



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

Le congé parental

Le congé parental est la position administrative du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant, à la suite d'une naissance ou d'une adoption. Les agents contractuels de droit public ont également droit à un congé parental, octroyé dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

L'objectif du congé parental est de permettre aux parents d'élever leur(s) enfant(s).

Ce congé non rémunéré est accordé de plein droit à l'agent qui en fait la demande, lorsque les conditions sont remplies.

Même si l'objectif poursuivi est identique, le congé parental est à distinguer du temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans. En effet, le temps partiel pour élever un enfant est un aménagement du temps de travail. Dans cette hypothèse, le fonctionnaire, qui se trouve en position d'activité, n'est pas placé hors de son administration d'origine. Contrairement au congé parental, le fonctionnaire comme l'agent contractuel continuent de bénéficier d'une rémunération statutaire, de réduction du temps de travail (*RTT*) ou encore de congés pour raison de santé, le cas échéant.

Pour aller plus loin : consulter les deux FAQ sur le temps partiel :

- > L'instruction d'une demande de service à temps partiel ;
- > La gestion de l'agent exerçant à temps partiel.

LES BENEFICIAIRES, LES CONDITIONS D'OCTROI ET LA DUREE

1. L'agent public peut-il être placé en congé parental pour une durée inférieure à deux mois ?

NON. L'agent public ne peut être placé en congé parental pour une durée inférieure à deux mois.

Le congé est accordé par **périodes de deux à six mois renouvelables**. Il n'est donc pas possible d'accorder un congé parental pour une période d'un mois ou pour une période de sept mois.

Exemple :

Un agent demande un congé parental pour une durée de neuf mois. L'employeur pourra accorder une première période de congé parental pour une durée de six mois maximum et renouveler le congé parental pour une durée de trois mois, sous réserve d'une demande de renouvellement de l'agent.

La durée du congé parental diffère en fonction de :

- > **L'âge de l'enfant ;**
- > La situation dans laquelle l'enfant arrive dans le foyer (**naissance, adoption, arrivée de l'enfant confié en vue de son adoption**) ;
- > **Et du nombre d'enfants à charge.**

Tableau récapitulatif de la durée du congé parental :

Nombre d'enfants	Durée maximale du congé en cas de naissance	Durée maximale du congé en cas d'adoption
1	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant	<u>Enfant de moins de 3 ans</u> : jusqu'à 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
2	Prolongation jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants	OU <u>Enfant de moins de 16 ans</u> : jusqu'à 1 an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
3 ou plus	Prolongation jusqu'à cinq fois pour prendre fin au plus tard au 6 ^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants	

Exception :

La dernière période de renouvellement du congé parental peut être inférieure à six mois pour respecter la durée maximale du congé.

Bon à savoir :

Le congé parental ne suit pas obligatoirement le congé de maternité ou le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption de l'agent public.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-3 et L. 515-4 du Code général de la fonction publique (CGFP)
- > Art. 29, 31, 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 14, II et 14 III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (CONPAR)

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)

IAJ – Le congé parental (juillet/août 2021)

2. L'agent contractuel de droit public souhaitant bénéficier d'un congé parental, doit-il justifier d'une condition d'ancienneté ?

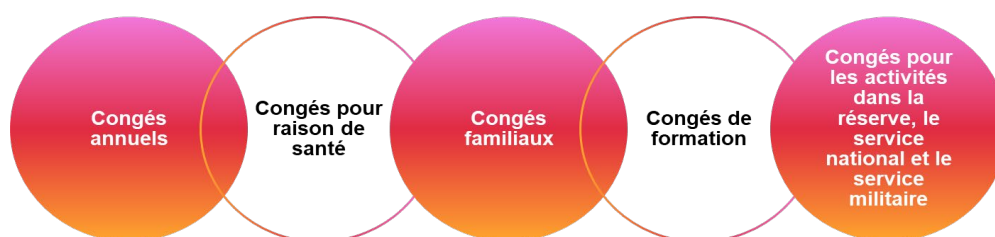
OUI. Contrairement au fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*), l'agent contractuel qui souhaite bénéficier d'un congé parental doit justifier **d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance** de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue d'une adoption.

