

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Article 57 5° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2021-846 du 29 juin 2021
relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction
publique territoriale



Table des matières

1. Références juridiques	2
2. Quels sont les agents concernés ?	2
3. Quelles sont les conditions d'octroi de ce congé?	2
3.1 Durée du congé	3
3.2 Délai de prévenance	4
3.3 Les pièces à fournir	4
3.4 Les délais pour fournir les pièces demandées	4
4. Les conséquences sur la carrière de l'agent.....	5
4.1 Sur la rémunération	5
4.2 Sur la carrière de l'agent.....	5
4.3 Sur le travail à temps partiel	7
4.4 Sur les fonctions de l'agent à la fin de son congé	7
5. En pratique	7

1. Références juridiques

- [Code de sécurité sociale](#), et notamment ses article L.331-8 et R.313-1 à R313-17 et R331-5 à R331-7
- Code du travail, et notamment son article [L.1225-35](#)
- Code général de la fonction publique notamment son article [L631-9](#)
- [Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit publics](#), et notamment ses articles 11,, 12 et 33
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale](#), notamment ses articles 7 et 8
- [Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPT](#), son article 2
- [Décret n°2004-777 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT](#), et notamment ses articles, 3,8, 9 et 16

2. Quels sont les agents concernés ?

Les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public et de droit privé en CDD et en CDI peuvent bénéficier **de droit** d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le père biologique comme le ou la conjointe de la mère de l'enfant à naître peuvent bénéficier d'un congés paternité

3. Quelles sont les conditions d'octroi de ce congé?

Ces conditions s'appliquent quel que soit le statut de l'agent. Aucune condition d'ancienneté dans la collectivité n'est exigée.

3.1 Durée du congé



Lors de la naissance d'un enfant

La durée du congé est fixée à **25 jours calendaires** (c'est-à-dire week-end et jours fériés inclus) maximum. **Cette durée s'applique aux pères d'enfant né à compter du 1^{er} juillet 2021** (11 jours précédemment).

Sur ces 25 jours calendaires, **4** doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de **21** jours calendaires peut être fractionnée en **2 périodes d'au moins 5 jours chacune**.

Ces 21 jours doit être pris dans les **6 mois suivant la naissance**.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de **4** jours consécutifs peut être prolongée, pendant la période d'hospitalisation, **dans la limite de 30 jours consécutifs (week-ends et jours fériés compris)**.

Le bénéficiaire du congé doit en **faire la demande sans délai en transmettant un justificatif à son employeur**. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes :

- Unités de néonatalogie
- Unités de réanimation néonatale
- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.



Lors d'une naissance multiple

La durée du congé est fixée à **32** jours calendaires maximum.

Sur ces 32 jours calendaires, **4** doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de **28** jours calendaires peut être fractionnée **en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune**.

Ces 28 jours doit être pris **dans les 6 mois suivant la naissance**.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de **4** jours consécutifs peut être prolongée, pendant la période d'hospitalisation, **dans la limite de 30 jours consécutifs**.

Le bénéficiaire du congé doit en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes :

- Unités de néonatalogie

- Unités de réanimation néonatale
- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

La période de 28 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

3.2 Délai de prévenance

Cas général : la demande de congé de paternité doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée.

L'agent prévient son autorité d'emploi de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins avant celle-ci. La demande doit préciser les dates et les durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance prématurée, si l'agent souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il doit en informer sans délai son administration.

Hospitalisation de l'enfant : en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, la demande de congé supplémentaire doit être faite sans délai en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation.

Décès de la mère lors de l'accouchement : la demande de congé de paternité doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée.

Le congé est pris dans les 6 mois suivant la fin du congé de maternité postnatal attribué au père de l'enfant.

Si le père de l'enfant n'a pas demandé à bénéficier du congé de maternité postnatal, le congé de maternité postnatal est accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère.

