



Direction des Ressources Humaines Groupe
Direction des Relations Sociales, des Règles RH et des Instances Règlementaires Nationales

Le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption pour les salariés, les fonctionnaires et les contractuels de droit public

EN SYNTHÈSE

La loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption étend le délai de prise du congé d'adoption, permet son fractionnement et introduit un délai pour la prise du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Le décret n°2023-873 du 12 septembre 2023 en précise les « modalités de prise ».

La présente instruction actualise en conséquence les dispositions applicables :

- au congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant,
- au congé d'adoption.

Elle rappelle les règles relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés, les fonctionnaires et les contractuels de droit public.

DATE D'APPLICATION

A partir du 15/09/2023

DESTINATAIRES

Diffusion nationale
Tous services

ABROGATION

INSTRUCTION_2023_431

CONTACT

severine.vendeville-missud@laposte.fr
celine.delacour@laposte.fr

Jean-Yves PETIT
Directeur des relations sociales, des règles RH et des instances
réglementaires nationales

Référence : INSTRUCTION_2023_903
Date : 26/10/2023



SOMMAIRE

1. LE CONGE DE NAISSANCE OU D'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION	3
1.1 LES BENEFICIAIRES DU CONGE	3
1.2 LA PRISE DU CONGE DE NAISSANCE	3
1.3 LA PRISE DU CONGE POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION	3
1.4 L'INTERDICTION D'EMPLOI PENDANT LE CONGE POUR LES SALARIES ET LES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	4
2. LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	4
2.1 LA DUREE DU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	4
2.2 LA PRISE DU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT POUR LES SALARIES, LES FONCTIONNAIRES ET LES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	4
2.2.1 Une première période obligatoire de 4 jours	4
2.2.2 Une seconde période de 21 jours ou de 28 jours	5
2.2.3 Précisions sur les délais de prévenance pour la pose du congé	5
2.3 INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET L'EMPLOI	5
2.4 INCIDENCES DE L'HOSPITALISATION DE L'ENFANT SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	6
2.5 INCIDENCES DU DECES DE L'ENFANT ET/OU DU DECES DE LA MERE SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	6
2.6 SYNTHESE SCHEMATIQUE DES PERIODES DE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	7
3. LE CONGE D'ADOPTION	7
3.1 DUREE DU CONGE D'ADOPTION	7
3.2 PARTAGE DU CONGE D'ADOPTION ENTRE LES DEUX PARENTS	8
3.2.1 Pour le salarié ou le contractuel de droit public	8
3.2.2 Pour les fonctionnaires	8
3.3 INCIDENCES DU CONGE D'ADOPTION SUR LA REMUNERATION ET L'EMPLOI	8
4. REFERENCES	9



1. Le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

1.1 Les bénéficiaires du congé

Peuvent bénéficier de ce congé sur justificatifs :

- le père,
- le conjoint,
- le concubin de la mère,
- la personne liée à la mère par un PACS.

Les bénéficiaires du congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption sont les mêmes que ceux susceptibles de bénéficier du congé de naissance ou d'accueil de l'enfant.

A La Poste, l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 25 juillet 2019 a ouvert le congé pour naissance ou pour adoption, aux couples homosexuels masculins. Cette disposition a été reconduite dans l'accord égalité professionnelle en vigueur à compter du 22 juillet 2022.

Ainsi, ont également droit, sur justification, à un congé pour chaque arrivée d'un enfant en vue de son adoption le conjoint ou concubin de l'adoptant ou la personne liée à l'adoptant par un pacte civil de solidarité.

1.2 La prise du congé de naissance

Le congé de naissance de 3 jours ouvrables doit être pris de manière continue, au choix du salarié, du fonctionnaire ou du contractuel de droit public, à compter :

- soit du jour de la naissance,
- soit du premier jour ouvrable suivant la naissance.