Point de vigilance :

L'agent contractuel doit **remplir la condition d'ancienneté auprès de la collectivité qui l'emploie et non pas dans la fonction publique**. Autrement dit, en cas de changement d'employeur public, l'agent contractuel devra, de nouveau, remplir la condition d'ancienneté.

Pour le calcul de l'ancienneté de l'agent contractuel, sont pris en compte les catégories de congés ci-dessous :

Schéma des principaux congés :



Bon à savoir :

La liste détaillée des congés est consultable dans la fiche BIP : « Agents contractuels : généralités sur les congés (NTICO1).

Texte(s) de référence :

> Art. 14, I et 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Agents contractuels : généralités sur les congés (NTICO1)

Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (NTICO2)

IAJ – Le congé parental (juillet/août 2021)

3. La collectivité peut-elle refuser d'accorder un congé parental en invoquant les nécessités de service ?

NON. La collectivité ne peut refuser d'accorder un congé parental en invoquant les nécessités de service. **Le congé parental est accordé de plein droit** à l'agent public qui remplit les conditions et en fait la demande (*voir introduction et question n°1*).

En revanche, l'employeur peut mettre fin au congé parental d'un agent qui n'utiliserait pas le congé pour élever son enfant (*voir question n°6*).

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-2 du CGFP
- > Art. 29 et 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Pour aller plus loin :

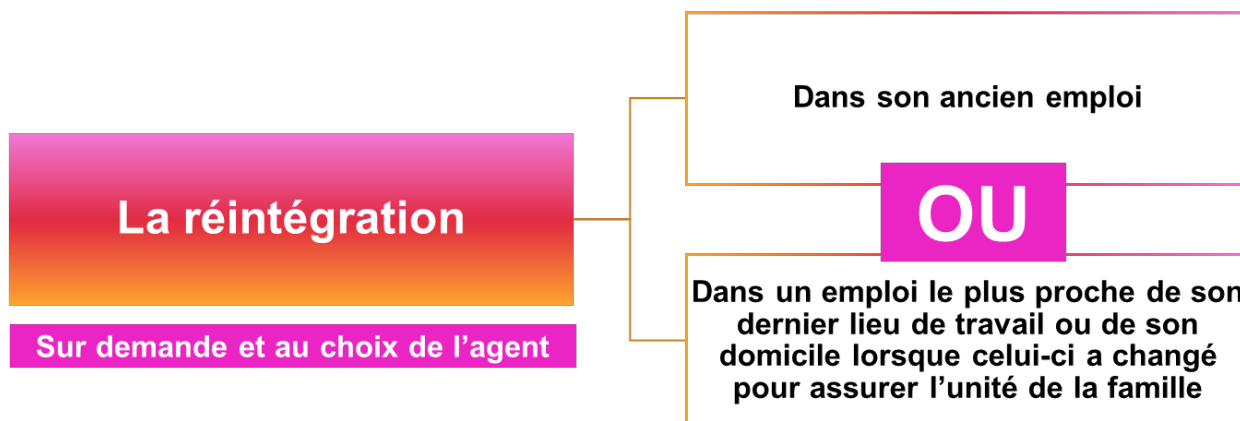
Fiche BIP - Le congé parental (CONPAR)
Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)
IAJ – Le congé parental (*juillet/août 2021*)

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DE L'AGENT

4. L'emploi d'un agent en congé parental devient-il vacant ?

NON. L'emploi d'un agent en congé parental ne devient pas vacant. A l'issue de son congé parental, l'agent est réintégré de plein droit suivant les modalités ci-dessous :

Schéma sur les modalités de réintégration de l'agent en fin de congé parental :



Le fait que l'agent puisse directement être réintégré dans son ancien emploi ne le rend donc pas vacant.

Bon à savoir :

- > La réintégration dans un emploi plus proche du dernier lieu de travail ou du domicile n'est possible que si la collectivité dispose de structures (*annexes ou services délocalisés*) permettant une telle affectation. La mise en oeuvre de cette seconde modalité de réintégration demeure exceptionnelle dans les communes.

