

Date : 15/07/2026

Congés

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant permet au père ou, dans certains cas, à la personne vivant avec la mère de bénéficier d'un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Il constitue un droit statutaire accordé sous réserve du respect des conditions fixées par les textes.

Les principales évolutions

Depuis le 1er juillet 2021, les droits des agents ont été renforcés :

- augmentation de la durée du congé à 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples),
- instauration d'une période obligatoire de 4 jours calendaires,
- possibilité de fractionner la seconde partie du congé.

Depuis 2026 :

La création du congé supplémentaire de naissance (CSN) vient compléter les dispositifs existants. Il s'agit d'un congé distinct du congé de paternité, répondant à des règles spécifiques de durée, de rémunération et de prise.

1. Les bénéficiaires

Le congé est ouvert :

- au père de l'enfant,
- au conjoint de la mère,
- au partenaire lié à la mère par un PACS,
- à la personne vivant maritalement avec la mère.

Peuvent en bénéficier :

- les fonctionnaires titulaires, à temps complet, non complet et temps partiel,
- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents contractuels de droit public,
- les assistantes maternelles et familiales, sous réserve de remplir certaines conditions,
- les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage,
- les bénéficiaires d'un CUI, CAE, PEC.

Sont exclus : les agents vacataires.

2. Durée du congé

Situation	Durée
Naissance simple	25 jours calendaires
Naissances multiples	32 jours calendaires

Le congé comprend :

- Une première période —> 4 jours calendaires consécutifs (immédiatement après les 3 jours obligatoires du congé de naissance)
—> obligatoire,
—> prise immédiatement après le congé de naissance.
- Une seconde période —> 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples),
—> prise en une ou deux fois,
—> chaque fraction doit être d'au moins 5 jours calendaires.

Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

En cas d'hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail (= hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée), la première période de congé de 4 jours est prolongée de droit, sur demande de l'agent, pendant toute la période d'hospitalisation dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs. La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.



Le congé de naissance est distinct du congé de paternité.
Il correspond aux 3 jours ouvrables* accordés à l'occasion de la naissance d'un enfant.
Il précède immédiatement les 4 jours obligatoires du congé de paternité.

3. Procédure

Une demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être adressée à l'employeur **au moins un mois avant** la date prévisionnelle de l'accouchement.

Elle est accompagnée de la copie du certificat de l'état de grossesse et de toutes pièces justifiant que le fonctionnaire 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,
- les dates prévisionnelles des 2 périodes du congé paternité.

Le fonctionnaire 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 seconde période de congé de paternité, 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 8 jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère, le fonctionnaire adresse, sous 8 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.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le fonctionnaire transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Le congé est accordé de droit.

L'autorité territoriale ne peut pas le refuser lorsque les conditions réglementaires sont remplies.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

L'employeur prend un arrêté individuel qu'il doit notifier à l'agent.

4. Rémunération

4.1. Fonctionnaires CNRACL

Sont notamment maintenus :

- le traitement indiciaire,
- le supplément familial de traitement,
- les droits à la NBI lorsque les conditions demeurent remplies.

Selon les dispositions de l'article L714-6 du CGFP, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre 1er du titre III du livre VI, 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.

4.2. Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels qui relèvent du régime général

Sont notamment maintenus :

- le traitement indiciaire,
- le supplément familial de traitement,
- les droits à la NBI lorsque les conditions demeurent remplies.

Selon les dispositions de l'article L714-6 du CGFP, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre 1er du titre III du livre VI, 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.

Durant ce congé, ils perçoivent, en tant qu'assurés au régime général de sécurité sociale, des prestations en espèces, les indemnités journalières. **Ces indemnités viennent en déduction de la rémunération maintenue versée par l'employeur durant ce congé.**

Ils doivent donc communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues, sans quoi l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement.

La collectivité peut solliciter la subrogation auprès de la CPAM de façon à percevoir le montant des indemnités journalières et verser l'intégralité de sa rémunération à l'agent.