Une exception est toutefois prévue lorsque le salarié ou le contractuel de droit public est déjà en congés au moment de la naissance ou en congés pour événements familiaux (mariage, conclusion d'un Pacs, décès...). Dans ce cas, le congé de naissance débute à l'issue de ces congés.

1.3 La prise du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est fixé à 3 jours ouvrables. Pour le salarié, il peut commencer à courir, au choix :

- soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer,
- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer
- soit le premier jour ouvrable qui suit l'arrivée de l'enfant au foyer

Pour le fonctionnaire et l'agent contractuel de droit public, il est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Son bénéfice est ouvert à la demande du fonctionnaire adoptant.

Ce congé est rémunéré par La Poste.



1.4 L'interdiction d'emploi pendant le congé pour les salariés et les contractuels de droit public

Il est interdit d'employer le salarié ou le contractuel de droit public pendant toute la durée du congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. La prise du congé est donc obligatoire.

Lorsqu'au moment de la naissance, le salarié est déjà en congés payés ou en congés pour événements familiaux (mariage, conclusion d'un Pacs, décès...), l'interdiction d'emploi débute à l'issue de ces congés.

2. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

2.1 La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, ou de 32 jours en cas de naissances multiples, et s'applique à tous les postiers.

La rémunération des salariés ainsi que le traitement des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public sont maintenus pendant tous ces jours de congés ([cf. § 2.3](#)).

2.2 La prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés, les fonctionnaires et les contractuels de droit public

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris en une seule fois, il doit alors débiter immédiatement à la suite du congé de naissance.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut aussi être divisé en deux périodes obéissant à des régimes distincts.

2.2.1 Une première période obligatoire de 4 jours

La première période du congé, qui fait immédiatement suite aux 3 jours du congé de naissance ou d'arrivée de l'enfant en vue de son adoption et qui est obligatoire, est de 4 jours calendaires consécutifs. Cette durée est fixe et ne peut pas être réduite.

Ainsi les 7 jours de congés suivants la naissance ou l'arrivée de l'enfant (soit les 3 jours ouvrables de congé de naissance ou d'arrivée de l'enfant et les 4 jours calendaires du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant) sont obligatoirement pris. Une indemnisation associée pour les salariés et les contractuels de droit public est versée ([cf. § 2.3](#)).

Exemple :

Un postier dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Il est décompté en jours ouvrables et débute le premier jour ouvrable suivant la naissance, soit le lundi et s'achève le mercredi soir.

Le postier est tenu de prendre immédiatement à la suite les 4 premiers jours du congé de paternité, décomptés en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche soir.

Le postier doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche inclus.

S'il est salarié, les indemnités journalières lui sont versées par La Poste (dans le cadre de la subrogation) pour les 4 jours de congé de paternité, sous réserve de remplir les conditions nécessaires.



Par dérogation, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du postier, pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours calendaires. Les périodes non obligatoires sont positionnées par la suite, à l'issue de cette durée maximale de 30 jours.

2.2.2 Une seconde période de 21 jours ou de 28 jours

Outre les 4 jours incompressibles, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé d'une seconde partie de 21 jours calendaires, ou de 28 jours en cas de naissances multiples, à la discrétion du père. Cette seconde partie est fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. L'une d'elles peut être consécutive à la période obligatoire de 4 jours.

La seconde période du congé doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, ou suivant la date d'arrivée de l'enfant dans la famille en cas d'adoption.

Toutefois le congé peut être reporté au-delà des 6 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé de maternité postnatal dont bénéficie le père.

2.2.3 Précisions sur les délais de prévenance pour la pose du congé

Le salarié, le fonctionnaire et le contractuel de droit public doivent prévenir leur responsable hiérarchique de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée (ou des) période(s) de congés ainsi que, le cas échéant, des modalités de fractionnement de la période de congé.

Le délai de prévenance est fixé à un mois avant le début de chaque période de congé. La demande de congé peut donc intervenir avant la naissance de l'enfant.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié ou le contractuel de droit public souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.