- > Durant l'absence de l'agent en congé parental, il est possible de recruter un agent contractuel pour assurer le remplacement de l'agent indisponible. Une déclaration de vacance d'emploi doit être effectuée dans le cadre de ce recrutement.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-11, L. 332-21 et L. 332-13 du CGFP
- > Art. 31 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (*CONPAR*)
 Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (*NTICO2*)
 Fiche BIP - Agents contractuels : cas et durée d'engagement (*NTICAS*)
 Fiche BIP - La vacance d'emploi (*VACEMP*)
 FAQ – La déclaration de vacance d'emploi (*Mai 2025*)

5. L'agent en congé parental bénéficie-t-il du maintien de sa rémunération statutaire ?

NON. L'agent en congé parental ne perçoit **aucune rémunération statutaire** pendant son congé parental, en l'absence de service fait.

Sous réserve de remplir les conditions requises, **l'agent public peut néanmoins bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*PreParE*) versée par la Caisse d'Allocations Familiales (*CAF*)**. Le montant de l'aide financière varie en fonction du nombre d'enfants à charge et la situation des parents.

Bon à savoir :

Sur le site de la CAF, sont disponibles :

- > Une [vidéo sur les conditions de versement de la PreParE](#) ;
- > Un [simulateur pour calculer le montant de la PreParE](#).

Bonne pratique :

Compte-tenu de l'impact financier du congé parental sur les ressources du ménage, il est opportun d'informer les agents sur la possibilité d'opter pour un temps partiel de droit rémunéré.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 115-1 du CGFP
- > Art. L. 531-4 et D. 531-4 du code de la sécurité sociale

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (*SICOPA*)
 Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (*NTICO2*)
 IAJ – Le congé parental (*juillet/août 2021*)
 FAQ - Le temps partiel : l'instruction d'une demande de service à temps partiel (*Mars 2025*)
 FAQ - Le temps partiel : la gestion de l'agent exerçant à temps partiel (*Avril 2025*)

6. L'agent placé, en congé parental, peut-il exercer une activité professionnelle rémunérée dans le secteur public ou privé ?

NON. L'agent, en congé parental ne peut pas exercer d'activité professionnelle rémunérée dans le secteur public ou privé.

Toutefois, la [circulaire du 11 mars 2008](#) admet la possibilité pour un agent d'exercer une activité professionnelle lucrative à condition :

- > **Qu'elle soit en lien avec le congé parental ;**
- > **Qu'elle ne porte pas atteinte à l'objectif du congé parental, qui est de se consacrer à l'éducation de l'enfant.**

Pour exemple, la circulaire indique que **l'activité d'assistant maternel est compatible avec le congé parental.**

Exemples d'incompatibilité de l'activité rémunérée avec le congé parental :

- > *L'agent en congé parental souhaite exercer une activité professionnelle de **vendeur en magasin**. Cette activité professionnelle, étant sans lien avec le congé parental et portant atteinte à l'objectif du congé qui est d'élever un enfant, n'est pas compatible avec le congé parental. Cette activité professionnelle est donc prohibée.*
- > *L'agent en congé parental souhaite exercer une activité professionnelle de **réceptionniste à temps partiel**. Cette activité professionnelle, étant sans lien avec le congé parental et portant atteinte à l'objectif du congé qui est d'élever un enfant, n'est pas compatible avec le congé parental. Cette activité professionnelle est donc prohibée, peu importe qu'elle soit exercée à temps partiel.*

Une [circulaire du 11 février 1983](#) précisait que l'exercice d'une activité rémunérée par un agent en congé parental pendant les heures de travail scolaire n'était concevable que lorsque le congé avait été accordé pour élever un enfant d'âge scolaire.

La compatibilité de l'activité avec le congé parental doit être appréciée plus ou moins rigoureusement suivant l'âge de l'enfant. Elle ne peut être admise que dans la mesure où elle est poursuivie d'une manière discontinue et dans un lieu proche du domicile.

Bon à savoir :

- > L'agent, en congé parental, n'a pas à demander l'autorisation pour exercer une activité professionnelle rémunérée pendant son congé parental, celui-ci n'étant pas soumis aux règles de cumul d'activités.
- > L'autorité territoriale peut procéder à des enquêtes pour vérifier que l'agent respecte les conditions d'octroi du congé parental. En cas de non-respect de l'objet du congé, elle peut y mettre fin et procéder à la réintégration anticipée de l'agent.