5. Incidences sur la carrière

Le congé est assimilé à une période de service effectif.

Temps partiel : suspendu, rémunéré à plein traitement.

Période de stage : prolongée de la durée du congé. Toutefois, la titularisation prendra effet à la date de fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. Il s'agit du seul cas de figure où la titularisation est prononcée rétroactivement.

Congés annuels : générés pendant le congé. Il bénéficie en outre d'un droit au report des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre du fait de son congé de paternité.

RTT : pas de jours de RTT générés.

Retraite : assimilé à une période d'activité pour la retraite et le cas échéant, pour la retraite complémentaire IRCANTEC.

Avancement : pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.

Entretien professionnel : dans la mesure où le congé est circonscrit dans le temps, l'agent pourra bénéficier d'un entretien professionnel si sa présence a été suffisante en cours d'année.

6. Situation de l'agent à l'issue du congé

- A l'expiration du congé de paternité, **le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.**

Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, 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 des règles de priorité d'affectation.

- **L'agent contractuel** apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de paternité **est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi** dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

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.

7. Remboursement par la Caisse des Dépôts

Selon les dispositions de l'article L 223-1 7° du Code de la sécurité sociale, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) doit assurer le remboursement de la rémunération brute servie aux fonctionnaires pendant la durée du congé, déduction faite des indemnités, avantages familiaux, cotisations et contributions sociales salariales, et dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

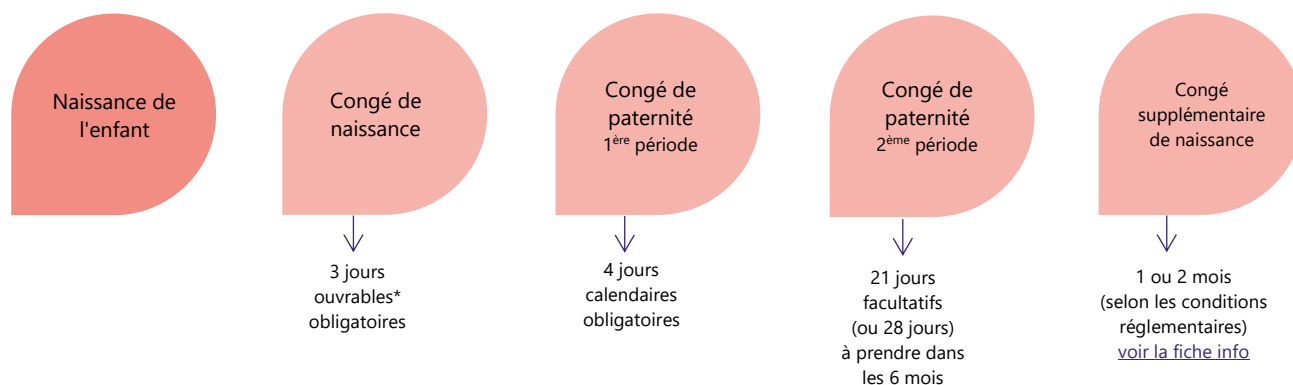
Pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL, les employeurs adressent une demande de remboursement à la Caisse des dépôts et consignations à laquelle la CNAF a confié, par convention, les opérations de remboursement.

Les employeurs tiennent à la disposition de la Caisse des dépôts et consignations les pièces justificatives des demandes de remboursement pour chacun des agents concernés.

Ce dispositif n'existe pas pour les agents relevant du Régime Général, car ces derniers bénéficient du versement d'indemnités journalières de paternité.

Pour en savoir plus, voir [le site de la Caisse des Dépôts](#).

8. Schéma récapitulatif



Exemple :

Naissance de l'enfant : un samedi

Congé de naissance : débute le 1^{er} jour ouvrable suivant la naissance : du lundi au mercredi

Congé paternité 1^{ère} période : débute immédiatement après le congé de naissance, en jours calendaires : du jeudi au dimanche

L'agent doit prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

***Jour ouvrable** : un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, du lundi au samedi, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.