

Les congés liés à l'arrivée d'un enfant en 10 questions



En cas de naissance ou d'adoption, le fonctionnaire territorial a droit à des congés pour profiter au mieux de cet événement familial. Un droit qui concerne aussi les contractuels.



DE QUELS CONGÉS UN AGENT PEUT-IL BÉNÉFICIER À L'OCCASION DE L'ARRIVÉE D'UN ENFANT ?

A l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, les parents, s'ils sont agents publics, peuvent bénéficier de différents congés.

Tout d'abord, en cas de grossesse dûment constatée, la fonctionnaire en activité a droit à **un congé maternité avec traitement**, pour une durée égale à celle prévue par les articles L1225-17 à L1225-21 du code du travail (*lire la question suivante*).

Comme le congé de maternité, **le congé d'adoption** est ouvert aux agents en position d'activité. Le père adoptif, comme la mère, peuvent demander à en bénéficier.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée de ce congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par le code du travail (art. L1225-40).

De plus, **un congé de naissance ou, en cas d'adoption, un congé d'arrivée de l'enfant**, est accordé au père, ou au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs de la mère (code général de la fonction publique, CGFP, art. L631-6), s'il est agent public, sur sa demande.

Enfin, **un congé de paternité et d'accueil de l'enfant** est également ouvert au père de l'enfant, ou conjoint, concubin ou partenaire de Pacs de la mère, s'il est agent public et pour une durée égale à celle prévue par le code du travail (art. L1225-35).



QUELLE EST LA DURÉE DE CES CONGÉS ?

La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants composant la famille et selon le nombre d'enfants attendus.

En cas de grossesse simple, lorsque la famille est composée de moins de deux enfants, la durée du congé de maternité est de seize semaines au total (six semaines avant la naissance et dix semaines après). Des reports sont possibles (*lire la question suivante*).

Le congé d'adoption a aussi une durée variable selon le nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les deux parents.

Ainsi, la durée de ce congé est en principe de seize semaines au plus à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est portée à vingt-cinq jours supplémentaires (seize semaines plus vingt-cinq jours) ; elle ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours. La durée minimale du congé de naissance ou du congé d'arrivée de l'enfant est de trois jours.

La durée du **congé de paternité** a, elle, été largement augmentée depuis 2021. Elle est désormais portée à vingt-cinq jours calendaires, c'est-à-dire en comptant les jours fériés et chômés (au lieu de onze jours précédemment), et à trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples au lieu de dix-huit jours précédemment (code du travail, art. L1225-35).

Le décret du 29 juin 2021 précise que le congé de paternité est fractionnable en deux périodes, prises dans les six mois après la naissance : la première période succède immédiatement au congé de naissance ; la seconde peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

COMMENT LE CONGÉ DE MATERNITÉ PEUT-IL ÊTRE AMÉNAGÉ ?

A l'occasion de la naissance de son enfant, l'agente concernée a le droit d'écourter son congé prénatal, dans la limite de trois semaines, sous réserve d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication.

La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. Ainsi, pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant (le congé de maternité est de seize semaines, six semaines devant être prises avant la naissance, dix semaines après) une future mère peut décider de réduire de trois semaines maximum son congé prénatal et de reprendre ses fonctions à l'issue de son congé postnatal de treize semaines.



QUELLE EST LA SITUATION DES AGENTS PENDANT CES CONGÉS ?

Les congés de maternité, de paternité, d'accueil d'enfant et d'adoption sont assimilés à une période d'activité pour les droits à pension. Ils sont pris en compte pour l'avancement.

D'autre part, l'agent à temps partiel bénéficie, durant ces congés, des mêmes droits qu'un agent à temps plein.

Enfin, le bénéfice de ces congés ne peut pas avoir d'influence sur l'évaluation et l'appréciation générale des agents.

En outre, les régimes indemnitaires versés aux fonctionnaires territoriaux sont maintenus de plein droit lors des congés de maternité, paternité ou pour adoption ([CGFP, art. L714-6](#)). Ils continuent d'être versés sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.