Bonne pratique :

Il est conseillé de mentionner, dans l'arrêté de placement en congé parental, les conditions d'octroi du congé parental et les conditions restrictives dans lesquelles une activité professionnelle rémunérée peut être exercée durant le congé.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-2 du CGFP
- > Art. L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration
- > Art. 29 et 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 14 III du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Circulaire ministérielle n°2157 du 11 mars 2008
- > Circulaire FP du 11 février 1983

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (CONPAR)

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)

IAJ – Le congé parental (juillet/août 2021)

7. L'agent doit-il épuiser ses droits à congés annuels avant de prendre un congé parental ?

NON. L'agent n'a pas besoin d'avoir épuisé ses congés annuels avant de prendre un congé parental.

La loi du 22 avril 2024 relative notamment à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a modifié l'article L. 515-8 du code général de la fonction publique.

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 est venu modifier le cadre réglementaire du congé parental :

- > **Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux**
- > **Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux.**

Le fonctionnaire placé en congé parental et l'agent contractuel **conservent ainsi le bénéfice des congés annuels acquis avant le début du congé qu'ils n'ont pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.**

L'agent a le droit au **maintien de l'intégralité de ses congés annuels acquis avant le début du congé parental**, quelque soit la durée de ce congé.

En ce qui concerne la durée du report, elle est **limitée à 15 mois à compter de la reprise des fonctions ou au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.** En cas d'autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale, une prolongation de la période de report est possible.

Bon à savoir :

- > Le maintien des droits à congés annuels s'applique également au congé de maternité et aux congés familiaux.

- > Les jours de RTT sont exclus du maintien.

Point de vigilance :

Il n'acquiert aucun congé annuel durant le congé parental.

Bonnes pratiques :

- > Avant le départ au congé parental, il est conseillé à la collectivité de transmettre aux agents concernés une attestation des droits à congés.
- > Les RTT étant exclus du dispositif de maintien, il est conseillé à la collectivité d'inviter les agents concernés à poser leurs RTT en cas de reprise de fonctions avant la fin de l'année civile ou les placer sur leur compte épargne-temps, le cas échéant.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-8 du CGFP
- > Art. 36 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024
- > Art. 5-1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985
- > Art. 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Cour de justice de l'Union européenne 22 avril 2010 affaire C-486/08
- > Cour de cassation du 13 septembre 2023 n°22-14.043

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)
Fiche BIP - Congé annuel (CONANN)

8. Le fonctionnaire placé en position de congé parental peut-il bénéficier d'un avancement de grade ?

OUI. Le fonctionnaire placé en position de congé parental **peut bénéficier d'un avancement de grade.** Toutefois, les droits à avancement sont conservés **pour une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.**

Bon à savoir :

A l'instar de l'avancement de grade, **les droits à avancement d'échelon** sont aussi conservés pour une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Bonne pratique :

Pour la bonne gestion de la carrière des agents et notamment des dossiers individuels, il est conseillé à la collectivité de prendre les arrêtés d'avancement de grade ou d'échelon à la date de l'avancement et de ne pas attendre le retour de congé parental de l'agent.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-8 et L. 515-9 du CGFP
- > Art. 25-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)
Fiche BIP – Avancement de grade (AVAGRA)
FAQ – L'avancement de grade (Octobre 2023)

9. La durée passée en congé parental est-elle comptabilisée dans les services publics pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

NON. La durée passée en congé parental n'est pas prise compte dans les services publics pour l'obtention d'un CDI.

Pour rappel, la durée du congé parental dans la limite maximale de 5 ans est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'agent ou de la durée de services effectifs exigée uniquement pour les cas suivants :

- > Le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération :

Exemple : La réévaluation de la rémunération de l'agent contractuel est obligatoire au minimum tous les trois ans.

- > L'ouverture des droits liés à la formation :

Exemple : l'octroi du congé de formation professionnelle est ouvert aux agents contractuels justifiant de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats publics, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité dans laquelle est demandé le congé.

- > Le recrutement par la voie des concours internes :

Exemple : l'inscription au concours interne des attachés est ouvert aux candidats justifiant de quatre années au moins de services publics.

- > Pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des concours dans les corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique :

Exemple : les agents justifiant de services accomplis en tant qu'agent public contractuel sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis à raison des trois quarts de leur durée.

