

Le congé d'adoption

Statut général

[Art L631-8 du code général de la fonction publique](#)

[Art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié

Code du travail : art. [L. 1225-37](#)

Code de la sécurité sociale : art. [L.331-7](#)

[Décret n° 2021-846](#) du 29 juin 2021

L'agent public (fonctionnaire ou contractuel) en activité a droit à un congé pour adoption, avec traitement d'une durée égale à celle prévue par le code du travail.

BENEFICIAIRES

Le droit au congé d'adoption est ouvert aux agents publics à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption. Le congé pour adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité celui-ci peut être réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les règles du code du travail ([article L. 1225-40](#)). Ces périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé.

DUREE DU CONGE

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Dans tous les cas, le congé pour adoption débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.

La notion d'enfant à charge est celle fixée par l'article L. 512-3 du code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit aux prestations familiales.

En cas de retrait de l'enfant, le congé cesse à compter du jour du retrait.

Lorsque le congé est réparti entre les parents adoptifs, la période est obligatoirement fractionnée en deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

FORMALITES

Le congé d'adoption est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève.

L'agent indique dans sa demande la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.

La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- ↳ De tout document attestant que l'agent 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 ;
- ↳ D'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 agents adoptants.

Le congé pour adoption prévu par le code de la sécurité sociale vise les cas d'adoption plénière c'est-à-dire les cas d'enfants confiés par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption.

En cas d'adoption auprès d'un organisme étranger, la délivrance d'un visa par le Ministère des affaires étrangères présume de la qualité d'œuvre autorisée et permet l'attribution du congé.

Le droit au congé est également ouvert aux parents qui adoptent un enfant par décision de l'autorité étrangère, sans intermédiaire d'une œuvre dès lors qu'ils sont titulaires d'un agrément obtenu auprès du service de l'aide sociale à l'enfance, et que l'enfant est autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

En revanche, selon [l'art. L631-7](#) du code général de la fonction publique, lorsque l'enfant arrive au foyer par une autre voie (adoption simple ou enfant recueilli, par exemple, à la suite du décès du père, de la mère et ou des deux parents), le fonctionnaire en activité a droit au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour une durée égale à 3 jours ([art L. 3142-4](#) du code du travail). Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Son bénéfice est ouvert à la demande du fonctionnaire adoptant.

Il leur appartiendra d'apprécier, dans chaque cas d'espèce, et en s'entourant de toutes les précautions nécessaires, si les circonstances justifient l'octroi d'un congé d'adoption ; ils devront s'assurer, notamment, que l'intervention du demandeur est bien d'accueillir définitivement et non provisoirement l'enfant à son foyer.

La charge de l'enfant devra être effective afin de pouvoir ouvrir droit à un congé pour adoption.

Dans tous les cas, le congé pour adoption intervient au moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer et non au moment où l'adoption est prononcée par les tribunaux. (circulaire 29/03/78)

INCIDENCE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

1) Traitement

La totalité du traitement est versée pendant le congé d'adoption. Le sort des autres éléments de la rémunération est identique à ce qui est prévu pour le congé de maternité. Ainsi les « rémunérations accessoires » du traitement sont maintenues, ce qui inclut le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et la NBI.

2) Régime indemnitaire

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé d'adoption, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs (art. 29 – application immédiate). La collectivité n'a plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés.

La prise en charge des titres de transport pour les déplacements domicile-travail est suspendue pour les mois entiers durant lesquels l'agent est absent (art. 6 décret n° 2010-676 du 21/06/10).

3) Bénéfice des droits acquis

**L'agent 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 (loi n° 2024-364 du 22 avril 2024).
Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels.**

4) Avancement, congés, retraite

Le congé d'adoption compte comme services effectifs pour l'avancement, les droits à congés annuels et la retraite. Il interrompt le congé annuel et aucun autre congé ne peut être accordé pendant cette période.

5) Agent à temps partiel

Les agents publics 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.

6) Stagiaire

Le stage d'un agent bénéficiant d'un congé d'adoption est prolongé de la durée de ce congé dans les limites fixées par décret (article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Toutefois, la titularisation de l'agent prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé d'adoption (art. 8 décret 92-1194).

7) ARTT

Un arrêt de la [Cour administrative d'appel de Nantes du 21 décembre 2018](#) indique que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, 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".

Le congé d'adoption ne peut donc pas générer de jours de RTT.

CAS PARTICULIERS DES AGENTS EN DISPONIBILITE, DEMISSIONNAIRES, LICENCIÉS

Les agents en disponibilité ou en congé parental ne peuvent bénéficier d'un congé pour adoption, cet avantage étant réservé aux agents en activité.

Ces agents, comme les agents démissionnaires ou licenciés, bénéficient pendant une durée déterminée à partir de la date à laquelle ils ont cessé leur activité des prestations de l'assurance maladie. Les indemnités journalières correspondantes, calculées dans les mêmes conditions que celles du régime général, sont versées par la collectivité.

REPRISE DES FONCTIONS

Pour un fonctionnaire : A l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile.

Pour un contractuel en contrat à durée indéterminée : le droit à réintégration est prévu par l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Si l'agent est physiquement apte à reprendre son service à l'issue du congé, il est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressée ne pourrait être réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour un contractuel en contrat à durée déterminée : il bénéficie du même droit à réintégration si le terme de l'engagement est postérieur à la reprise. Le réemploi est alors prononcé de droit pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.