Congé de maternité et congés liés aux charges parentales

Cette fiche concerne :

1 / le congé de maternité,
2 / le congé supplémentaire de naissance,
3 / le congé de naissance
4 / le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- 5 / le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 6 / le congé d'adoption,
- 7 / dispositions communes

Ces congés s'appliquent aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, et aux agents contractuels (la condition d'ancienneté de 6 mois a été supprimée par le décret n° 2021-846).

REFERENCES

Article L 631-3 et suivants du code général de la fonction publique
Décret n° 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
Code du travail, article L. 3142-4
Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

1 / LE CONGÉ DE MATERNITÉ

PRINCIPE

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.

La demande est accompagnée d'un certificat, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, qui :
- Atteste de l'état de grossesse,
- Précise la date présumée de l'accouchement.

En l'absence de demande, l'agent est placé en congé maternité pendant les périodes prévues à l'article L. 1225-29 du code du travail, à savoir 8 semaines au total. Il est par ailleurs interdit d'employer l'agent dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

DURÉE

CONGE DE MATERNITE	
Grossesse simple L'intéressée ou le ménage n'a pas encore d'enfant ou a un seul enfant	**16 semaines** - 6 semaines en prénatal - 10 semaines en postnatal
L'intéressée ou le ménage assume la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a mis au monde au moins deux enfants nés viables	**26 semaines** - 8 semaines en prénatal - 18 semaines en postnatal
Grossesse gémellaire	**34 semaines** - 12 semaines en prénatal - 22 semaines en postnatal
Triplés ou plus	**46 semaines** - 24 en prénatal - 22 en postnatal

REPORT D'UNE PARTIE DU CONGE PRENATAL SUR LE POSTNATAL

Le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé prénatal sur la période postnatale **est accordé de droit** à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.
Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et qui indique la durée du report, **dans la limite de 3 semaines**.
Lorsque pendant la période du congé prénatal faisant l'objet d'un report la fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant.
Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

LE CONGE PATHOLOGIQUE

Pour bénéficier des périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement (prévues par l'article L. 1225-21 du code du travail), la fonctionnaire adresse une demande à son autorité territoriale accompagnée d'un certificat établi dans les 48 heures par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Il doit préciser la durée prévisible de cet état pathologique.

Avant le début du congé maternité : Depuis le 1er mars 2026, la durée maximale du congé pathologique prénatal est portée à 21 jours calendaires, contre 14 jours auparavant.
Ce congé peut être fractionné et utilisé entre la date de déclaration de grossesse et le début du congé maternité légal. Comme pour le congé maternité, l'agent bénéficie pendant cette période du maintien intégral de sa rémunération.
Cette évolution vise à mieux prendre en compte les situations médicales particulières pouvant survenir pendant la grossesse et à offrir davantage de souplesse dans l'organisation de ce congé.

Au terme du congé de maternité : La durée du congé pathologique postnatal demeure inchangée ; elle reste fixée à 4 semaines, soit 28 jours calendaires à prendre immédiatement après le terme du congé de maternité, de façon continue.

ATTENTION - Depuis le 1er mars 2026, les femmes enceintes **travaillant dans la fonction publique** peuvent bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé pathologique avant la naissance.
Ainsi, la durée maximale du congé pathologique prénatal est portée à 3 semaines (21 jours), contre 2 semaines avant (14 jours).
Cette modification a été acté dans la loi de finances 2026 (article 174) et codifié à l'article L631-3 du CGFP.
Cette nouvelle mesure ne concerne que les agents publics, ainsi la sécurité sociale continuera de rembourser les collectivités à hauteur des 14 jours uniquement.
Les 7 jours restants seront remboursés uniquement comme de la maladie ordinaire. La règlementation du régime général n'a pas été modifiée.

ACCOUCHEMENT PREMATURE ET HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Lorsque l'accouchement intervient **plus de 6 semaines avant sa date présumée** et exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.
Cette période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.
La fonctionnaire bénéfice de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

REPORT DE CONGE EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à 6 semaines après l'accouchement (Article 57 5° a de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), un report de congé à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant **est accordé de droit**, pour tout ou partie du congé maternité auquel elle peut encore prétendre, à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son autorité territoriale.
La demande indique la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report.
Elle est accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

EN CAS DE DECES DE LA MERE DE L'ENFANT

Le congé en cas de décès de la mère de l'enfant (article 57 5° a de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), et, le cas échéant, le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, sont **accordés de droit** au fonctionnaire, qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.
En effet, en cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin du congé maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin du congé maternité dont elle aurait bénéficié.
Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.
La demande précise les dates de prise de ce congé. Elle est accompagnée des pièces justificatives précisées par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des relations avec les collectivités territoriales.
Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

- Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
- Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

EN CAS DE DECES DE L'ENFANT

- L'agente bénéficie d'un arrêt maladie pour la durée prescrite par le médecin si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né avant 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes,
- L'agente bénéficie du congé maternité si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé alors qu'il était né à partir de la 22ème semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.

Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes (circulaire ministérielle du 19 juin 2009).

Pièces justificatives à fournir : la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

2 / LE CONGÉ SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

REFERENCE

Loi de finances de la sécurité sociale (LFSS) de 2026 (article 99)
Code général de la fonction publique (articles L631-1, L631-3, L631-8 et L631-9)
Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

PRINCIPE

Le congé supplémentaire de naissance est accordé aux agents publics à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce congé est applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

DUREE

- Un ou deux mois au choix de l'agent,
- Pris en continu ou fractionné en deux périodes d'un mois chacune,
- Le congé supplémentaire de naissance doit débuter dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 (état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement) et L 631-5 (hospitalisation de l'enfant) du CGFP, ce délai est augmenté de la même durée supplémentaire).

PROCEDURE ET DELAI DE PREVENANCE

Le congé supplémentaire de naissance est accordé **de droit**, sur demande de l'agent formulée :

- Par principe, **au moins un mois avant le début du congé**,

- **Au moins 15 jours avant le début du congé lorsqu'il suit immédiatement le congé de paternité** et d'accueil de l'enfant ou d'adoption **et** que l'agent souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La demande, qui est adressée à l'autorité territoriale, doit préciser :

- La date de prise du congé,
- Sa durée,
- S'il est pris de manière fractionnée et les dates de ce fractionnement

REMUNERATION

Pendant ce congé, le traitement est maintenu à hauteur de :
- 70% le premier mois,
- 60% le deuxième mois.

Le régime indemnitaire et la NBI sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement.
Le SFT est maintenu en totalité.

REMBOURSEMENT
- Agents relevant du régime spécial CNRACL : l'employeur est remboursé par la Caisse des dépôts et consignation
- Agents relevant du régime général IRCANTEC : la CPAM verse des indemnités journalières à hauteur de 70% ou 60% selon le mois concerné.

SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Temps partiel : Pendant la durée du congé, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue.

Avancement et retraite : Ce congé est considéré comme une période d'activité et est donc pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. Il est assimilé à une période de service effectif pour le calcul des droits à pension.

Congés annuels, RTT et temps partiel thérapeutique :
- Congés annuels : ce congé est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels,
- RTT : les jours non travaillés n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail,
- Temps partiel thérapeutique : le placement en congé supplémentaire de naissance interrompt le TPT.

Incidence sur le stage :
- La durée totale du congé supplémentaire de naissance est pris en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10ème de sa durée globale.
- La prolongation de stage liée à ce congé n'a pas pour effet de reporter la date d'effet de titularisation.

FIN DU CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Fin anticipée :
- De droit, sur simple demande de l'agent :
  - En cas de décès de l'enfant,
  - En cas de diminution importante des ressources du foyer.
- En dehors de ces 2 situations, l'autorité territoriale peut écourter le congé si l'agent le sollicite.

Fin au terme normal :
- Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration du congé. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.
- Le contractuel apte à reprendre à l'issue de ce congé est réaffecté dans son précédent emploi, dans la mesure où les nécessités de service le permettent, pour la durée du contrat restant à courir.

3 / LE CONGÉ DE NAISSANCE POUR LE PERE OU LE CONJOINT

PRINCIPE

Le congé de naissance (article 57 5°b de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.
Ce congé est accordé pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3142-4 du code du travail, **soit 3 jours**.

La demande est accompagnée de la copie du certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire 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 du fonctionnaire, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

4 / LE CONGÉ DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT POUR LE PERE OU LE CONJOINT

PRINCIPE

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.
Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

BENEFICIAIRES

Le père, agent public, ainsi que le cas échéant, l'agent public, ayant la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère

DEMANDE

La demande du congé doit être accompagnée de la copie du certificat attestant de l'état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement et toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le conjoint ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle.
La demande doit indiquer 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 d'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

DUREE ET MODALITES

La durée du congé est de :
- 25 jours calendaires en cas de naissance unique
- 32 jours en cas de naissances multiples

Le congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.
La durée de chaque période est fixée ainsi :
- 1ère période : 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours,
- 2ème période : 21 jours calendaires ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples

La 2ème période peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Un mois avant la prise de la 2ème période du 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 8 jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Le délai de 6 mois est reporté :
- En cas d'hospitalisation de l'enfant, à la fin de cette hospitalisation,
- En cas de décès de la mère, à la fin du congé dont bénéficie le père.