Texte(s) de référence :

- > Art. 14 IV, 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Agents contractuels : généralités sur les congés (NTICO1)

LA FIN DU CONGE PARENTAL ET LA REINTEGRATION

10. L'agent placé en congé parental doit-il se soumettre à la visite médicale d'aptitude avant d'être réintégré dans la collectivité ?

NON. L'agent en congé parental ne doit pas se soumettre à la visite médicale d'aptitude auprès du médecin agréé avant d'être réintégré dans un emploi par la collectivité. L'agent est **réintégré de plein droit**.

Bon à savoir :

Après la réintégration de l'agent, **l'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir l'agent** dans le cadre de la médecine préventive. Elle doit informer ce dernier de cette démarche. L'agent peut aussi bénéficier, à sa demande, de cette visite.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-11 du CGFP
- > Art. 21-1 et 21-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (*CONPAR*)
Fiche BIP - La médecine préventive (*MEDPRE*)

11. L'agent peut-il être réintégré dans un emploi différent de celui qu'il occupait avant le placement en congé parental ?

OUI. L'agent peut, **à sa demande uniquement**, être réintégré dans un emploi différent de celui qu'il occupait avant son congé parental.

A l'issue de son congé parental, **l'agent est réintégré de plein droit** (voir question n°4) :

- > Soit dans son emploi ;
- > Soit 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 est réintégré dans un emploi correspondant à son grade. Lorsque l'agent contractuel est sous contrat à durée déterminée, la garantie de réemploi s'applique uniquement pendant la durée du contrat restant à courir.

Bon à savoir :

En l'absence d'emploi vacant, la réintégration s'effectue en surnombre.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-11 du CGFP
- > Art. 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Conseil d'Etat, 22 mars 1991, n°111005
- > Conseil d'Etat, 4 février 1991 n°79010

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (*SICOPA*)
Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (*NTICO2*)
IAJ – Le congé parental (*juillet/août 2021*)

12. L'employeur public peut-il refuser de réintégrer l'agent qui transmet un arrêt de travail quelques jours avant la fin de son congé parental ?

NON. L'employeur public ne peut refuser de réintégrer l'agent ayant transmis un arrêt de travail quelques jours avant la fin de son congé parental. **A l'issue de son congé parental, l'agent est réintégré de plein droit** (voir question n°11 pour les modalités de réintégration).

L'employeur est donc dans l'obligation de procéder à la réintégration de l'agent présentant un arrêt de travail et de prendre un arrêté portant placement en congé de maladie ordinaire.

Exemple :

Un fonctionnaire a été placé en position de congé parental pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2025.

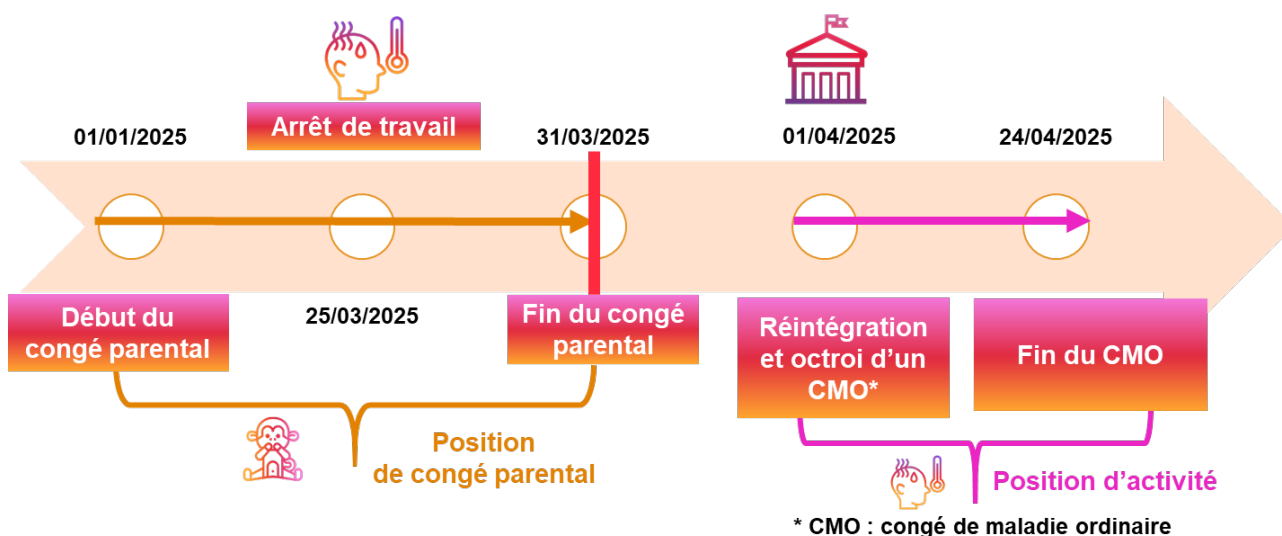
Le 1^{er} mars 2025, l'agent demande sa réintégration dans son ancien emploi au 1^{er} avril 2025.