3.3 Les pièces à fournir



L'agent est le père de l'enfant	L'agent vit en couple avec la mère de l'enfant
<p>La demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant • Copie du livret de famille mis à jour • Copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant • Selon le cas, copie de l'acte d'enfant sans vie OU • Un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable 	<p>La demande doit être accompagnée des 2 justificatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou copie de l'acte d'enfant sans vie ou certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable selon le cas) • Extrait d'acte de mariage ou copie du Pacs ou certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant

Nota : Un bulletin d'enfant sans vie peut être établi dès 22 semaines d'aménorrhée ou si l'enfant a atteint un poids de 500 grammes (critère de viabilité de l'Organisation mondiale de la santé, l'OMS)

3.4 Les délais pour fournir les pièces demandées

- Le fonctionnaire transmet, sous huit jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant
- Un mois avant la prise de la seconde période de congé, le fonctionnaire confirme à l'autorité territoriale dont il relève les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes

- Toutefois, le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Le fonctionnaire en informe alors l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant
- En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le fonctionnaire adresse, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, sa demande de report de congé et tout document relatif à ces situations
Dans le cas de l'hospitalisation de l'enfant, le fonctionnaire transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève tout document justifiant cette hospitalisation

4. Les conséquences sur la carrière de l'agent

4.1 Sur la rémunération

Fonctionnaire	Stagiaire	Contractuel
<ul style="list-style-type: none"> • le traitement indiciaire • l'indemnité de résidence • le supplément familial de traitement (SFT) • la nouvelle bonification indiciaire (NBI) • les primes et indemnités <p>sont versés en totalité pendant le congé de l'agent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le traitement indiciaire • l'indemnité de résidence • le supplément familial de traitement (SFT) • la nouvelle bonification indiciaire (NBI) • les primes et indemnités <p>sont versés en totalité pendant le congé de l'agent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le traitement indiciaire • l'indemnité de résidence • le supplément familial de traitement (SFT) • les primes et indemnités <p>sont versés en totalité pendant le congé de l'agent</p> <p>Concernant le traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Soit l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le montant complémentaire de son traitement de la part de sa collectivité ○ Soit l'agent perçoit la totalité de son traitement par sa collectivité (qui se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières)

4.2 Sur la carrière de l'agent

Fonctionnaire	Stagiaire	Contractuel
<p>Le congé de paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.</p> <p>Il ne modifie pas les droits à congés suivants de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congés annuels • Congés de maladie • Congé de formation professionnelle • Congé pour validation des acquis de l'expérience • Congé pour bilan de compétences • Congé pour formation 	<p>Ce congé est pris en compte dans la durée du stage pour un 10^e (soit 36 jours) de sa durée statutaire au maximum.</p> <p>La prise en compte pour un 10^e (soit 36 jours) de la durée du stage est un maximum, quel que soit le nombre et le type de congés rémunérés dont le fonctionnaire bénéficie pendant son stage.</p> <p>En cas de congé de maternité, d'adoption ou de paternité, sans aucun autres congés pris, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la</p>	<p>Le congé de paternité est pris en compte lors du calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et pour avoir droit au congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congés annuels • Congé pour formation syndicale • Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse • Congé pour formation professionnelle • Congé de représentation • Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité

Fonctionnaire	Stagiaire	Contractuel
<p>syndicale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de solidarité familiale • Congé de proche aidant • Congé de représentation 	<p>prolongation.</p> <p>(1) <i>Exemple de calcul du 10ème à prendre en compte</i></p> <p><i>Un fonctionnaire nommée stagiaire le 1^{er} janvier 2021, qui bénéficie d'un congé de paternité de 25 jours et qui a également 57 jours d'arrêt (consécutifs ou non) en congé de maladie ordinaire au cours de son année de stage, voit son stage prolongé de 82 jours (25+ 57 - 36), soit jusqu'au 23 mars 2021. La titularisation est prononcée le 24 mars avec effet rétroactif au 22 janvier 2020, sans tenir compte de la prolongation de 82 jours au titre du congé de maternité.</i></p>	<p>et de conditions de travail (réservé aux représentants du personnel au CHSCT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congés rémunérés ou non rémunérés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle • Congé parental • Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants • Congé de solidarité familiale • Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne • Congé non rémunéré pour suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles • Congé de présence parentale • Congé de proche aidant • Congé non rémunéré accordé à l'occasion de certains événements familiaux • Congé non rémunéré pour convenances personnelles • Congé non rémunéré pour création d'une entreprise <p>Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.</p> <p>La durée du congé de paternité est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de la rémunération et l'ouverture des droits à formation. Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors du classement d'échelon à l'issue d'un tel concours dans les cadres d'emplois territoriaux.</p>

