

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Statut général

Art. L631-9 du Code Général de la Fonction Publique

Art. 10 [décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) modifié

Code du travail : art. [L. 3142-4](#)

[Décret n° 2021-846](#) du 29 juin 2021

Le congé de paternité est accordé au père de famille après la naissance de son enfant. Il est désormais de 25 jours fractionnables et peut être porté à 32 jours en cas de naissances multiples.

La demande

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit à l'agent public qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement.

La demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accompagnée de la copie du certificat attestant de l'état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement et de 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 les dates prévisionnelles des différentes périodes.

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

Durée et modalités de prise du congé

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (la semaine compte donc pour 7 jours) ou 32 jours en cas de naissances multiples (article L. 1225-35 du code du travail).

Le congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

La durée de chacune de ces périodes est fixée par l'[article L. 1225-35 du code du travail](#) :

- ↳ Une première période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance ;
- ↳ Une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

La seconde période peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Un mois avant la prise de la seconde période de congé, l'agent 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 l'agent débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. L'agent en informe alors l'autorité territoriale dont il relève et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Modalités en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère

En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de la période de six mois suivant la naissance mais dans la limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé prévu en cas de décès de la mère.

En cas d'hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues au [dernier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail](#), la première période de congé est prolongée pendant toute la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.

Dans ces situations, le fonctionnaire adresse, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, sa demande de report de congé et tout document relatif à l'hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère.

Le congé de naissance

Le congé peut se cumuler, le cas échéant, avec les 3 jours de naissance prévus par l'article L. 3142-4 du code du travail accordés par l'employeur.

Il est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève. La demande est accompagnée de la copie du certificat attestant de l'état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement 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.

Le congé est pris de manière continue, au choix de l'agent à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

Les dispositions générales

S'agissant du père, un lien de filiation doit être établi entre l'enfant et l'assuré. Il s'agira pratiquement des actes établissant ce lien : copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, copie du livret de famille ou, le cas échéant, copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père.

S'agissant du conjoint, concubin ou partenaire pacsé de la mère, la personne devra justifier de son lien avec celle-ci en, fournissant la photocopie du livret de famille ou un extrait d'acte de mariage ou la photocopie de la convention de Pacs ou un extrait d'acte de naissance ou tout document justifiant de la vie commune avec la mère.

En revanche, pour l'appréciation du droit, le lieu de naissance de l'enfant importe peu, pas plus que son lieu de résidence, en France ou à l'étranger. La situation de famille du père (mariage, vie maritale, PACS, divorce...) n'est pas davantage prise en compte. Il n'est pas non plus exigé que l'enfant soit à la charge effective du père.

En revanche, le père ou la personne vivant maritalement avec la mère doit cesser son activité professionnelle.

Les dispositions propres aux différents catégories d'agents

LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES QUI RELÈVENT DU RÉGIME DE LA CNRACL

L'article L631-9 du Code Général de la Fonction Publique précise que les fonctionnaires bénéficient, en cas de naissance ou d'adoption, d'un congé de paternité avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. La loi intègre donc à leur profit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui demeure, comme les autres prestations, liquidé et payé par l'employeur public. Pratiquement, le maintien du traitement pendant le congé permettra de garantir ce droit nouveau.

L'article L714-6 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs. La collectivité n'a plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés.

LES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS QUI RELÈVENT DU RÉGIME GÉNÉRAL

Les fonctionnaires bénéficient de l'intégralité de leur rémunération. Le régime indemnitaire qui n'est pas lié à l'exercice effectif des fonctions sera également maintenu.

Les agents contractuels conservent également l'intégralité de leur rémunération. Il incombe à la collectivité de maintenir la rémunération de l'agent pour la durée de son congé et de demander le cas échéant la subrogation auprès de la CPAM de façon à percevoir le montant des indemnités journalières.

Liquidation de l'indemnité journalière dans le régime général de sécurité sociale

Le montant de l'indemnisation est établi selon les règles du régime de congé de maternité dont relève le père. Pour les salariés, le montant journalier est égal à 1/90^{ème} du salaire brut des 3 derniers mois ayant servi de base, dans la limite du plafond de sécurité sociale retenu pour le calcul des cotisations maladie, maternité, invalidité ou décès. Les cotisations obligatoires et la CSG sont déduites de ce calcul. L'indemnité journalière est servie à la date de début du congé de paternité pendant toute la durée du congé.

L'indemnité du congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas cumulable avec les indemnités journalières maladie et maternité (en cas de décès de la mère), ni avec l'allocation d'assurance chômage ou le régime de solidarité. Elle ne l'est pas davantage avec l'allocation de présence parentale, l'allocation parentale d'éducation à taux plein ou, l'ouverture du droit, avec l'APE à taux partiel.

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le bénéfice de l'indemnité journalière, qui revient au seul père de l'enfant qui cesse son travail pendant une période correspondant à la durée du congé postnatal est étendu à la personne vivant maritalement avec la mère. En revanche, elle ne percevra l'IJ uniquement si le père de l'enfant ne la perçoit pas. (art L. 331-6 du code de la sécurité sociale).

Les incidences du congé de paternité

LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES

Comme la maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour la retraite et le cas échéant, les droits à retraite complémentaire IRCANTEC.

Le congé est pris en compte pour l'avancement. Il ne saurait avoir d'incidence sur la notation.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel sont rétablis dans les droits d'un agent exerçant à temps plein.

En ce qui concerne les stagiaires, le stage peut éventuellement se trouver prolongé, mais la date de titularisation prendra effet compte non tenu de cette prolongation.

A l'issue du congé, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, établissement et poste de travail que celui occupé par l'agent avant son départ.

LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Comme pour les fonctionnaires, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme du travail effectif.

Un agent qui bénéficie d'un congé de paternité ne peut pas être licencié pendant le congé. A l'issue de ce dernier, il est admis à reprendre son emploi si les nécessités du service le permettent. L'agent est alors réaffecté dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans la limite du terme de son engagement.

DISPOSITIONS COMMUNES

Un arrêt de la [Cour administrative d'appel de Nantes du 21 décembre 2018](#) indique que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif".

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut donc pas générer de jours de RTT.

LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES

La CNAF rembourse, dans la limite du plafond de sécurité sociale, la rémunération brute versée par l'employeur au fonctionnaire pendant le congé de paternité. Sont déduits de cette dernière, les indemnités, les avantages familiaux (donc le supplément familial de traitement) et les cotisations et contributions salariales (art. L.223-1 du code de la sécurité sociale).

LES CONDITIONS DE REMBOURSEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ POUR LES FONCTIONNAIRES

Les opérations de remboursement sont confiées à titre exclusif par la CNAF à la Caisse des Dépôts et Consignations dans le cadre d'une convention de gestion également signée avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Les employeurs territoriaux adresseront [leurs demandes de remboursement](#) à la CDC. Les versements interviendront trimestriellement, sur la base d'un état récapitulatif indiquant, chaque agent concerné, le montant des dépenses à la charge de l'employeur et des dépenses remboursables, ainsi que le nombre de personnels concernés et de jours de congés pris. Les mêmes employeurs tiendront à la disposition de la caisse, les pièces justificatives pour chacun des agents.