Pendant son congé parental, l'agent transmet un arrêt de travail allant du 25 mars 2025 au 24 avril 2025 inclus (un mois).

Au 1^{er} avril 2025, la collectivité devra :

- > Réintégrer le fonctionnaire dans son ancien emploi conformément à sa demande ;
- > Placer le fonctionnaire en position d'activité ;
- > Prendre un arrêté portant placement en congé de maladie **ordinaire** à compter du **1^{er} avril 2025**.

Schéma explicatif :



L'inaptitude physique temporaire de l'agent ne constitue pas un motif pour refuser la réintégration de l'agent. Pour rappel, la collectivité ne peut soumettre l'agent à une visite médicale d'aptitude en vue de sa réintégration (voir question n°10).

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-11 du CGFP
- > Art. 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 fév. 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Situation de l'agent en congé parental (SICOPA)
 Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (NTICO2)
 Fiche BIP - Le congé de maladie ordinaire du fonctionnaire (COMAOR)
 Fiche BIP - Agents contractuels : les congés de maladie (NTICO3)
 IAJ – Le congé parental (juillet/août 2021)

13. L'agente, qui transmet une déclaration de grossesse pendant son congé parental, ouvre-t-elle droit à un nouveau congé de maternité ?

OUI. L'agente, en situation de grossesse durant son congé parental, **peut mettre fin à son congé parental de manière anticipée pour bénéficier d'un congé de maternité.**

L'agente transmet la déclaration de grossesse à son employeur.

Le congé parental prend fin automatiquement à la date de début du congé de maternité :

- > La fonctionnaire est placée en position d'activité pour pouvoir bénéficier de son congé de maternité ;
- > L'agente contractuelle est placée en congé de maternité.

Bon à savoir :

Pour l'agente sous contrat à durée déterminée, le congé de maternité est accordé pour la durée de son contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-6 du CGFP
- > Art. 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 10 et 14 II du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (*CONPAR*)

Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (*NTICO2*)

14. L'employeur doit-il obligatoirement faire droit à une demande de réintégration avant le terme du congé parental ?

OUI. L'agent en congé parental peut mettre fin à son congé de manière anticipée.

> La situation du fonctionnaire titulaire :

S'agissant du **fonctionnaire titulaire**, la cessation anticipée du congé parental à la demande de l'agent n'est plus conditionnée à la nécessité de justifier d'un motif grave, à savoir la diminution des revenus du ménage. Depuis l'intervention de la [loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#), **la nécessité de justifier d'un motif grave n'est plus exigée par la loi**, ni reprise à l'article L. 515-6 du code général de la fonction publique.

L'employeur est donc tenu de réintégrer le fonctionnaire (*voir questions n°4 et 11*).

Toutefois, [le décret du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions statutaires n'a pas été mis à jour.

Bonne pratique :

Il est préconisé de ne pas conditionner la cessation anticipée du congé parental à l'existence d'un motif grave.

> La situation du fonctionnaire stagiaire et de l'agent contractuel :

S'agissant du **fonctionnaire stagiaire et de l'agent contractuel**, ils peuvent demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave à savoir la diminution des revenus du ménage. **L'employeur a donc la possibilité d'apprécier si le motif grave** avant de procéder à la réintégration, le cas échéant.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 515-6 du CGFP
- > Art. 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 14 III du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Art. 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Le congé parental (*CONPAR*)