

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

Références juridiques :

- Loi n°2001.1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002
- Loi n°84-53 du 26.01.1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2003-161 du 25 février 2003 relatif au congé de paternité dans la fonction publique territoriale
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
- Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.
- Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant.
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

À l'occasion de la naissance d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, la personne vivant maritalement avec la mère, peuvent bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Selon le statut de l'agent, ce congé peut être rémunéré ou non.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, le congé paternité peut être prolongé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance.

Annoncé par le Président de la République le 23 septembre dernier, l'allongement du congé de paternité pour 2021 est acté par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Pour mémoire, et jusqu'à présent, le congé paternité est d'une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, **auquel ce rajoute le congé de naissance de 3 jours**, portant respectivement les durées à 14 jours et 21 jours.

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), **auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours** pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, **soit une durée totale de 28 jours** (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent **aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.**

I. LE CONGE DE NAISSANCE

Un agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrables lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer. Lors d'une adoption, il est accordé au parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption.

Peuvent bénéficier de ce congé de naissance, le fonctionnaire ou agent contractuel, père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au fonctionnaire conjoint de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.

Ce congé est **accordé de plein droit sur** demande de l'agent.

La demande est accompagnée de la copie du certificat de l'état de 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.

Ce congé est accordé pour une **durée de 3 jours pour chaque naissance.**

Une naissance multiple (jumeaux, triplés, ...) ne prolonge pas la durée du congé.

Avant le 1^{er} juillet 2021, ces jours de naissance devaient être pris à une date proche de l'événement, dans les 15 jours précédant ou suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant en accord avec l'employeur (*Code du travail articles L3142-1 et*

L3142-4 + circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.

A compter du 1er juillet 2021, le congé doit être pris de manière continue, au choix du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable

Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'agent en congé perçoit sa rémunération en intégralité.

II. LE CONGE DE PATERNITE CLASSIQUE

1. Les bénéficiaires

Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant est accordé par l'employeur, sur demande du père ayant la qualité de fonctionnaire, de stagiaire ou d'agent contractuel en position d'activité.

En contrepartie, le père ou la personne vivant maritalement avec la mère doit cesser son activité professionnelle durant ce congé.

→ Les fonctionnaires

Peuvent bénéficier d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel, qu'elles occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qui sont en activité.

Les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général (agents IRCANTEC) renvoient aux mêmes droits que pour celles à temps complet (agents CNRACL).

Le droit à congé paternité ne peut en principe être accordée qu'aux fonctionnaires **en position d'activité**. Un agent en disponibilité ne peut donc en bénéficier auprès de son employeur d'origine.

Au titre de l'article 57 5° de la loi n°84-53 peuvent bénéficier du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant :

- le fonctionnaire père de l'enfant
- le cas échéant, le ou la fonctionnaire qui, sans être père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère

Le congé peut donc être accordé à deux personnes.

→ Contractuels de droit public

Pour les agents en contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (article 32 du décret n° 88-145).

Si à l'issue de son congé, l'agent contractuel est physiquement apte à reprendre, il est réemployé sur son emploi si les nécessités de service le permettent. A défaut, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le réemploi n'est prononcé que pour la période du contrat restant à courir. S'il est physiquement inapte de manière temporaire, il est soit placé en congé sans traitement ; s'il est définitivement inapte, il est licencié après une recherche de reclassement le cas échéant (art.33 et 13 du décret n°88-145).

Ce congé est attribué dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, et donc aux mêmes bénéficiaires (père, conjoint, partenaire de PACS, concubin).

Jusqu'au 1^{er} juillet 2021, **seul l'agent contractuel, en position d'activité, qui justifiait d'au moins 6 mois de services pouvait bénéficier d'un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant rémunéré à plein traitement** (art.10 décret n°88-145).

L'ancienneté était décomptée à partir de la date du contrat initial, même si depuis celui-ci a été renouvelé dans le respect des dispositions prévues aux articles 27 et 28 du décret n°88-145. Ainsi, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

A défaut de temps de services suffisants, l'article 11 du décret n° 88-145 prévoyait que les agents étaient placés, pour la même durée, en congé sans traitement pour maternité. Ils ne pouvaient alors prétendre qu'aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. A l'issue de cette période, la situation de l'intéressé était réglée dans les conditions prévues pour les agents contractuels ayant bénéficié d'un congé rémunéré

Après un congé non rémunéré ayant duré au moins un an, l'agent qui ne présente pas de demande de réemploi au moins un mois à l'avance est considéré comme démissionnaire

A compter du 1^{er} juillet 2021 (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 et ceux dont la naissance est prévue à compter de cette date), **tout agent contractuel peut en bénéficier sans condition d'ancienneté.**

2. Durée

La durée du congé de paternité est fixée par le code de la sécurité sociale :

Jusqu'au 1^{er} juillet 2021 :

Nature de la grossesse	Durée du congé
Grossesse simple	11 jours calendaires
Grossesse multiple	18 jours calendaires

Le congé peut se cumuler, le cas échéant, avec les 3 jours de naissance accordés par l'employeur (autorisation d'absence). Ces derniers peuvent être pris immédiatement ou séparément.

