploi intervient :

- Au terme du congé parental si le contractuel en a formulé la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard 1 mois avant ce terme ;
- À l'issue de la période de six mois en cours, si le contractuel a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;

- 1 mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

À noter : le contractuel qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental pour le même enfant.

Textes en vigueur :

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : articles [19](#), [32](#) et [33](#) ;

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 statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles [14](#), [30](#) et [33](#) ;

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : articles [18](#), [30](#) et [31](#).