

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL D'UN AGENT CONTRACTUEL DE LA FPH

Après la naissance d'un enfant, le père, contractuel en CDD ou CDI, a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Si la mère de l'enfant vit en couple : *Mariage, Pacs ou concubinage (union libre)* avec une personne contractuelle qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. La durée du congé varie selon qu'il s'agit d'une naissance unique ou multiple. Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, une période supplémentaire de congé est accordée durant l'hospitalisation.

❖ **Bénéficiaire :**

Agent contractuel de droit public.

❖ **Durée :**

- **Naissance d'un enfant :** la durée du congé est fixée à **25 jours calendaires** maximum. Sur ces 25 jours calendaires, **4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.**

L'agent peut choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent 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 durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. L'agent 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 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

- **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 doivent 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 durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. L'agent 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 mêmes que celles citées ci avant.

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

❖ **Procédure administrative, conditions d'attribution du congé et 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 doit fournir à l'appui de sa demande :

→ Copie du certificat de grossesse établi par le médecin ou la sage- femme qui suit la grossesse,

→ Copie de toutes pièces justifiant que l'agent est le père de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère.

La demande doit préciser la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou les périodes de congés. Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours, l'agent doit confirmer à son administration ses dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 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. Dans les 8 jours suivant l'accouchement, l'agent doit transmettre toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant.

- En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance : la demande de report de congé doit être faite dans les 8 jours suivant l'hospitalisation en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

- En cas de décès de la mère lors de l'accouchement : si l'agent est le père de l'enfant, le congé de maternité postnatal lui est attribué. Si le père de l'enfant n'a pas demandé à bénéficier du congé de maternité postnatal, ce congé est attribué à l'agent, s'il vit en couple avec la mère. La demande de report de congé doit être faite dans les 8 jours suivant le décès en transmettant tout document justifiant le décès de la mère. Si l'agent a bénéficié du congé de maternité postnatal, le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois suivant la fin de ce congé postnatal.

❖ **Pièces à fournir :**

- Si l'agent est le père de l'enfant : la demande de congé de paternité doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

→ 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,

→ Copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort et viable.

- Si l'agent vit en couple avec la mère de l'enfant : la demande de congé de paternité doit être accompagnée des 2 justificatifs suivants :

→ Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort et viable),

→ 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.

❖ **Rémunération :**

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération pendant son congé.

❖ **Impact du congé sur la carrière :**

Le congé de paternité est pris en compte lors de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et pour avoir droit aux congés suivants :

→ Congés annuels,

→ Congés 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 et de conditions de travail (réservé aux représentants du personnel au CHSCT),

- Congé 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 pour raisons familiale,
- Congé non rémunéré pour convenances personnelles,
- Congé non rémunéré pour création d'une entreprise.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

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 corps hospitaliers. Si l'agent travaille à temps partiel avant son congé, il est rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

Textes juridiques de références :

- Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2
- Code de la fonction publique : articles L631-9
- Code de la sécurité sociale : articles L331-8 ([droit à l'indemnisation](#))
- Code de la sécurité sociale : articles D331-3 à D331-5 ([indemnisation : montant](#))
- Code de la sécurité sociale : articles R313-1 et R313-7 ([indemnisation : conditions](#))
- Code du travail : articles L1225-35
- Code du travail : articles D1225-8 et D1225-8-1
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 *relatif aux agents contractuels de la FPH* ([articles 13,14](#))
- Décret n°94-139 du 14 février 1994 *relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPH* ([article 2](#))
- Décret n°2021-574 du 10 mai 2021 *relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
- Décret n°2021-1342 du 13 octobre 2021 *relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la FPH et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé* ([articles 13,14](#))
- Arrêté du 3 mai 2013 *fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
- Référentiel RH ([chapitre 2.04](#))
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique (www.service-public.fr)
- Congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance (www.service-public.fr)

(Mise à jour septembre 2023)