

**Les congés liés à l'enfant.**  
**Le congé de maternité ; le congé de paternité ; le congé d'adoption ; le**  
**congé de présence parentale.**

## **1. le congé de maternité.**

### **11. La durée.**

La durée du congé est de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après. A partir du troisième enfant, le congé est porté à 8 semaines avant et 18 semaines après. En cas de naissances multiples, le congé est porté à 12 semaines avant et 22 après (jumeaux) ou à 24 semaines avant et 22 après (triplés).

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, le repos prénatal se trouvera allongé, sans conséquence sur la durée du repos postnatal.

Si l'accouchement est prématuré, le repos prénatal se trouvera écourté. Les jours non bénéficiés s'ajouteront au congé postnatal.

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, le congé peut être augmenté, sur prescription médicale, de :

- deux semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- quatre semaines après celui-ci.

*Les femmes salariées relevant du régime général ou non titulaires de la fonction publique, perçoivent alors des indemnités journalières de maladie.*

### **12. La rémunération.**

Les femmes en congé de maternité et relevant du régime général perçoivent des indemnités journalières de maternité par la caisse de sécurité sociale. Suivant les conventions collectives, un complément peut être versé par votre employeur.

Dans la fonction publique, la femme bénéficie de l'intégralité de sa rémunération (sous réserve de la déduction éventuelle des indemnités journalières de sécurité sociale qui peuvent être versées aux non titulaires).

## **2. Le congé de paternité.**

Le congé de paternité est ouvert à tous les pères salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'état ou la région et obligatoirement affiliés à un régime de la sécurité sociale, aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs non salariés du régime agricole et non agricole, aux professions libérales et, sous réserve d'adaptations, aux agents de la fonction publique et aux militaires.

### **21. La durée.**

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs en cas de naissance simple et à 18 jours en cas de naissances multiples à dater de la naissance de l'enfant.

Ce congé n'est pas fractionnable ; il peut se cumuler avec le congé de trois jours accordé à la naissance d'un enfant.

Il doit être pris après la naissance de l'enfant dans un délai de quatre mois (il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère).

L'employeur doit être averti au moins un mois à l'avance et le retour du salarié doit lui être précisé.

## **22. L'indemnisation.**

Il est indemnisé par la sécurité sociale, dans le régime général ; le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

*Attention, ces indemnités ne sont pas cumulables avec certaines indemnisations et allocations.*

Les fonctionnaires, titulaires et non titulaires, ainsi que les militaires conservent leur droit à traitement.

## **3. Le congé d'adoption.**

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés, tant la mère que le père. Les parents adoptifs peuvent fixer le début de leur congé dans la semaine précédant l'arrivée de l'enfant au foyer. Il peut être pris soit par l'un des parents, soit réparti entre eux deux.

## **31. Le congé hors fonction publique.**

Si un seul des parents se met en congé, sa durée est de 10 semaines en cas d'adoption simple. Elle est de 18 semaines lorsque l'adoption simple porte au moins à trois le nombre d'enfant à charge. Dans les cas d'adoptions multiples, le congé est porté à 22 semaines.

Si les parents se partagent le congé, il doit être réparti en deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours (compte tenu des mesures mises en œuvre pour la création du congé de paternité).

La durée maximale du congé est alors de :

-10 semaines et 11 jours en cas d'adoption simple ;

-18 semaines et 11 jours lorsque l'adoption porte au moins à trois le nombre d'enfants à charge ;

-22 semaines et 18 jours en cas d'adoption multiple.

C'est la caisse de sécurité sociale qui indemnise le congé.

En cas d'adoption outre-mer ou à l'étranger, il peut être accordé un congé non rémunéré de 6 semaines. L'employeur doit être averti deux semaines avant le départ par courrier avec accusé de réception, précisant la date de départ et la durée du congé.

### **32. Le congé d'adoption dans la fonction publique.**

Le congé est accordé pour 10 semaines à partir de l'arrivée de l'enfant. Il est porté à 18 semaines si le nombre d'enfant à charge se porte à au moins trois, et 22 semaines en cas d'adoption multiple.

Le salarié peut renoncer à ce congé au bénéfice de l'autre conjoint. Il bénéficie alors d'un congé de trois jours ouvrables. Il peut également faire l'objet d'une répartition entre les deux conjoints.

Le fonctionnaire continue de bénéficier de son traitement.

Si l'adoption se passe en outre-mer ou à l'étranger, le fonctionnaire titulaire bénéficie d'une mise en disponibilité de droit ; l'agent non titulaire peut bénéficier d'un congé sans rémunération.

La durée est au maximum de 6 semaines par agrément et à l'issue, la réintégration dans le poste est acquise de plein droit.

### **4. Le congé de présence parental.**

Ce congé existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitant la présence d'une personne à ses côtés a le droit, soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension de son contrat de travail.

La durée des mesures initiales est au plus de quatre mois. Elle peut être renouvelable deux fois, dans la limite maximale de 12 mois, renouvellement inclus.

L'employeur doit en être informé au moins 15 jours avant le début du congé ou du travail à temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception à laquelle sera joint le certificat médical. La demande de prolongation doit être faite au moins un mois avant la fin de la première période.

Le congé n'est pas rémunéré, mais le salarié peut bénéficier de l'allocation de présence parentale<sup>1</sup>.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

***A partir du 1<sup>er</sup> mai 2006, une réforme des textes liés à ce congé est mise en œuvre. Elle transforme la durée et les modalités effectives du congé : 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans, sans possibilité de fractionnement<sup>2</sup>. L'indemnisation de ce congé sera effectuée sous la forme d'une « allocation journalière de présence parentale » dont le montant sera fixé par décret.***

---

<sup>1</sup> Se reporter à la fiche n°81.

<sup>2</sup> CSS, art. L.544-3.

Pour en savoir plus

Congé de maternité : code du travail, article L.112-26 et L.224-1.

Autorisation d'absence : code du travail : article L.122-25-3.

Congé de paternité : code du travail : article L.122-25-4.

Congé d'adoption : code du travail, article L.122-26.

Pour les militaires : instruction n°200220/DEF/DFR/FM/1 du 12/02/91 relative aux congés liés à la maternité ou à l'adoption.

2° modificatif n°202031/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 12/11/03

(pour les militaires, de nouvelles dispositions sont en attente)

Congé de présence parentale : loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000.