

TITRE I : LES TITULAIRES

DEUXIEME PARTIE : LES CONGES ET LE CET

CHAPITRE 1 : LES CONGES

SOUS-CHAPITRE 3 : LES CONGES LIES A LA NAISSANCE OU A L'ADOPTION

Dernière mise à jour : Juin 2015

TEXTES APPLICABLES

- Code de la sécurité sociale, notamment ses articles L331-3 à L331-7 ;
- Code civil : article 79-1
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- Circulaire interministérielle FP/4 n° 1864 et n° B/2/B/95/229 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État ;
- Circulaire n° 99/2004 du 10 août 2004 relative au droit au congé de maternité suite à une interruption de grossesse.

Section 1. Le congé de maternité

1. Principe

Le congé de maternité est ouvert aux femmes enceintes en activité. Ce congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son chef de service.

1.1 Durée du congé de maternité

1.1.1 Durée de droit commun

La femme enceinte bénéficie d'un congé pour maternité dont la durée est égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale.

1.1.1.1 Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant (16 semaines)

La femme enceinte a droit, sur sa demande, à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant ou après la date présumée.

1.1.1.2 Naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang suivant (26 semaines)

Si la femme enceinte ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales¹, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, l'intéressée a le droit de suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après celui-ci.

La situation familiale de l'intéressée et du ménage est appréciée au début du congé accordé.

1.1.1.3 Naissances multiples1.1.1.3.1 En cas de naissance gémellaire (34 semaines)

Le congé légal de maternité débute douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après celui-ci, soit au total trente-quatre semaines.

1.1.1.3.2 En cas de naissance de triplés ou plus (46 semaines)

Le congé de maternité débute vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après celui-ci, soit au total quarante-six semaines.

Le tableau ci-dessous récapitule les droits à congé de maternité exprimés en nombre de semaines.

Enfants déjà à charge ou nés viables	Nombre d'enfants attendus	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale du congé
0 ou 1	1	6	10	16
2 ou plus	1	8	18	26
Sans incidence	2	12	22	34
Sans incidence	3 ou plus	24	22	46

1.1.2 Modulation de la répartition du congé1.1.2.1 Diminution de la période prénatale

La femme enceinte a la possibilité de réduire son congé prénatal **de trois semaines au maximum**, le congé postnatal étant augmenté d'autant (cf. tableau « Droits à congé de maternité » ci-dessous). La durée légale du congé de maternité n'est pas modifiée. La période prénatale doit donc toujours débiter au moins trois semaines avant la date présumée de l'accouchement.

¹ Sur la notion d'enfant à charge, les règles applicables en matière de congé maternité, en particulier s'agissant des situations particulières (garde alternée, concubinage, etc.) sont identiques à celles qui sont énoncées au sein du titre I – 3^{ème} partie - chapitre 1^{er} - Les autorisations d'absence et facilités horaires pour raisons familiales – section 2, point 3 de la présente instruction.

La possibilité de report d'une partie du congé prénatal s'applique à tous les congés de maternité prévus au point 1.1 de la présente section.

Ce report s'effectue sur demande de l'agent et avis du médecin de prévention, accompagnés d'une prescription médicale attestant l'absence de contre indications médicales à ce report (compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse), rédigée par le professionnel de santé ayant pratiqué l'examen prénatal du 6^{ème} mois. Celui-ci peut être un médecin généraliste, un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique, ou une sage-femme.

Le report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six, huit, douze ou vingt-quatre semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement (cf. point 1.1.1).

1.1.2.2 Annulation du report en cas d'interruption d'activité

En cas d'interruption d'activité pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail, et se termine à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

1.1.2.3 Augmentation de la période prénatale (cf tableau « Droits à congé de maternité » ci-dessous)

La femme enceinte de jumeaux ou d'un enfant de rang 3 ou plus, a la possibilité d'allonger son congé prénatal. Cette augmentation a lieu dans la limite de :

- 2 semaines à partir du 3^{ème} enfant ;
- 4 semaines pour des jumeaux.

Le congé postnatal est alors réduit d'autant. Ces deux possibilités de report de la période postnatale sur la période prénatale ne sont pas cumulatives.

En cas de naissance de triplés ou plus, compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas possible de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

2. Absence de demande ou renonciation au congé de maternité

En cas d'absence de demande de congé de maternité ou de renonciation au bénéfice de ce dernier, quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales, ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé d'office de l'agent deux semaines avant cette date pour une période minimum de six semaines après l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes ; en revanche, l'intéressée ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition d'avoir fourni un certificat médical de non-contre indication, d'avoir obtenu l'avis du médecin chargé de la prévention et d'en avoir informé au préalable son administration.

Dans cette hypothèse, le congé prénatal ne peut faire l'objet d'un report que dans les conditions de droit commun exposées au point 1.1.2.1 de la présente section (sur demande de l'intéressée et pour une durée maximum de 3 semaines).

3. Cas particuliers

3.1 Grossesse et couches pathologiques

3.1.1 Prolongation du congé maternité

Si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire² peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'arrêt de travail est bien lié au déroulement de la grossesse ou aux suites des couches, dans les conditions définies ci-après.

3.1.1.1 Etat pathologique résultant de la grossesse

Le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que cette dernière est déclarée (la déclaration de grossesse s'entend de la première constatation médicale de celle-ci).

Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement avant l'accouchement, aucun report n'est possible, dans la mesure où le motif même du repos supplémentaire (état pathologique résultant de la grossesse) a disparu avec l'accouchement. En conséquence, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de 10, 18 ou 22 semaines, éventuellement augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris, dans les conditions de droit commun (voir point 1.1.2.1 de la présente section).

3.1.1.2 Etat pathologique résultant de l'accouchement

En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines.

3.1.1.3 Grossesse pathologique liée à l'exposition *in utero* au diéthylstilbestrol (DES)

Les femmes auxquelles a été prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à l'exposition, entre 1948 et 1981, au diéthylstilbestrol (DES) *in utero*, par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique, bénéficient d'un congé de maternité à compter du premier jour de leur arrêt de travail. Ce congé prend fin au plus tard la veille de jour où débute le congé prénatal.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le prescripteur de la prolongation doit être celui qui a prescrit l'arrêt initial ou son remplaçant ou encore, à l'occasion d'une hospitalisation, un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie médicale ou gynécologie obstétrique. En dehors de ces cas, l'agent doit, par tous moyens, apporter la preuve de l'impossibilité, pour les praticiens précités, de prescrire cette prolongation.

3.1.2 Le régime des prolongations

Les prolongations ci-dessus doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non comme congé de maladie au regard des droits à avancement, à traitement et à pension servie par l'Etat.

² La suspension de l'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel est maintenue durant cette période de congé de maternité supplémentaire.

Par ailleurs, l'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

3.2 Date réelle différente de la date présumée de l'accouchement

Trois cas sont à distinguer.

3.2.1 Accouchement retardé

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que cela ne modifie la durée du congé postnatal.

3.2.2 Accouchement prématuré

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé de maternité initialement prévue n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite des durées totales du congé de maternité prévues au point 1.1 de la présente section.

3.2.3 Cas des « grands prématurés »

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la durée totale du congé de maternité est augmentée du nombre de jours courant entre la date effective de l'accouchement et le début de la période de repos prénatal initialement prévue.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut bénéficier de la possibilité de reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions habituelles (cf. point 1.3.3 de la présente section), tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut prétendre.

Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé susmentionnée. En effet, la période supplémentaire ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

3.3 Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit, en toute hypothèse, prendre au minimum six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

Au-delà du congé postnatal incompressible de six semaines, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé postnatal à laquelle elle peut encore prétendre.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

3.4 Décès de l'enfant

En cas de décès de l'enfant, dès lors que celui-ci est reconnu comme viable (c'est à dire au terme de 22 semaines d'aménorrhée), il convient d'accorder à la mère l'intégralité du congé de maternité (période pré et post-natale) sur simple justification du certificat médical.

3.5 Décès de la mère

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, l'autre parent peut se voir octroyer le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

3.6 Etat de santé empêchant de reprendre les fonctions

Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle peut obtenir un congé de maladie dans les conditions fixées par la réglementation, éventuellement après les quatre semaines de couches pathologiques.

Le tableau ci-dessous récapitule les droits à congé de maternité exprimés en nombre de semaines compte tenu des possibilités de report.