4.3 Sur le travail à temps partiel

Fonctionnaire	Stagiaire	Contractuel
Si l'agent travaille à temps partiel, il est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de son congé de paternité.	Si l'agent travaille à temps partiel, il est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de son congé de paternité.	Si l'agent travaille à temps partiel, il est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée de son congé de paternité.

4.4 Sur les fonctions de l'agent à la fin de son congé

Fonctionnaire	Stagiaire	Contractuel
À la fin du congé, l'agent est réaffecté sur son poste. L'agent peut demander à être affecté sur un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certains fonctionnaires le permettent.	À la fin du congé, l'agent est réaffecté sur son poste.	L'agent est réaffecté sur son emploi précédent. Si cela n'est pas possible, l'agent est prioritaire pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Si l'agent est en CDD, le congé de paternité ne prolonge pas la durée de son contrat.

5. En pratique

Une femme peut-elle bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Oui, si elle est liée à la mère par un mariage, un PACS ou vit maritalement avec elle. Il n'est pas possible de refuser ce droit au congé sur le motif du sexe du demandeur

L'enfant est mort-né, le conjoint de la mère a-t-il le droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Oui s'il fournit, selon ce qui le concerne, la copie de l'acte d'enfant sans vie **OU** un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable

Où trouver un modèle de congé de paternité ?

Un modèle d'arrêté de congés paternité est à votre disposition sur AGIRHE (AC46)

Est-ce que l'agent peut bénéficier du supplément familial de traitement ?

L'agent peut bénéficier du supplément familial de traitement.

Lors de sa reprise à l'issue de son congés paternité, **un entretien** avec le jeune parent peut être l'occasion de faire un point sur la bonne articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et de l'informer de ses nouveaux droits (exemple : congé parentale, aménagement du temps de travail, mise à disposition de droit pour élever son enfant de moins de 12 ans, ...).

Des adresses de sites internet pour que votre agent puisse réaliser ses démarches et pour informer les jeunes parents de votre collectivité

Prestations familiales et aides aux familles : www.caf.fr et www.msa.fr

Modes d'accueil et information des parents : www.mon-enfant.fr • www.pajemploi.urssaf.fr
www.net-particulier.fr • www.msa.fr

Déclarer son enfant aux services fiscaux :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/jai-eu-un-enfant-queles-demarches-dois-je-accomplir>

D'autres sites utiles

Santé public France : <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>

Réseau périnatalité : www.perinat-france.org

Allo Parents Bébé : 0 800 00 34 56 (numéro vert, appel anonyme et gratuit depuis une ligne fixe)

Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs : www.ecoledesparents.org
Convention des droits de l'enfant : www.defenseurdesdroits.fr
Associations familiales : www.unaf.fr
Conseil conjugal et familial : www.couples-et-familles.com et www.anccef.fr
Médiation familiale : www.fenamef.asso.fr et www.apmf.fr
Gémellité : www.jumeaux-et-plus.fr
Enfants en situation de handicap : www.apf.asso.fr • www.unapei.org • www.anpea.asso.fr
et www.surdi.info
Découverte des livres et des histoires : www.premierespages.fr
Prévention de la maltraitance, sensibilisation des parents : www.yapaka.be

Les équipes pluridisciplinaires du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle sont à votre disposition pour accompagner votre collectivité et vous renseigner, via les fiches.

Restez connectés à l'actualité générale du Centre de gestion de Meurthe & Moselle et aux thématiques • Emploi - Concours • Santé - Prévention • Assurances • Ressources Humaines • RGPD • Laïcité - Alerte - Déontologie - Signalement •