Le **fonctionnaire** peut demander que son congé paternité de 11 jours **soit fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours.**

En cas de naissances multiples, le congé de 18 jours peut être fractionné en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 7 jours.

(Art 69 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016)

Le fractionnement n'est pas prévu pour l'agent contractuel.

À compter du 1^{er} juillet 2021 (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 et ceux dont la naissance est prévue à compter de cette date) :

Nature de la grossesse	Durée du congé
Grossesse simple	25 jours calendaires
Grossesse multiple	32 jours calendaires

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), **auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours** pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, **soit une durée totale de 28 jours** (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, **soit un total de 7 jours** obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jour calendaire (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple).

3. Procédure d'octroi et délai

Il s'agit d'un congé **accordé de droit** à l'agent qui en fait la demande. Il n'est donc pas possible de lui opposer les nécessités de services pour le refuser.

Pour bénéficier de ce congé, l'agent **doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début du congé**, sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai.

→ Avant le 1^{er} juillet 2021 :

Le congé **doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant** et doit débuter effectivement avant l'expiration de ce délai.

Cette date butoir peut être reportée dans deux hypothèses :

- lorsque l'enfant est hospitalisé, le délai est repoussé aux quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation. Comme pour le congé de maternité de la mère, le père peut demander à reporter le point de départ du délai de 4 mois, à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.
- en cas de décès de la mère, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent l'expiration du congé de maternité attribué de plein droit au père ou à la personne vivant maritalement avec la mère. Dans le régime général, le père bénéficie du congé postnatal de la mère. Sur sa demande, il pourra aussi bénéficier du congé de paternité (cf. art. 57 5° a de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Documents à fournir :

Demandeur du congé	Pièces justificatives
Père de l'enfant (Un lien de filiation doit être établi entre l'enfant et l'assuré)	Au choix : Copie intégrale de l'acte de naissance -Certificat de la date présumée de la naissance de l'enfant -Copie du livret de famille mis à jour -Copie de l'acte de reconnaissance -Copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable
Personne en couple avec la mère (Conjoint(e), concubin(e) ou partenaire pacsé de la mère, la personne devra justifier de son lien avec celle-ci en)	Au choix : -Copie intégrale de l'acte de naissance -Certificat de la date présumée de la naissance de l'enfant -Copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable Et une preuve de la vie avec la mère, au choix : -Extrait d'acte de mariage -Attestation de Pacs -Certificat de concubinage -Attestation sur l'honneur

En revanche, pour l'appréciation du droit, le lieu de naissance de l'enfant importe peu, pas plus que son lieu de résidence, en France ou à l'étranger. La situation de famille du père (mariage, vie maritale, PACS, divorce...) n'est pas davantage prise en compte. Il n'est pas non plus exigé que l'enfant soit à la charge effective du père.

→ **A compter du 1^{er} juillet 2021, les règles d'octroi sont modifiées comme suit :**

Le congé paternité est fractionnable en deux périodes qui sont prises **dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.**

En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, **le congé est pris au-delà de cette période dans la limite de 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé accordé en cas de décès de la mère ou du congé en cas d'hospitalisation de l'enfant.**

La durée de chacune de ces périodes est fixée par l'article L. 1225-35 du code du travail :

- **Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs**, qui succède immédiatement au congé de naissance de 3 jours (soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant)
- **Une période de 21 jour calendaire** (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple) qui peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

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.

La demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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 ainsi que 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.

Nota : Le décret n°2021-846 prévoit que le délai de présentation de la demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article 13 et les dispositions de l'article 14 du présent décret, sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2021.

→ **Dans tous les cas :**

Pour accorder ce congé, **l'employeur doit prendre un arrêté individuel, qui d'il notifier à l'agent.** Une copie sera transmise au CDG 28 pour mise à jour du dossier de l'agent.



Vous trouverez le modèle sur notre extranet dans la rubrique [documentation/modèle d'actes s/arrêtés et conventions/ fonctionnaires/ Positions / Activité / Congés/ congé paternité](#), et pour les fonctionnaires, et pour les contractuels : [Documentation / Modèles d'actes/ Arrêtés et contrats/contractuels de droit public/Maladie Accident Maternité](#)).

4. Rémunération

- **Fonctionnaires CNRACL** : ils conservent l'intégralité de leur rémunération versée par l'employeur pendant la durée du congé.

Selon les dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26.01.1984 modifiée par la loi du 6 août 2019, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, 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.

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu (art. 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993)

- **Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels, qui relèvent du Régime Général :**

- **Les fonctionnaires relevant du Régime Général bénéficient d'un congé paternité rémunéré à plein traitement.**

Selon les dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26.01.1984 modifiée par la loi du 6 août 2019, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, 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.