Enfants déjà à charge ou nés viables	Nombre d'enfants attendus	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale du congé
0	1	3 à 6	13 à 10	16
0	2	9 à 16	25 à 18	34
0	3 (et plus)	21 à 24	25 à 22	46
1	1	3 à 6	13 à 10	16
1	2	9 à 16	25 à 18	34
1	3 (et plus)	21 à 24	25 à 22	46
2	1	5 à 10	21 à 16	26
2	2	9 à 16	25 à 18	34
2	3 (et plus)	21 à 24	25 à 22	46

4. Droits et obligations du fonctionnaire pendant la grossesse

4.1 Déclaration de grossesse

Conformément à la législation sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois au service des ressources humaines compétent.

Un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct intervient au plus tard un mois avant le départ de l'agent afin de préparer au mieux le départ en congé maternité, le suivi des dossiers ainsi que d'anticiper les conditions de retour, notamment s'agissant des modalités de temps partiel (cf. annexe 1 du présent sous-chapitre).

4.2 Aménagement du poste de travail durant la grossesse

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin chargé de la prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application de l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, l'administration peut proposer, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

S'agissant des facilités horaires et des autorisations d'absence relative à la grossesse et à la naissance, il convient de se reporter au titre I, 3^{ème} partie, chapitre 1^{er} de la présente instruction.

5. Cas des agents à temps partiel

Les fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

6. Reprise de fonctions

A l'issue du congé de maternité, la reprise de fonctions s'effectue, sauf si les nécessités de service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé.

Au plus tard quinze jours après le retour de l'agent, un entretien³ avec le supérieur hiérarchique direct vise à établir les meilleures conditions de retour de l'agent (cf. annexe 2 du présent sous-chapitre).

A la suite de cet entretien, l'agent pourra être reçu par le responsable des ressources humaines de la direction.

Section 2. Le congé d'adoption

1. Bénéficiaires et modalités d'octroi

L'agent à qui un service d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé d'adoption de dix semaines à compter du 7^{ème} jour précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le fonctionnaire ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

En cas de retrait de l'enfant, le congé prend fin le jour de ce retrait.

³ Cet entretien doit permettre d'organiser au mieux les conditions du retour de l'agent et est tout à fait indépendant de l'entretien professionnel annuel qui ne poursuit pas les mêmes objectifs.

Le congé d'adoption est également accordé à la personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles L.225-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles, lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption, par décision d'une autorité étrangère compétente, et ce, sans l'intermédiaire d'un organisme, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Enfin, ce congé est accordé dans les cas où l'enfant arrive au foyer de manière définitive par une autre voie (adoption simple ou enfant recueilli, par exemple, à la suite du décès d'un des deux parents), dès lors que la charge de l'enfant concerné est assumée de manière effective par le demandeur.

Le congé d'adoption est attribué à l'un des deux parents adoptifs qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de l'autre (que celui-ci soit salarié ou non) attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette même période.

Un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct intervient au plus tard un mois avant le départ de l'agent afin de préparer au mieux le départ en congé d'adoption, le suivi des dossiers ainsi que d'anticiper les conditions de retour, notamment s'agissant des modalités de temps partiel (cf. annexe 1 du présent sous-chapitre).

Au plus tard quinze jours après le retour de l'agent, un entretien avec le supérieur hiérarchique direct vise à établir les meilleures conditions de retour de l'agent (cf. annexe 2 du présent sous-chapitre).

A l'issue du congé d'adoption, la reprise de fonctions s'effectue, sauf si les nécessités de service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé.

2. Répartition du congé d'adoption

Lorsque les deux parents travaillent, le congé d'adoption peut être réparti entre l'un et l'autre des parents adoptifs, sous réserve que la durée du congé soit fractionnée en deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours.

Dans cette hypothèse, la durée du congé est allongée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant, ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

3. Disponibilité de droit pour adoption

Une mise en disponibilité est accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles L.225-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles, lorsqu'il se rend dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

Elle ne peut excéder 6 semaines par agrément.

4. Cas des agents à temps partiel

Les fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé d'adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Section 3. Le congé supplémentaire pour naissance ou adoption d'un enfant

1. Congé supplémentaire pour naissance d'enfant

Le fonctionnaire, père de famille, a droit à un congé supplémentaire rémunéré de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, mais inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance, à l'occasion de chaque naissance survenue dans son foyer.

Les naissances gémellaires ou multiples ne donnent droit, comme les naissances simples, qu'à trois jours de congé.

Seul peut prétendre au bénéfice de ce congé le père de l'enfant.