Particularité si l'enfant est hospitalisé

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs mentionnée précédemment est prolongée de droit, à la demande de l'agent, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Les unités de soins spécialisées sont les suivantes :
- les unités de néonatalogie mentionnées à l'article R. 6123-44 du code de la santé publique
- les unités de réanimation néonatale mentionnées à l'article R. 6123-45 du même code
- les unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons mentionnées à l'article D. 6124-57 du même code
- les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale mentionnées à l'article D. 6124-62 du même code

L'agent transmet, sous 8 jours, à l'autorité territoriale dont il relève tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Particularité si l'enfant est décédé
En cas de décès d'un enfant lié à une naissance prématurée, l'agent a droit au congé de paternité si l'enfant est né viable (seuil de 22 semaines d'aménorrhée ou poids du fœtus de 500 grammes à la naissance, selon l'Organisation mondiale de la santé).
En cas de décès de l'enfant après la naissance, la totalité du congé de paternité reste de droit.

5 / LE CONGÉ POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION

PRINCIPE

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (de l'article 57 5° c de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) **est accordé de droit** au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Sa durée est égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3142-4 du code du travail, **à savoir 3 jours**.
Sa demande précise la ou les dates de congé. Elle est accompagnée de tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.

6 / LE CONGÉ D'ADOPTION

PRINCIPE

Le congé d'adoption (article 57 5°d de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) **est accordé de droit** au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

DUREE

Le congé d'adoption est accordé pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail, à savoir :
- **16 semaines** au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer).
- **18 semaines** lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge
- **22 semaines en cas d'adoptions multiples**

A compter du 22 février 2026 :
- le congé d'adoption peut débuter au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se terminer au plus tard dans les 8 mois suivant cette arrivée. Cette souplesse permet aux agents de mieux organiser l'accueil de l'enfant et l'organisation familiale ;
- le congé d'adoption peut également être fractionné en deux périodes, chacune devant durer au minimum 25 jours. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires et choisissent de se répartir le congé entre eux, les périodes attribuées à chacun doivent également respecter cette durée minimale de 25 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-40 du Code du travail.

DEMANDE

Le fonctionnaire indique dans sa demande la date d'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.
La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée ;
- Une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants.

A la demande du fonctionnaire, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

CONJOINTS FONCTIONNAIRES

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires et que la durée de leur congé d'adoption a été fractionnée en deux périodes réparties entre eux et dont la durée est fixée par l'article L. 1225-40 du code du travail, à savoir **25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples**, ces périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé.

7/ DISPOSITIONS COMMUNES

REMUNERATION DES AGENTS

AGENT RELEVANT DU REGIME SPECIAL CNRACL

- Maintien à 100% du traitement (ou 70 % ou 60 % pour le congé supplémentaire de naissance)
- Régime indemnitaire et NBI : maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Le SFT est versé en totalité

Cas particulier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et du congé supplémentaire de naissance
La CNAF (Caisse Nationale des Allocations Familiales) a confié cette opération de remboursement à la CDC.
Les employeurs territoriaux adressent leur demande de remboursement à la CDC, via un imprimé disponible sur cet espace : ici.

Pour les autres congés, il convient de se rapprocher de l'assureur du personnel.

AGENT RELEVANT DU REGIME GENERAL

- Maintien à 100% du traitement (ou 70 % ou 60 % pour le congé supplémentaire de naissance)
- Régime indemnitaire : maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- SFT versé en totalité

La collectivité maintient la rémunération et demande la subrogation auprès de la CPAM pour percevoir les indemnités journalières.

SITUATION DES AGENTS

Les congés sont assimilés à une période d'activité pour la retraite et est pris en compte pour l'avancement.

Les agents autorisés à travailler à temps partiel sont rétablis dans les droits d'un agent exerçant à temps plein.
Pour les stagiaires, le stage peut éventuellement se trouver prolongé, mais la date de titularisation prendra effet compte non tenu de cette prolongation.
Un agent contractuel ne peut pas être licencié pendant ce congé.

Le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et le congé supplémentaire de naissance ne peuvent donc générer de jours de RTT.