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu (art. 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993).

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.

- **Les agents contractuels bénéficient durant ce congé du maintien intégrale de leur rémunération.**

Selon les dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26.01.1984 modifiée par la loi du 6 août 2019, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, 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 de repos et verser l'intégralité de sa rémunération à l'agent.

Avant le 1^{er} juillet 2021, les agents contractuels qui ne justifiaient de 6 mois d'ancienneté, pouvaient être, pour la même durée, en congé sans traitement pour paternité. Ils ne peuvent alors prétendre qu'aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

5. Autres incidences du congé sur la situation administrative de l'agent:

- **Temps partiel** : pendant le congé de paternité, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et l'agent est rémunéré à plein traitement.
- **Période de stage** : le congé de paternité prolonge la durée du stage, mais reste sans effet sur la date de titularisation contrairement au congé maternité (art. 8 décret n°92-1194 du 4 novembre 1992)
- **Congés annuels** : Le congé de paternité est considéré comme service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel (art.1^{er} décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Peut se poser la question d'un éventuel report des congés annuels non pris en fin d'année en raison d'un congé paternité. **La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a transposé dans la fonction publique les dispositions du droit européen relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Le code général de la fonction publique prévoit désormais que l'agent bénéficiant de certains types de congés liés à la famille conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels et l'entretien annuel. Son ainsi concernés par cette nouvelle disposition : congé maternité, congé parental congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil, congé de présence parentale , congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, L'intervention de mesures réglementaires est attendue** afin de permettre l'application complète de ces dispositions. Elles devraient notamment venir modifier les décrets relatifs aux congés des fonctionnaires et préciser la limite dans laquelle le report des droits acquis est possible (source : Rapport législatif).

→ **Les RTT** : Les périodes de congé maternité génèrent des droits à l'acquisition de jours ARTT.

L'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 dispose que seuls les congés pour raison de santé (congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie) n'ouvrent pas ces droits (Rep. publiée dans le JO Sénat du 14/03/2013 - page 879).

On notera cependant qu'une Cour administrative d'appel en 2018 a adopté une position contraire en indiquant que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35 h, et donc que les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif" (CAA de Nantes, 3ème Chambre, 21/12/2018, 17NT00540).

A ce jour, le conseil d'Etat n'a pas eu tranché cette question.

Par conséquent, il existe une incertitude juridique sur ce point.

- **Retraite** : Comme la maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour la retraite et le cas échéant, les droits à retraite complémentaire IRCANTEC.
- **Avancement** : le congé est pris en compte pour l'avancement.
- **Evaluation annuelle** : le congé ne saurait avoir d'incidence sur l'évaluation annuelle de fin d'année.
- **Protection contre le licenciement** : Le licenciement pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel ne peut intervenir pendant ce congé, ni pendant la période de quatre semaines suivant son expiration (art. 41 décret n°88-145 du 15 fév. 1988).

6. Réaffectation de l'agent à l'issue de son congé

→ **Pour les fonctionnaires :**

L'emploi du fonctionnaire ne devient pas vacant du fait du congé de paternité. Pour remplacer l'agent en congé, un agent contractuel peut être recruté (art. 3-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

A l'expiration du congé, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

S'il le demande, il peut également être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de priorité (fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, travailleurs handicapés) prévues à l'article 54 de la loi n°84-53 du 26.01. 1984 art. 57, 5° loi n°84-53 du 26.01.1984).

→ **Contractuels de droit public**

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre ses fonctions 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 » (art. 13 et 33 décret n°88-145 du 15.02. 1988). Il ne s'agit donc pas d'un droit.

Si l'agent ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (art. 33 décret n°88-145 du 15 .02.1988).

Pour les agents en CDD, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir (art. 34 décret n°88-145)

7. Le remboursement de la Caisse des dépôts pour les agents CNRACL

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.

II. LE CONGE DE PATERNITE EN CAS D'HOSPITALISATION IMMEDIATE DE L'ENFANT APRES LA NAISSANCE

Depuis le 1^{er} juillet 2019, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle a droit à **un congé supplémentaire** en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance (le décret n°2019-630 du 24 juin 2019).

Ce congé est d'une durée maximale de 30 jours et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Il se cumule avec le congé de paternité et aux trois jours de naissance.

Les unités d'hospitalisation concernées sont (arrêté du 24 juin 2019) :

- 1° Les unités de néonatalogie mentionnées à l'article R. 6123-44 du code de la santé publique ;
- 2° Les unités de réanimation néonatale mentionnées à l'article R. 6123-45 du même code ;
- 3° Les unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons mentionnées à l'article D. 6124-57 du même code ;
- 4° Les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale mentionnées à l'article D. 6124-62 du même code.

L'agent informe son employeur sans délai.

Les pièces justificatives à produire par l'agent : un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant et une attestation de la cessation de l'activité professionnelle.