En cas de naissance d'un enfant naturel, le droit au congé est subordonné aux deux conditions suivantes :

- que l'enfant puisse être légalement et soit effectivement reconnu par le père ;
- que ce dernier vive d'une manière notoire et permanente avec la mère de l'enfant.

La sanction de cette obligation est la retenue du traitement correspondant aux trois jours de congé si, dans les cinq mois suivant la naissance, il s'est avéré que ces conditions n'ont pas été remplies.

Ce congé est accordé dans tous les cas où la mère de l'enfant pourrait bénéficier d'un congé de maternité.

Par ailleurs, pour tout enfant né sans vie pouvant être inscrit à l'état civil, il sera accordé au père un jour de congé, au lieu des trois jours, pour l'accomplissement de cette formalité.

Ce jour de congé supplémentaire peut être cumulé avec les trois journées d'autorisations d'absence accordées pour cause de décès.

2. Congé supplémentaire pour adoption d'enfant

Le fonctionnaire qui ne bénéficie pas du congé d'adoption, a droit à un congé supplémentaire rémunéré de trois jours, à l'occasion de l'arrivée effective au foyer d'un enfant adopté

Dès que l'intéressé a connaissance de cette date, il doit en faire part à son supérieur hiérarchique.

Lorsque les deux parents se répartissent le congé d'adoption, aucun n'a droit au congé supplémentaire de trois jours.

Sa durée est de trois jours, consécutifs ou non, mais obligatoirement inclus dans une période de quinze jours entourant la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Section 4. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé, sur demande du père ou de la personne (époux/se, partenaire de PACS ou concubin(e)) vivant avec la mère, en cas de naissance, dès lors que l'enfant a été reconnu viable⁴ (cf. point 3.4 de la section 1 du présent sous-chapitre), pour une durée :

- de onze jours consécutifs et non fractionnables ;
- ou de dix-huit jours, également consécutifs et non fractionnables, en cas de naissances multiples.

Ces volumes de jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ils s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non au congé supplémentaire pour naissance d'enfant de 3 jours accordé à cette occasion (cf. section 3 du présent sous-chapitre)⁵.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, ou, en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans les quatre mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé dans tous les cas où la mère de l'enfant pourrait bénéficier d'un congé de maternité.

La demande de congé doit être formulée auprès du service des ressources humaines compétent au moins un mois avant la date de début du congé.

Comme le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant suspend l'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel.

Section 5. Le congé parental

1. Principe

Le fonctionnaire en activité est placé, sur sa demande, dans la position de congé parental prévue à l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

2. Bénéficiaires

La possibilité d'obtenir un congé parental peut être ouverte, du chef du même enfant, aux deux parents simultanément.

Le congé parental est accordé de droit après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

⁴ Le père doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard en fournissant l'un des justificatifs suivants : acte de naissance, acte de reconnaissance ou photocopie du livret de famille. La personne qui n'est pas le père de l'enfant mais qui est mariée, pacsée, ou vit maritalement avec la mère doit, outre l'un de ces justificatifs, fournir soit un extrait d'acte de mariage, soit une copie du Pacs, soit un certificat de vie commune ou de concubinage.

⁵ Pour rappel, ces trois jours supplémentaires ne peuvent être accordés qu'au père de l'enfant.

3. Durée

Le congé parental peut débuter à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit.

Il est accordé par périodes de six mois renouvelables. Toutefois, la dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de la limite mentionnée ci-dessous.

Le congé parental prend fin au plus tard :

- en cas de naissance, le jour du 3^{ème} anniversaire de l'enfant (le retour dans les services est donc fixé le jour du 3^{ème} anniversaire) ;
- en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- en cas d'adoption d'un enfant de plus de trois ans mais n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

4. Modalités de la demande

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct intervient au plus tard un mois avant le départ de l'agent afin de préparer au mieux le départ en congé parental, le suivi des dossiers ainsi que d'anticiper les conditions de retour, notamment s'agissant des modalités de temps partiel (cf. annexe 1 du présent sous-chapitre).

La demande de renouvellement du congé doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de six mois en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

5. Prolongations en cas de nouvelle naissance ou adoption

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, celui-ci a droit, du chef de son nouvel enfant, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

6. Fin anticipée du congé parental

Le titulaire du congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de motif grave ou en cas de nouvelle naissance, de façon à pouvoir bénéficier d'un congé de maternité ou paternité.