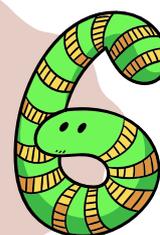
A L'ISSUE DE CES CONGÉS, L'AGENT RETROUVE-T-IL SON EMPLOI ?

A l'expiration d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

Si cela est toutefois impossible, le fonctionnaire 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.

DES AUTORISATIONS D'ABSENCE PEUVENT-ELLES ÊTRE ACCORDÉES ?

La loi, à travers le code général de la fonction publique ([art. L622-1](#)), reconnaît aux agents publics la possibilité de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte, en principe, dans le calcul des congés annuels.



QUELS SONT LES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES POUR L'AGENTE ALLAITANTE ?

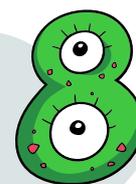
La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ([loi n°2019-828, art. 46](#)) a entendu renforcer les droits des fonctionnaires qui allaitent leur enfant. Ainsi, elle a prévu qu'une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier, pendant un an suivant la naissance, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour. Un décret d'application doit préciser les conditions de mise en œuvre de cet aménagement horaire. Il n'est pas encore paru à ce jour.

Les juges ont par ailleurs rejeté l'existence d'un principe général du droit à l'allaitement pendant les heures de travail. Ils ont également eu l'occasion dans cette même affaire d'affirmer que le refus d'accorder le bénéfice d'une pause d'allaitement constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

LES STAGIAIRES PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE CES CONGÉS ?

Les stagiaires ont droit aux congés liés à l'arrivée d'un enfant prévus pour les titulaires. Ces congés ne peuvent être pris en compte comme périodes de stage que pour un dixième de la durée globale. Toutefois, ces périodes sont comptabilisées, lors de la titularisation, dans le calcul des services pour l'avancement et les droits à retraite.

Lorsque le stage a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs autres que le congé annuel, l'intéressé peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage. Toutefois, cette règle ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.



Enfin, la titularisation du stagiaire qui a bénéficié d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant (congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de paternité ou d'adoption) prend effet à la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à un tel congé ([décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)).



QU'EN EST-IL DES AGENTS TERRITORIAUX CONTRACTUELS ?

Les agents publics contractuels bénéficient des mêmes congés liés à l'arrivée d'un enfant. Durant ces congés, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération.

Depuis 2021, la condition d'ancienneté de six mois requise jusque-là pour en bénéficier est supprimée ([décret n°2021-846, art. 16](#)). Le décret du 15 février 1988 prévoit que le bénéficiaire et les modalités des congés de maternité, congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité, sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires ([décret n°88-145, art. 10](#)).

Sous réserve de son aptitude physique à l'issue de ces congés liés à l'arrivée d'un enfant, l'agent est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent (art. 33). Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cela vaut pour les agents recrutés pour une durée indéterminée, mais aussi pour ceux bénéficiant d'un contrat à durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

L'AGENT CONTRACTUEL PEUT-IL ÊTRE LICENCIÉ PENDANT CES CONGÉS ?

[Le décret du 15 février 1988 \(art. 41\)](#) interdit tout licenciement d'un(e) agent(e) qui se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, en congé de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de dix semaines désormais (au lieu de quatre jusqu'en 2022) suivant l'expiration de ces congés.



Si toutefois une décision de licenciement était notifiée à l'agent(e) enceinte ou qui a présenté une demande d'adoption, elle doit, dans les quinze jours suivant cette notification, justifier de son état de grossesse en produisant un certificat médical attestant de son état ou justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

La présentation dans les délais de ces justifications oblige l'autorité territoriale à annuler le licenciement de l'agent(e) concerné(e). L'engagement peut toutefois être rompu dans les conditions prévues aux [articles L1225-4 et suivants du code du travail](#) (faute grave non liée à l'état de grossesse).

Source *La Gazette des Communes*

RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique, art. L631-1 à L631-9](#)
- [Décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)
- [Décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)