Si le délai de prévenance est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

2.3 Incidences sur la rémunération et l'emploi

2.3.1 Incidences sur la rémunération

Pour les salariés, le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant ouvre droit au versement des indemnités journalières ainsi qu'un complément employeur selon les règles définies pour ce congé.

Les contractuels de droit public perçoivent leur plein traitement durant toute la période de ce congé, déduction faite des indemnités journalières qui leur sont servies par la CPAM.

Pendant toute la durée de ce congé, les fonctionnaires perçoivent leur traitement indiciaire, le complément de rémunération ou le complément Poste, l'indemnité de résidence, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que le supplément familial de traitement.



2.3.2 Incidences sur l'emploi

La période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant - première période de 4 jours - est assortie d'une interdiction d'emploi. Les limites de cette interdiction d'emploi sont les suivantes :

- la prolongation de la première période de 4 jours par un congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, n'est pas soumise à interdiction d'emploi ;
- si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié est en congés payés ou en congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de la période de congé. Dans ces conditions, le congé de naissance et la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant seront décalés d'autant par rapport à la date de naissance ou au jour ouvrable qui suit ;
- en cas d'absence d'ouverture de droit du salarié à l'indemnisation de ces périodes de congé, l'interdiction d'emploi ne peut s'appliquer ;
- si le salarié n'informe pas son responsable hiérarchique de la naissance de l'enfant, l'interdiction d'emploi ne peut être opposée à La Poste.

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

2.4 Incidences de l'hospitalisation de l'enfant sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prolongé dans la limite de 30 jours calendaires consécutifs en plus du congé de paternité et d'accueil de l'enfant lui-même.

Ce prolongement est rémunéré dans les mêmes conditions et a les mêmes effets sur la carrière du postier que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant lui-même.

Le délai de 4 mois à compter de la naissance, pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est reporté à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Les modalités pour l'ensemble des postiers sont précisées dans le Flash RH DOC 2020-07 du 17 février 2020.

2.5 Incidences du décès de l'enfant et/ou du décès de la mère sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En cas de décès de l'enfant, né mort mais viable ou qui décède après la naissance alors qu'il avait atteint le seuil de viabilité et/ou en cas de décès de la mère, le postier a droit :

- au congé de maternité non pris par la mère décédée,
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions décrites dans la présente instruction.

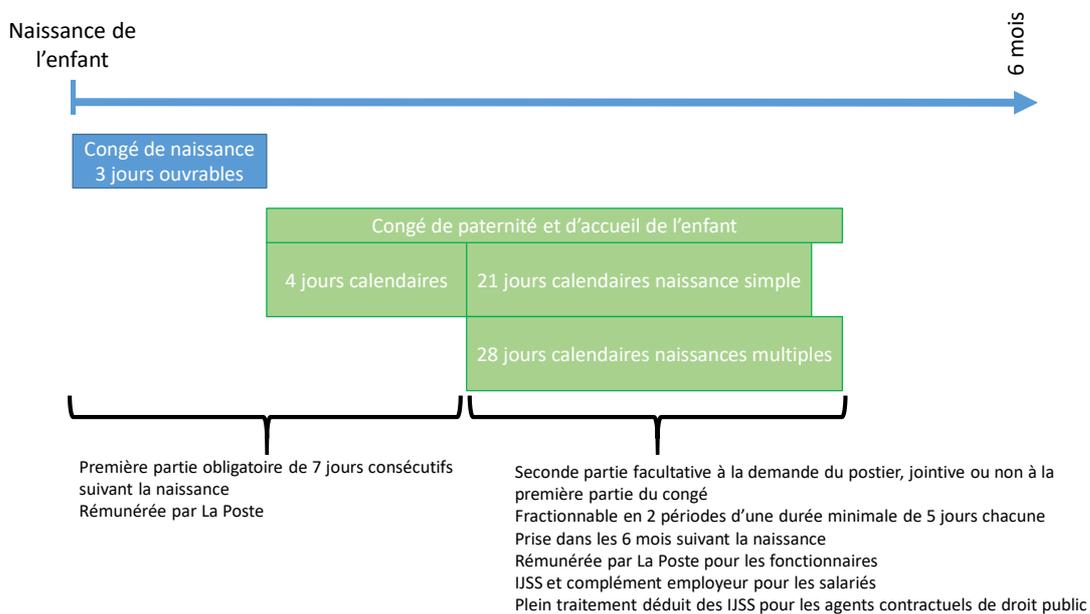
Ainsi la période de congé de maternité vient s'ajouter au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, après la première période de 4 ou 7 jours, et avant ou après les périodes suivantes, qui doivent être prises dans les 6 mois de la naissance de l'enfant. Lorsque le bénéfice des semaines de congé de maternité restant à courir est sollicité avant celui des périodes non-obligatoires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ce délai de 6 mois peut être reporté d'autant.