Toutefois, un fonctionnaire ayant bénéficié d'une période de congé parental ne peut bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

Dans le cas d'une nouvelle naissance, le fonctionnaire en position de congé parental est remis en position d'activité et se trouve ainsi à même de percevoir son plein traitement pendant toute la durée du congé de maternité ou de paternité.

Cette réintégration n'est pas de droit. L'agent doit en faire la demande auprès du service des ressources humaines compétent.

7. Situation juridique du fonctionnaire en congé parental

Lorsqu'il est en congé parental, le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement et n'acquiert pas de droits à congés annuels ou à jours ARTT.

Il conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité pendant la première année puis réduits de moitié au titre des années suivantes. Il conserve également la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire dont il relève.

Le congé parental est considéré comme une période de service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Le temps passé en position de congé parental entre en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, en application de l'article L9 du code des pensions civiles et militaires de retraite modifié.

L'administration fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire placé en position de congé parental est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin au dit congé, après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

8. Réintégration du fonctionnaire en congé parental

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, il est affecté dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Dans le cas où les intéressés exerçaient leurs fonctions en position de détachement immédiatement avant le bénéfice du congé parental, la réintégration est prononcée sur cet emploi pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec le responsable des ressources humaines de sa direction d'origine pour en examiner les modalités.

En outre, au plus tard quinze jours après le retour de l'agent, un entretien avec le supérieur hiérarchique direct vise à établir les meilleures conditions de retour de l'agent (cf. annexe 2 du présent sous-chapitre).

9. Calendrier applicable aux demandes de congé parental

Demande initiale de congé	2 mois avant le début du congé
Renouvellement du congé	2 mois avant la fin de la période en cours
Demande de réintégration	2 mois avant le fin de la période en cours
Demande d'une autre affectation lors de la réintégration	2 mois avant la date de réintégration

Section 6. Le congé de présence parentale

1. Principe

Le fonctionnaire bénéficie de droit, sur sa demande, du congé de présence parentale. Ce congé, au cours duquel le bénéficiaire est en position d'activité, est ouvert lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La possibilité d'obtenir un congé de présence parentale peut être offerte aux deux parents simultanément.

2. Présentation de la demande

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; le fonctionnaire transmet alors sous quinze jours le certificat médical requis.

3. Durée

La durée du congé de présence parentale dont peut bénéficier le fonctionnaire pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés non fractionnables, pris de manière consécutive ou non, au cours d'une période de trente-six mois.

La durée initiale de la période de congé de présence parentale correspond à celle qui a été définie par le certificat médical initial.

Au terme de cette période, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie affectant l'enfant, le droit à congé de présence parentale peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois-cent-dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti au fonctionnaire excède six mois, un nouveau certificat doit être produit tous les six mois à l'administration pour attester de la persistance de la situation ouvrant droit au congé de présence parentale.

A l'issue de la période de trente-six mois, en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert.

4. Modalités d'organisation et de contrôle

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jour(s) de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, le fonctionnaire en informe son supérieur hiérarchique au moins quarante-huit heures à l'avance.

L'administration fait procéder aux enquêtes nécessaires afin de s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

5. Déroulement de carrière

Le fonctionnaire bénéficiant d'un tel congé peut acquérir des droits à pension, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004.

6. Articulation avec le temps partiel

La quotité de temps de travail de l'agent est sans influence sur le nombre de jours de congé de présence parentale (trois-cent-dix jours ouvrés) et la période au cours de laquelle ils peuvent être pris (36 mois).

Le congé de présence parentale n'a pas d'effet sur une éventuelle autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel. Il ne la suspend pas, ni ne l'interrompt.

7. Incidences sur les congés annuels et jours ARTT

Le congé de présence parentale ouvre droit à congés annuels mais pas à jours ARTT.

8. Conditions de rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais, seuls, sont décomptés les jours ouvrés pris au titre de ce congé.

Cependant, le fonctionnaire bénéficie, pour les jours de congé de présence parentale utilisés, de l'allocation journalière de présence parentale en application des dispositions de l'article L544-1 du code de la sécurité sociale.

9. Issue du congé et conditions de reprise de fonctions

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir, quelle qu'en soit la raison, il en informe l'administration sous réserve du respect d'un préavis de quinze jours.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.

Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à son grade, le plus proche de son ancien lieu de travail. Toutefois, le fonctionnaire peut demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile dans le cadre des règles de mutation de droit commun.