

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

De quoi s'agit-il ?

Tout agent public a droit à des jours de congés rémunérés, au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, lors de la naissance d'un enfant.

Qui est concerné ?

Tout agent public, quel que soit son versant d'appartenance (État, territoriale, hospitalière), y compris les stagiaires, père de l'enfant, ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Pour quelle durée ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (à savoir tous les jours du calendrier y compris ceux fériés), ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est composé d'une 1^{ère} période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours (*voir à son sujet la fiche qui lui est consacrée*), et d'une 2^{nde} période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

En cas d'hospitalisation de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la 1^{ère} période de congé est prolongée de droit, à la demande de l'agent, pendant toute la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.

La 2^{nde} période peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue, ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

À noter : en cas d'hospitalisation de l'enfant après sa naissance ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de cette période, dans la limite de 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé de maternité postnatal (*voir à son sujet la fiche sur le congé maternité*).

Quelles formalités à remplir ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de son employeur, au moins 1 mois avant la date présumée de la naissance. La demande est accompagnée d'un certificat médical et toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé, ainsi que leurs dates prévisionnelles.

L'agent transmet, sous 8 jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la 2^{de} seconde période de congés (21 ou 28 jours), l'agent confirme à son employeur les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes.

À noter : le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que l'agent débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. L'agent en informe son employeur et lui transmet, sous 8 jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, l'agent adresse à son employeur, sous 8 jours suivant son hospitalisation, tout document justifiant cette dernière et sa demande de report de congé.

En cas de décès de la mère, l'agent adresse à son employeur, sous 8 jours suivant son décès, tout document justifiant le décès et sa demande de report de congé.

Quelle rémunération pendant le congé ?

Le fonctionnaire, y compris le stagiaire, conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

L'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

Quelles conditions de réemploi à l'issue du congé ?

Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de mutation.

L'agent contractuel, physiquement apte à reprendre son service et qui remplit toujours les conditions requises, 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.

Quelles conséquences sur la carrière ou le contrat ?

La loi statutaire mentionne désormais clairement que **le fonctionnaire** conserve le bénéfice des droits acquis, qu'il n'a pas été en mesure d'exercer avant le début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par « *droits acquis* », qui n'a pas de définition en droit de la fonction publique, il faut entendre, notamment, le droit aux congés annuels, mais aussi le droit à la formation, ou encore le droit à l'évaluation professionnelle.

Pour l'agent contractuel, la durée du congé est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture 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 de ces concours dans les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires. Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent contractuel se trouve en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou pendant une période de 10 semaines suivant la fin de ce congé.

Pour le stagiaire qui a bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sa titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans tenir compte de la prolongation du stage imputable à ce congé. Et les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L630-1](#), [L631-1](#) à [L631-2](#), [L631-9](#) et [R327-70](#) à [R327-71](#) ;

Code du travail : articles [L1225-35](#) ;

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État : articles [13](#) et [14](#) ;

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 [15](#), [17](#), [31-1](#), [32](#) et [49](#) ;

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale : articles [13](#) et [14](#) ;

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 [10](#), [13](#), [27](#) et [41](#) ;

Décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé : articles [13](#) et [14](#) ;

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 [13](#), [28-1](#), [30](#) et [45](#).