

LE CONGÉ DE NAISSANCE

De quoi s'agit-il ?

Tout agent public a droit à des jours de congés rémunérés, au titre du congé de naissance, 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, 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 naissance est accordé pour une durée de 3 jours ouvrables pour chaque naissance.

Cette période de congés commence à courir, au choix de l'agent, le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit.

Le congé est pris de manière continue.

Il est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (voir la fiche qui lui est consacrée).

Quelles formalités à remplir ?

Le congé de naissance est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de son employeur. La demande est accompagnée d'un certificat médical ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que l'agent est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

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 naissance. 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 naissance ou pendant une période de 10 semaines suivant la fin de ce congé.

Pour le stagiaire qui a bénéficié d'un congé de naissance, 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 naissance entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L630-1](#) et [L631-6](#) ;

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 : article [8](#) ;

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics : [articles 22](#) et [26](#) ;

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](#), [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 : [article 8](#) ;

Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : [articles 7](#) et [8](#) ;

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

Textes en vigueur (suite) :

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 : [article 8](#) ;

Décret n°97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière : [articles 25](#) et [32](#) ;

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](#) ;

Code du travail : [articles L.3142-1](#) et [L. 3142-4](#).