Ensuite il peut également bénéficier d'un congé de deuil (dans les conditions décrites par l'instruction 2023_707 du 28 juillet 2023), à prendre dans l'année qui suit le décès de l'enfant ; le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé de deuil peuvent alors se succéder. Les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité peuvent bénéficier d'un congé de deuil octroyé sur demande.

2.6 Synthèse schématique des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Pour le cas général



3. Le congé d'adoption

3.1 Durée du congé d'adoption

Le postier salarié, le fonctionnaire ou le contractuel de droit public qui adopte un enfant peut bénéficier d'un congé d'une durée de :

- 16 semaines au plus pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé se décompte en jours calendaires. Il doit débuter au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant et se terminer au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Le congé d'adoption peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.



3.2 Partage du congé d'adoption entre les deux parents

3.2.1 Pour le salarié ou le contractuel de droit public

Lorsque la période de congé d'adoption est répartie entre les deux parents, sa durée est allongée de 25 jours supplémentaires en cas d'adoption unique ou de 32 jours supplémentaires en cas d'adoptions multiples et indemnisée par la sécurité sociale, comme pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ([cf. § 2.3](#)).

La période de congé d'adoption peut aussi être fractionnée pour chaque parent, en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Les parents peuvent prendre ce congé de façon séparée ou simultanée.

Exemple :

Des parents adoptent leur premier enfant en octobre 2023. Ils décident de partager le congé d'adoption. Celui-ci peut donc durer, au total, 16 semaines + 25 jours, soit 137 jours

Les deux parents décident de prendre 30 jours de façon simultanée. Ensuite, l'un poursuit avec 40 jours affilés puis l'autre prend le relais, à l'issue des 40 jours, avec les 37 jours continus restants.

3.2.2 Pour les fonctionnaires

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires en activité, le congé peut également être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés.

3.3 Incidences du congé d'adoption sur la rémunération et l'emploi

Pour les salariés, sous réserve de cesser toute activité, la totalité de la période de congé d'adoption ouvre droit au paiement des indemnités journalières ainsi qu'au complément employeur selon les règles définies pour ce congé.

Cette période est assortie d'une interdiction d'emploi.

Toutefois, si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'indemnités journalières durant le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant, l'interdiction d'emploi durant le congé ne lui est pas applicable.

Les contractuels de droit public perçoivent leur plein traitement durant toute la période du congé d'adoption, déduction faite des Indemnités Journalières qui leur sont servies par la CPAM.

Les fonctionnaires perçoivent durant le congé leur traitement indiciaire, le complément de rémunération ou le complément Poste, l'indemnité de résidence, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que le supplément familial de traitement.



4. Références

- Décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Loi n°2023-71 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture ;
- Loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption
- Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ;
- Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 ;
- Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat ;
- Circulaires CNAM :
 - CIR-13/2021 relative au congé d'adoption du 5 juillet 2021,
 - CIR-14/2021 relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant du 01/07/2021,
 - CIR-15/2021 relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant dès sa naissance du 1^{er} juillet 2021.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat