VOEU n°05/2026

du 23 octobre 2026

Pétition citoyenne : « *Reconnaissance des droits sociaux des familles adoptantes en Nouvelle-Calédonie* »

Présentée par la CEETF[1] et la CSPS[2] :

La vice-présidente et le président :

Madame Pascale DALY (CEETF)

Monsieur Jean SAUSSAY (CSPS)

Les rapporteurs :

Madame Valérie ZAOUI (CEETF)

Monsieur Lionel WORETH (CSPS)

Dossier suivi par :

Mesdames Océane DELBERGUE, chargée d'études juridiques, et Laetitia MORVILLE, secrétaire au bureau des études.

[1] Commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation

[2] Commission de la santé et la protection sociale

VOEU N°05/2026

I – DÉMARCHE D'UNE PÉTITION CITOYENNE

1- Donner la parole

Le CESE-NC a franchi une étape clé dans l'engagement citoyen avec la mise en ligne, le 14 mars 2025, de sa plateforme de pétitions citoyennes[3] – un projet initié dès juin 2022 auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (GNC).

Impulsée par le président Jean-Louis D'ANGLEBERMES, cette ouverture vers la société civile s'est révélée cruciale dans le contexte sensible post-émeutes de mai 2024.

2- Focus sur la reconnaissance des droits sociaux des familles adoptantes en Nouvelle-Calédonie

Mobilisation réussie pour l'initiative : « *Reconnaissance des droits sociaux des familles adoptantes en Nouvelle-Calédonie* ». Au 27 février 2026, elle avait recueilli 431 signatures. En dépassant le seuil obligatoire des 400 soutiens, il s'agit de la 5ème pétition que l'institution traite cette année. Le bureau a confié ce dossier à la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation (CEETF) et à la commission de la santé et la protection sociale (CSPS).

3- La méthodologie

Dans le but de mieux appréhender le sujet, l'institution a souhaité rencontrer et obtenir des observations par écrit des principaux acteurs dans le domaine concerné.

Les conseillers se sont principalement appuyés sur les remontées de terrain ainsi que sur les différentes présentations et écrits fournis par les acteurs.

Ce vœu n'a pas vocation à tenir lieu d'étude exhaustive mais bien à témoigner des difficultés des acteurs et des enjeux, et à proposer ou relayer des actions ainsi que des solutions à la thématique abordée.

[3] https://cese.nc/actualites/petitions-citoyennes

4- La finalité

En tant qu'assemblée consultative, le CESE-NC relaie les préoccupations citoyennes et alerte les pouvoirs publics. Il appartiendra désormais aux décideurs de s'emparer des recommandations proposées et de les mettre en œuvre.

Afin de garantir un large suivi, ce vœu sera transmis à l'ensemble des autorités calédoniennes[4] et aux participants de l'étude.

Tel est l'objet de la présente pétition citoyenne, donnant lieu à un vœu du CESE-NC.

II – OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS

Le 22 décembre 2025, une pétition citoyenne a été soumise au CESE-NC portant sur la reconnaissance des droits sociaux des familles adoptantes en Nouvelle-Calédonie.

Cette dernière est le fruit d'un constat selon lequel il n'est prévu aucun congé indemnisé lors de l'arrivée d'un enfant adopté (à l'exception des fonctionnaires) ni aucune aide financière pour accompagner les familles adoptantes. Pourtant, ces dernières doivent se rendre disponibles et engager des dépenses nécessaires à l'accueil de l'enfant. En effet, les besoins matériels, temporels ou affectifs de l'enfant adopté sont identiques à ceux de tout autre enfant.

La pétition formule trois demandes : un congé parental indemnisé pour tous les parents adoptants, un soutien financier à l'accueil de l'enfant et un statut clair et équitable pour les familles adoptantes.

Le présent vœu présente le contexte de la pétition (**1**), puis dresse l'état des droits des familles adoptantes et propose des évolutions pour les rendre équitables au regard de ceux attachés à la parentalité biologique (**2**).

1. Propos introductifs et de contextualisation

1.1. Les différents types d'adoption

En Nouvelle-Calédonie, deux systèmes de droit coexistent : **le droit civil**, englobant les règles établies par le code civil dans sa version applicable localement, et **le droit coutumier**, regroupant les règles issues de la coutume, applicable aux

[4] À savoir le congrès, le GNC, les provinces, le sénat coutumier et le haut-commissariat de la République de la Nouvelle-Calédonie

seules personnes de statut civil coutumier. L'adoption peut relever de l'un ou de l'autre.

En droit civil, l'adoption peut être simple ou plénière. **L'adoption plénière** confère à l'enfant une filiation qui se substitue à sa filiation d'origine. **L'adoption simple**, quant à elle, ajoute une filiation adoptive, sans rompre les liens avec la famille d'origine[5].

L'adoption coutumière (ou donation) est fréquente et répond à des enjeux variés, tels que pallier une stérilité, maintenir une lignée ou rappeler des alliances. Elle peut intervenir à l'intérieur du lignage, sans changement de nom, ou à l'extérieur, avec changement de nom. Elle se distingue du fait de **confier un enfant** à élever, qui est généralement temporaire. Dans tous les cas, les liens avec la famille d'origine ne sont pas rompus.

1.2. La procédure d'adoption

L'adoption civile nécessite le dépôt, par les candidats, d'une demande d'agrément auprès de la direction provinciale compétente de leur lieu de résidence (DPASS, DASSPS ou DACAS)[6]. Cet agrément, accordé par arrêté, entraîne l'inscription des candidats sur la liste locale des postulants. Cette procédure dure en moyenne 9 mois[7].

Dès qu'un enfant acquiert le statut de pupille de l'État et devient adoptable, le conseil de famille des pupilles (compétence de la Nouvelle-Calédonie) se réunit pour choisir la famille la plus adaptée. Si cette dernière accepte d'accueillir l'enfant, une attestation de placement en vue d'adoption lui est délivrée. L'enfant lui est alors confié dans un délai de 7 à 10 jours. Commence alors la période d'intégration de 6 mois préalable à la requête en adoption plénière[8].

Il a toutefois été relevé lors des auditions que les provinces ne disposeraient **d'aucune délégation en matière d'adoption**, depuis le transfert de compétence à la Nouvelle-Calédonie. Par conséquent, elles ne perçoivent pas de compensation financière pour cette mission[9].

Recommandation n°01 : Instaurer une convention permettant aux provinces d'être compensées des dépenses engagées pour cette mission.

L'adoption coutumière est une procédure collective et consensuelle régie par la coutume. Les familles d'origine, la famille d'accueil et les représentants du

[5] Code civil, version applicable en Nouvelle-Calédonie, art. 356 (adoption plénière) et 364 (adoption simple)
[6] Directions sanitaires et sociales des provinces Sud, Nord et des îles Loyauté
[7] Audition de la DPASS du 1er septembre 2026
[8] Ibid.
[9] Ibid.

clan se réunissent lors du palabre afin de sceller l'accord par un échange de paroles et de gestes coutumiers. Pour que l'adoption soit reconnue administrativement et juridiquement, elle doit faire l'objet d'un acte coutumier, dressé par un officier public coutumier, puis transcrit à l'état civil coutumier[10].

1.3. La notion de droits sociaux

Les droits sociaux sont les droits reconnus aux travailleurs face aux événements de leur vie familiale : droit à congé, maintien d'un revenu pendant ce congé, protection de l'emploi et prestations sociales. Un congé n'est pas nécessairement indemnisé.

Ces droits varient selon le statut du travailleur (voir tableau récapitulatif en annexe) :

- **Le salarié** relève du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC). Ses frais de santé sont couverts par le régime unifié d'assurance maladie-maternité (RUAMM), géré par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT)[11]. Il peut aussi être couvert par une mutuelle, à titre individuel ou par l'intermédiaire de son employeur[12]. La CAFAT lui verse des indemnités journalières pendant certains congés (maladie, maternité, etc.) ainsi que ses prestations familiales[13].

- **Le fonctionnaire** relevant de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (ci-après « fonctionnaire ») est régi par des textes propres (lois du pays, arrêtés, délibérations). Ses frais de santé sont couverts par le RUAMM[14] et par la mutuelle obligatoire souscrite par son employeur[15], la mutuelle des fonctionnaires (MDF). Son employeur lui maintient son traitement, en totalité ou en partie, durant la plupart de ses congés[16] et lui verse ses prestations familiales[17]. Le fonctionnaire d'État relève du code général de la fonction publique (CGFP) et de la compétence de l'État. Il n'entre pas dans le champ du présent vœu.

- **L'agent contractuel de droit public** (ACDP) relève de textes propres (lois du pays, arrêtés, délibérations) et, dans certaines matières (temps de travail,

[10] Loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007 relative aux actes coutumiers
[11] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, art. Lp. 23 et Lp. 26
[12] Loi du pays n° 2013-4 du 7 juin 2013 portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie, art. 56
[13] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 83-1 et Lp. 83-4 ; Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 portant institution d'un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés de la Nouvelle-Calédonie et dépendances, art. 2
[14] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 26
[15] Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie, art. Lp. 15
[16] Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 fixant le régime des congés des personnels civils relevant de l'autorité du chef du territoire, art. 3, 7 et 17
[17] Arrêté n° 68-038/CG du 29 janvier 1968 fixant le régime de rémunération et le régime des prestations familiales applicables aux fonctionnaires des cadres territoriaux de Nouvelle-Calédonie, art. 9, 12 et 15

droit de grève, etc.), du CTNC[18]. Ses frais de santé sont couverts par le RUAMM[19] et par la mutuelle obligatoire souscrite par son employeur[20], la MDF. En matière de congés, il suit les règles du fonctionnaire, à l'exception des congés de maladie, des congés administratifs et du congé unique[21]. Pendant ses congés, son employeur lui verse sa rémunération ou la CAFAT lui verse des indemnités journalières, selon le congé[22]. Cette dernière lui verse ses prestations familiales[23]. Sauf mention contraire, ce qui est dit ci-après des congés du fonctionnaire vaut pour l'ACDP.

- **Le travailleur indépendant** relève de textes divers (codes du commerce et des impôts, délibérations en matière sociale, etc.). Ses frais de santé sont couverts par le RUAMM (intégration partielle ou complète)[24]. Il peut aussi être couvert par une mutuelle, à titre individuel. Il ne perçoit des indemnités journalières de la CAFAT que s'il a souscrit l'option « prestations en espèces »[25]. Au titre de son activité, il ne peut bénéficier que des allocations familiales de solidarité (allocations prénatales, de maternité, familiales et de rentrée scolaire), sous conditions de ressources[26].

  N'ayant pas d'employeur, il peut interrompre son activité sans demander de congé : seule se pose pour lui la question de son indemnisation. Les congés développés au sein du présent vœu ne le concernent donc pas.

2. <u>Les droits sociaux des familles adoptantes en Nouvelle-Calédonie et leurs perspectives d'évolution</u>

Parmi les droits sociaux accordés aux travailleurs se retrouvent le droit à des congés liés à la parentalité (**2.1**), le droit à une réduction du temps de travail (**2.2**), le droit à une protection de l'emploi (**2.3**) et enfin le droit aux prestations de protection sociale (**2.4**). Une dernière partie répond à la demande d'un statut clair et équitable (**2.5**). Des tableaux récapitulatifs regroupant les droits présentés se trouvent en annexe du présent document.

Les recommandations ci-après énoncées visent exclusivement l'accueil d'un nouvel enfant au foyer. Elles ne concernent donc ni l'adoption d'un enfant qui y vit déjà, comme l'enfant du conjoint, ni l'adoption d'un adulte.

Le coût de ces mesures dépendra du volume annuel d'adoptions, donnée variable

[18] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, art. 144
[19] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 26
[20] Loi du pays n° 2017-8 du 30 mars 2017 portant création d'une couverture santé complémentaire en faveur des agents des employeurs publics en Nouvelle-Calédonie, art. 2 (à condition de travailler au moins à mi-temps)
[21] Loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, art. 29
[22] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 précitée, art. 17, 23 et 29
[23] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 précitée, art. 144-1
[24] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 26 et Lp. 50
[25] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 26-1 et Lp. 50
[26] CAFAT, *Guide pratique de vos prestations familiales 2025*, « Les allocations familiales de solidarité »

qui s'élevait à **83 en 2023, 80 en 2024 et 93 en 2025**[27]. Selon les auditions[28], environ **5 adoptions plénières** sont prononcées chaque année, presque toutes d'enfants nés sous le secret (« sous X »). Les adoptions simples et coutumières seraient quant à elles plus fréquentes. Le CESE-NC n'a pas pu en obtenir la répartition précise, selon le type d'adoptions, faute de données centralisées. **Les recommandations du présent vœu sont donc formulées sous réserve d'une évaluation de leur coût réel**.

<u>Recommandation n°02 :</u> Prévoir une centralisation des données, recensant chaque année toutes les adoptions prononcées ou enregistrées en Nouvelle-Calédonie, quelle que soit leur forme : simple, plénière, internationale ou coutumière.
Sans attendre ce recensement, évaluer, à partir des données disponibles, le coût des recommandations du présent vœu et leur mode de financement.

2.1. <u>Les congés liés à la parentalité</u>

2.1.1. Le congé d'adoption

L'accueil d'un enfant au sein d'un foyer constitue un bouleversement majeur, qu'il s'agisse d'une naissance ou d'une adoption. À l'instar du congé de maternité et de paternité, qui permettent aux parents biologiques de créer les premiers liens avec le nouveau-né, **le congé d'adoption répond à un besoin fondamental d'attachement et de transition**. Ce besoin est renforcé pour l'enfant adopté, souvent marqué par un parcours de vie singulier. Offrir aux parents adoptants le temps nécessaire pour sécuriser l'accueil de l'enfant adopté et l'aider à construire ses nouveaux repères apparaît donc indispensable.

À titre liminaire, il convient de souligner que ce congé est réservé au parent à qui un enfant a été « *confié en vue de son adoption* »[29] par une autorité habilitée. Le congé dépend donc de cette condition, et non de la forme, simple, plénière ou coutumière, de l'adoption. À l'heure actuelle, cela concernerait quasi exclusivement les adoptions d'enfants nés sous le secret (soit environ cinq par an). Une incertitude existe sur son applicabilité en cas d'adoption coutumière, pour laquelle aucune autorité habilitée ne confie d'enfant.

<u>Recommandation n°03 :</u> Prévoir que l'acte coutumier d'adoption, transcrit à l'état civil coutumier, ouvre les droits liés à l'adoption, dès lors que l'adoption transfère à l'adoptant la charge effective de l'enfant.

[27] Observations par écrit de la CAFAT
[28] Auditions du pétitionnaire du 13 août 2026 et de la DPASS du 1er septembre 2026
[29] Salarié : CTNC, art. Lp. 126-14 ; Fonctionnaire : arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 relatif au congé d'adoption des fonctionnaires relevant de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, art. 1er

➢ *La nature du droit*

Le salarié « *a le droit* » de bénéficier du congé d'adoption[30]. Pour le fonctionnaire (et l'ACDP), les congés d'adoption « *pourront être accordés* »[31] : l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation, alors que les congés de maternité « *sont accordés* » sur demande et production d'un certificat médical[32]. D'ailleurs, en France hexagonale, le fonctionnaire a droit au congé d'adoption[33].

<u>Recommandation n°04 :</u> Faire du congé d'adoption un droit pour le fonctionnaire et pour l'ACDP, sans pouvoir d'appréciation de l'employeur public.

➢ *La durée du congé d'adoption*

Un congé d'adoption d'une durée de **10 semaines** au plus est accordé aux salariés[34]. Il est étendu à **12 semaines** en cas d'adoptions multiples, à **18 semaines** lorsque l'adoption porte à trois enfants ou plus à la charge du foyer et à **20 semaines** en cas d'adoptions multiples portant ce nombre à trois ou plus.

Les fonctionnaires[35] (et les ACDP) peuvent bénéficier d'un congé d'adoption de **10 semaines**. Toutefois, aucune modulation selon le nombre d'enfants adoptés ou la taille de leur foyer n'est prévue.

Le tableau ci-dessous compare les durées des congés de maternité et d'adoption, tant en Nouvelle-Calédonie que dans l'Hexagone :

Situation	Salarié (NC)[36]	Fonctionnaire / ACDP (NC)[37]	France hexagonale (salarié et fonctionnaire)[38]
Congé de maternité (cas général, avant et après l'accouchement)	16 semaines (6 semaines avant + 10 semaines après)	16 semaines (4 à 6 semaines avant + 10 à 12 semaines après)	16 semaines (6 semaines avant + 10 semaines après)
Congé d'adoption (cas général)	10 semaines	10 semaines	16 semaines
Adoption portant à 3 ou plus le nombre	18 semaines	10 semaines	18 semaines

[30] CTNC, art. Lp. 126-14
[31] Arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er
[32] Arrêté n° 117 du 1er février 1934 réglementant la solde et les accessoires de solde du personnel local, art. 60
[33] CGFP, art. L. 631-1 et L. 631-8
[34] CTNC, art. Lp. 126-14
[35] Arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er
[36] CTNC, art. Lp. 126-8 à Lp. 126-10 (maternité) et Lp. 126-14 (adoption)
[37] Fonctionnaire : arrêté n° 117 du 1er février 1934 précité, art. 60 (maternité) ; arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er (adoption) ; ACDP : délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 29 (maternité) et loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 précitée, art. 29 (adoption)
[38] Salarié : code du travail, art. L. 1225-17 (maternité) et L. 1225-37 (adoption) et code de la sécurité sociale, art. L. 331-7 (indemnisation) ; Fonctionnaire : CGFP, art. L. 631-3 (maternité) et L. 631-8 (adoption)

d'enfants à charge			
Adoptions multiples	12 semaines (20 si 3 enfants ou plus)	10 semaines	22 semaines
Rémunération pendant le congé d'adoption	Non	Fonctionnaire : oui ACDP : non	Oui

Pour le salarié calédonien, le congé d'adoption correspond, pour l'essentiel, à la période du congé de maternité postérieure à l'accouchement. La France hexagonale aligne, elle, le congé d'adoption sur la durée totale du congé de maternité.

Le CESE-NC considère que la période antérieure à l'accouchement étant liée à la grossesse, elle n'a pas à être intégrée au congé d'adoption. Elles proposent plutôt d'accorder jusqu'à sept jours supplémentaires si le congé est pris avant l'arrivée de l'enfant (voir recommandation n°06).

<u>Recommandation n°05 :</u> Aligner, pour tous les statuts, la durée du congé d'adoption et ses majorations sur la période du congé de maternité postérieure à l'accouchement : 12 semaines en cas d'adoptions multiples ; 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants à charge ; 22 semaines lorsque des adoptions multiples portent ce nombre à trois ou plus.

➢ *Le point de départ du congé d'adoption*

Pour le salarié, le congé court « *à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer* »[39]. Pour le fonctionnaire, le texte ne fixe pas de point de départ[40]. Aucun texte ne permet de prendre un congé pour préparer cette arrivée.

Or, lorsque les familles en démarche d'adoption obtiennent un agrément, elles ignorent si un enfant leur sera confié, ainsi que son âge et son sexe. Elles ne peuvent donc pas préparer son arrivée (équipements de puériculture, ameublement de la chambre, etc.) à l'avance.

Cette absence de dispositif traduit un manque de prise en compte de la phase déterminante de préparation à l'arrivée de l'enfant adopté.

Il apparaît ainsi nécessaire que les parents adoptants puissent bénéficier du congé d'adoption dès réception du document attestant qu'un enfant leur sera confié. Selon les auditions[41], ce document est généralement reçu une semaine avant cette

[39] CTNC, art. Lp. 126-14
[40] Arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er
[41] Auditions du pétitionnaire du 13 août 2026 et de la DPASS du 1er septembre 2026

arrivée. Dans l'Hexagone, le congé d'adoption peut débuter dans les sept jours précédant cette arrivée[42].

Cependant, si le congé d'adoption débutait avant l'arrivée de l'enfant, les jours ainsi pris réduiraient d'autant le temps passé avec lui. Le CESE-NC proposent donc que ces jours s'ajoutent à la durée du congé.

<u>Recommandation n°06 :</u> Permettre au salarié, au fonctionnaire et à l'ACDP de faire débuter le congé d'adoption dès la réception de l'attestation de l'autorité compétente indiquant qu'un enfant va leur être confié et au plus tôt sept jours avant son arrivée au foyer. Les jours ainsi pris s'ajouteraient à la durée du congé.

➢ *La rémunération du congé d'adoption*

L'absence de rémunération du congé d'adoption, sauf pour le fonctionnaire, est l'un des principaux reproches de la pétition.

En effet, aucun texte ne prévoit d'indemnisation du congé d'adoption des salariés. Le congé de maternité, lui, ouvre droit à une indemnité journalière versée par la CAFAT, tout comme le congé de paternité ou du second parent[43]. Ainsi, lorsque les deux parents sont salariés, chacun peut être indemnisé à la naissance d'un enfant lors de son congé respectif. Aucun ne l'est à l'arrivée d'un enfant adopté.

Faute d'indemnité soumise à cotisations, le salarié adoptant n'acquiert en outre aucun droit à la retraite pendant ce congé, contrairement à la salariée en congé de maternité[44].

Le fonctionnaire en congé d'adoption perçoit des prestations égales à celles de la mère pendant la partie du congé de maternité postérieure à l'accouchement, soit l'intégralité de ses émoluments (hors suppléments de fonctions et indemnités représentatives de frais)[45].

La situation de l'ACDP est plus confuse. Son congé de maternité est indemnisé par la CAFAT[46]. Cependant, aucun texte ne règle expressément la rémunération de son congé d'adoption. Le renvoi aux règles des fonctionnaires conduirait à lui verser des prestations égales à celles de la mère après

[42] Salariés : code du travail, art. D. 1225-11-1 ; Fonctionnaires : décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 (fonction publique de l'État), décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 (fonction publique territoriale) et décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 (fonction publique hospitalière), art. 11 ; ACDP : décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, art. 15 ; décret n° 88-145 du 15 février 1988, art. 10 ; décret n° 91-155 du 6 février 1991, art. 13

[43] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 83-4 ; Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 2

[44] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 100-7

[45] Arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er ; Arrêté n° 117 du 1er février 1934 précité, art. 60

[46] Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 29

l'accouchement. Cependant, la CAFAT ne verse aucune prestation pour l'adoption, et aucun texte ne met cette charge sur l'employeur. En pratique, l'ACDP adoptant ne serait donc pas rémunéré. Comme le salarié, il n'acquiert alors aucun droit à la retraite, ces droits reposant sur les cotisations versées à la CAFAT[47].

Cette double inégalité – entre parents biologiques et adoptifs puis entre adoptants selon leur statut – n'est pas sans conséquence. En effet, faute de maintien de salaire, les salariés et les ACDP adoptants se retrouvent contraints à choisir entre le temps nécessaire à l'accueil de l'enfant et l'équilibre financier du foyer. **Il en résulte un droit purement théorique, assimilable à un congé sans solde que de nombreuses familles ne peuvent assumer**.

Enfin, la travailleuse indépendante perçoit une indemnité journalière de repos maternité, si elle a souscrit l'option « prestations en espèces » depuis au moins un an à la date présumée de l'accouchement[48]. En revanche, aucune indemnité n'est prévue à l'arrivée d'un enfant adopté. Un travailleur indépendant doit donc supporter cette perte de revenu.

<u>Recommandation n°07 :</u> Indemniser le congé d'adoption des salariés, des ACDP et des travailleurs indépendants par des indemnités journalières de la CAFAT, dans les mêmes conditions que le congé de maternité, y compris, pour les salariés et ACDP, pour l'acquisition de droits à la retraite.

➢ *L'assimilation à une période de travail ou service effectif*

L'assimilation d'un congé à du « travail effectif » (salarié) ou à du « service effectif » (fonctionnaire, ACDP) permet de continuer à acquérir des droits pendant l'absence : ancienneté, avancement, congés annuels. Elle ne garantit pas, par elle-même, le maintien de la rémunération.

Seul l'ACDP bénéficie d'un congé d'adoption assimilé à une période de service effectif, au même titre que le congé de maternité[49].

Pour le salarié, si le congé de maternité est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés, le congé d'adoption n'est pas mentionné[50]. De même, seul le congé de maternité est assimilé à une période de travail pour l'ouverture du droit aux allocations familiales[51].

Il en va de même pour le fonctionnaire, pour lequel le congé d'adoption n'est assimilé ni à une période de service effectif ni à la position d'activité, à l'inverse du

[47] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 2, Lp. 3, Lp. 100-6, Lp. 100-7 et Lp. 100-12
[48] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 50 et Lp. 83-9 ; Délibération n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, art. 18
[49] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 précitée, art. 30
[50] CTNC, art. Lp. 241-4
[51] Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 11

congé de maternité[52].

Ces différences de traitement pénalisent injustement les parents adoptants dans la continuité de leur carrière.

<u>Recommandation n°08 :</u> Assimiler le congé d'adoption, au même titre que le congé de maternité :

- **pour le salarié, à du travail effectif pour le calcul des congés payés et à une période de travail pour l'ouverture du droit aux allocations familiales ;**
- **pour le fonctionnaire, à du service accompli et à la position d'activité.**

➢ *Le retour au travail*

La fin du congé d'adoption marque le retour du parent dans son emploi. Ce moment est déterminant. **Le parent doit concilier son activité avec l'accueil d'un enfant encore en phase d'adaptation.**

À l'issue de son congé de maternité, la salariée est « *réintégrée dans son emploi initial* »[53]. Rien de tel n'est prévu à l'issue d'un congé d'adoption. Il est seulement prévu que ce congé suspend le contrat de travail[54].

Le salarié revenant d'un congé parental d'éducation (voir 2.1.5) « *retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire* »[55] : le parent adoptant est donc mieux protégé à son retour d'un congé parental qu'à l'issue du congé d'adoption.

Si la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) indique que les effets du congé d'adoption sur le contrat sont identiques à ceux du congé de maternité[56], cette position administrative n'a pas de valeur normative et ne s'impose donc pas à l'employeur.

Pour le fonctionnaire, les congés de maternité et de paternité ou du second parent sont assimilés à la position d'activité : il est alors considéré comme exerçant ses fonctions[57]. Le congé d'adoption ne figurant pas dans cette liste, la position statutaire du fonctionnaire est incertaine, pendant le congé comme à son retour.

L'ACDP bénéficie d'un droit de réemploi après un congé de maladie, un

---

[52] Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. 3 ; Arrêté n° 117 du 1er février 1934 précité, art. 60 ; Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, art. Lp. 71
[53] CTNC, art. Lp. 126-3
[54] CTNC, art. Lp. 126-15
[55] CTNC, art. Lp. 126-29
[56] DTEFP, fiche « Congé d'adoption », rubrique « Les effets sur le contrat de travail » https://dtenc.gouv.nc/vos-droits-vos-obligations-absences-conges/conge-dadoption
[57] Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 70 et Lp. 71

accident du travail, une maladie professionnelle, un mandat électif et même après un congé pour convenances personnelles[58]. Rien n'est prévu au retour d'un congé de maternité ou d'adoption. Cette lacune touche donc aussi bien les parents biologiques que les parents adoptants.

Une garantie expresse renforcerait la sécurité juridique et limiterait le risque de déclassement professionnel, qui peut dissuader certains parents de prendre l'intégralité de leur congé.

<u>Recommandation n°09 :</u> Garantir expressément, au salarié et à l'ACDP, à l'issue du congé d'adoption, le retour dans leur précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Pour l'ACDP, étendre cette garantie de réemploi aux congés de maternité et de paternité.

➢ *Le fractionnement du congé d'adoption*

La salariée comme la fonctionnaire peuvent bénéficier du reliquat non utilisé de leur congé de maternité dans les deux ans et neuf mois qui suivent la naissance[59]. Elles peuvent ainsi reprendre le travail plus tôt, puis bénéficier plus tard des jours restants.

Aucune souplesse équivalente n'existe pour le congé d'adoption, qui ne peut être pris que d'un seul tenant à compter de l'arrivée de l'enfant. Or des difficultés peuvent apparaître plusieurs semaines après son arrivée : entrée à l'école, troubles de l'attachement, suivi médical ou psychologique, etc. En France hexagonale, le congé peut être fractionné en deux périodes d'au moins vingt-cinq jours, prises dans les huit mois suivant l'arrivée de l'enfant[60].

<u>Recommandation n°10 :</u> Permettre le fractionnement du congé d'adoption ou le report de son reliquat, dans des conditions équivalentes à celles prévues pour le congé de maternité.

2.1.2. Le congé du second parent

Le congé de paternité ou du second parent permet au père ou au second parent de l'enfant de prendre part à l'accueil du nouveau-né, dès les premiers instants. Il dure onze jours consécutifs, quatorze en cas de naissances multiples[61].

[58] Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 29, 30, 34 à 36 et 138
[59] CTNC, art. Lp. 126-13-4 ; Arrêté n° 117 du 1er février 1934 précité, art. 60
[60] Salariés : code du travail, art. D. 1225-11-1 ; Fonctionnaires : décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique, art. 7 à 9
[61] Salariés : CTNC, art. Lp. 126-19-1 ; Fonctionnaires : Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. 24

Pour le salarié, ce congé est limité à la naissance d'un enfant[62], de sorte que le second parent adoptant en est privé.

Pour le fonctionnaire, la situation est incertaine. En effet, une récente loi du pays a créé un congé « *de paternité ou du second parent et d'accueil de l'enfant* », qui ne mentionne pas la naissance comme critère limitatif[63]. La délibération d'application, en revanche, le réserve à une naissance[64].

Il est possible de soutenir que l' « *accueil de l'enfant* » inclut l'arrivée d'un enfant adopté et que la délibération restreint un droit ouvert par une loi du pays, ce qu'elle ne peut pas faire. Cette lecture reste incertaine : dans l'Hexagone, le « *congé de paternité et d'accueil de l'enfant* » est ouvert « *après la naissance de l'enfant* »[65].

En pratique, le second parent adoptif salarié ou fonctionnaire ne dispose donc que de l'autorisation d'absence de deux jours prévue pour l'adoption[66]. Il dispose donc de moins de droits que le second parent biologique, alors que son rôle est tout aussi fondamental. L'arrivée d'un enfant adopté constitue, tout comme une naissance, un événement bouleversant l'organisation familiale, nécessitant la présence des deux parents.

<u>Recommandation n°11 :</u> Ouvrir le congé du second parent (onze jours, quatorze en cas d'adoptions multiples) à l'un des deux parents adoptants, dans les mêmes conditions que pour une naissance, y compris pour l'indemnisation. Ce congé serait cumulable avec la répartition du congé d'adoption prévue à la recommandation n°12.

2.1.3. Le partage du congé d'adoption entre les parents

Le CTNC ne précise pas si le congé peut bénéficier aux deux parents ni sa répartition entre eux[67]. Selon la DTEFP, lorsque les deux parents travaillent, il n'est ouvert qu'à l'un d'eux, l'autre devant y renoncer par écrit[68].

Dans la fonction publique, depuis 2023, ce congé est ouvert aux « *fonctionnaires* » et non plus aux seuls « *personnels féminins* »[69]. La direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (DRHFPNC)

---

[62] CTNC, art. Lp. 126-19-1
[63] Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. Lp. 23 (issu de la loi du pays n° 2023-10 du 4 septembre 2023)
[64] Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. 24 (issu de la délibération n° 125/CP du 6 octobre 2023)
[65] Code du travail, art. L. 1225-35
[66] Salarié : CTNC, art. Lp. 242-1 et Lp. 242-2 ; Fonctionnaire : Délibération n° 291 du 4 mars 1988 relative aux congés pour événements familiaux, art. 1er
[67] CTNC, art. Lp. 126-14
[68] DTEFP, fiche « Congé d'adoption » précitée, rubriques « Les bénéficiaires » et « Les formalités »
[69] Loi du pays n° 2023-10 du 4 septembre 2023 précitée, art. 8 ; Arrêté n° 79-113/SGCG du 27 mars 1979 précité, art. 1er

indique que ce congé « *est étendu au second parent* »[70]. Concrètement, un père adoptant fonctionnaire peut désormais obtenir ce congé. Cependant, aucun texte ne règle le cas où les deux parents adoptants sont fonctionnaires, alors que la réglementation le fait pour le congé d'accompagnement d'un enfant évacué sanitaire, qu'elle réserve alors à l'un d'eux[71].

Par ailleurs, aucune règle ne coordonne les droits lorsque les parents relèvent de statuts différents, par exemple un parent salarié et l'autre fonctionnaire.

Ces silences des textes entraînent une insécurité juridique, tant pour les familles que pour les employeurs. En pratique, un seul des parents adoptants peut bénéficier du congé d'adoption prévu par son statut[72].

Or, si le congé de maternité est rattaché à la mère en raison de la grossesse et de l'accouchement, le congé d'adoption a pour seul objectif l'accueil de l'enfant et la construction du lien d'attachement. Cet objet concerne les deux parents de manière égale. Le réserver à l'un d'eux n'est donc pas justifié.

En France hexagonale, le congé d'adoption peut être réparti entre les deux parents, salariés ou fonctionnaires, de manière simultanée ou successive. Il est alors allongé de 25 jours (32 en cas d'adoptions multiples), sans qu'aucun parent ne puisse dépasser la durée prévue pour un seul[73]. Ces jours correspondent à la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant[74] dont les parents adoptants sont exclus : ils compensent ainsi cette exclusion.

Le CESE-NC propose d'atteindre le même équilibre en ouvrant le congé du second parent à l'adoption (recommandation n°11) et en permettant le partage du congé d'adoption, sans allongement.

<u>Recommandation n°12 :</u> Permettre expressément la répartition du congé d'adoption entre les deux parents, de manière successive ou simultanée et sans allongement de durée, à tous les statuts (salarié, fonctionnaire et ACDP). Écarter toute exigence de renonciation de l'autre parent. Coordonner les droits des parents lorsqu'ils relèvent de statuts différents.

Enfin, en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père salarié peut suspendre son contrat de travail pendant dix semaines au plus à compter de la naissance de l'enfant. Il bénéficie alors de la protection contre le licenciement[75]. Rien de tel n'est prévu pour le fonctionnaire, ni, quel que soit le

[70] DRHFPNC, « De nouvelles mesures adoptées en matière de fonction publique en 2023 », 26 octobre 2023 https://drhfpnc.gouv.nc/actualites/26-10-2023/de-nouvelles-mesures-adoptees-en-matiere-de-fonction-publique-en-2023
[71] Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. 18 bis
[72] Audition du pétitionnaire du 13 août 2026
[73] Salariés : Code du travail, art. L. 1225-40 et D. 1225-11-1 ; Fonctionnaires : CGFP, art. L. 631-8
[74] Code du travail, art. L. 1225-35
[75] CTNC, art. Lp. 126-16

statut, en cas de décès du parent bénéficiaire du congé d'adoption.

<u>Recommandation n°13 :</u> En cas de décès du parent bénéficiaire du congé d'adoption, permettre à l'autre parent de bénéficier de la durée restante de congé, quel que soit son statut. Prévoir, pour le père fonctionnaire ou ACDP, un dispositif identique à celui prévu pour le père salarié en cas de décès de la mère pendant son congé de maternité.

2.1.4. Un congé pour adoption hors de Nouvelle-Calédonie

L'adoption internationale impose souvent aux futurs parents de se rendre dans le pays d'origine de l'enfant et y séjourner parfois durant plusieurs semaines, afin d'accomplir des démarches et de rencontrer l'enfant.

Aucun texte calédonien ne prévoit de congé à ce titre. Hors congés payés ou annuels, les parents dépendent de congés laissés à l'appréciation de l'employeur (congé sans solde du salarié ; congé pour affaires personnelles et permissions exceptionnelles du fonctionnaire et de l'ACDP) ou exigeant une ancienneté et un préavis (congé sabbatique du salarié ; congé pour convenances personnelles de l'ACDP)[76]. Aucun ne garantit un départ à la date requise.

Dans l'Hexagone, le salarié titulaire de l'agrément a droit à un congé non rémunéré de six semaines au plus par agrément, pour se rendre à l'étranger ou en outre-mer pour adopter. Il retrouve ensuite son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente[77]. Les fonctionnaires bénéficient d'un dispositif comparable[78].

Ce congé permet donc à l'adoptant de se rendre dans le pays de l'enfant, sans craindre pour son emploi.

<u>Recommandation n°14 :</u> Créer, pour le salarié, le fonctionnaire et l'ACDP titulaires de l'agrément en vue d'adoption, un congé de droit, non rémunéré, de six semaines au plus par agrément, lorsqu'ils se rendent hors de la Nouvelle-Calédonie pour adopter un enfant.

---

[76] Salarié : CTNC, art. Lp. 242-13 à Lp. 242-16, Lp. 242-20 et R. 242-6 (congé sabbatique de six mois au moins, que l'employeur peut différer, voire refuser dans les entreprises de moins de 200 salariés). Fonctionnaire : Arrêté n° 1066 du 22 août 1953 précité, art. 17 et 19. ACDP : Loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 précitée, art. 29 ; délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 134 à 137 (cinq ans d'ancienneté ; départ pouvant être différé de six mois).

[77] Code du travail, art. L. 1225-46

[78] Fonctionnaire de l'État : décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, art. 47 ; Fonctionnaire territorial : décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, art. 34-1 ; Fonctionnaire hospitalier : décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition, art. 34

Le parent en informerait son employeur au moins deux semaines avant son départ. À l'issue du congé, il retrouverait son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.1.5. Les congés d'accompagnement de l'enfant

Postérieurement au congé de maternité ou d'adoption, plusieurs dispositifs permettent aux parents d'accompagner leurs enfants, durant les trois premières années et face à un grave aléa de santé. Ils permettent aux parents d'accompagner leur enfant sur une période plus longue que les congés précédemment évoqués. Ces dispositifs sont pour la plupart ouverts aux parents adoptifs. **Certaines règles désavantagent toutefois l'enfant adopté après l'âge de trois ans ainsi que certains parents en raison de leur sexe.**

Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté a droit, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, à un congé parental d'éducation ou un mi-temps parental, d'une durée initiale d'un an prolongeable deux fois. Dans les entreprises de moins de cent salariés, l'employeur peut toutefois les refuser[79]. Pour que le père salarié bénéficie du congé parental d'éducation, la mère doit attester qu'elle ne peut en bénéficier ou qu'elle y renonce[80].

En cas d'adoption, ces droits ne sont ouverts que pour un enfant de moins de trois ans à son arrivée au foyer et prennent fin au troisième anniversaire de l'enfant. Ainsi, pour un enfant arrivé au foyer à deux ans et demi, le congé ne peut dépasser six mois ; pour un enfant arrivé à quatre ans, il n'existe pas.

En France hexagonale, le congé parental d'éducation est ouvert pour l'enfant adopté jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (soit à l'âge de seize ans). Il peut durer trois ans à compter de l'arrivée d'un enfant de moins de trois ans, et un an pour un enfant plus âgé[81].

La fonctionnaire dispose d'un congé post-natal, accordé de droit et non rémunéré, pour une durée maximale de deux ans[82]. Ce congé n'est pas ouvert au père, biologique ou adoptif, et donc aux couples d'hommes adoptants. En cas d'adoption, il est ouvert uniquement si cette dernière porte sur un enfant de moins de trois ans. De même, la disponibilité de droit pour élever ses enfants est réservée à « *la femme fonctionnaire* » ayant au moins deux enfants, dont l'un est âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus[83].

L'ACDP ne semble bénéficier ni du congé post-natal, position statutaire du

[79] CTNC, art. Lp. 126-20**,** Lp. 126-21 et Lp. 126-24
[80] CTNC, art. Lp. 126-20 et R. 126-6
[81] Code du travail, art. L. 1225-47 et L. 1225-48
[82] Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 104-1
[83] Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 98

fonctionnaire et non congé[84], **ni du congé parental d'éducation** du CTNC, qui relève des congés, régis pour lui par les règles du fonctionnaire[85].

Recommandation n°15 :

- **Ouvrir le congé parental d'éducation et le mi-temps parental du salarié jusqu'à la fin de l'obligation scolaire de l'enfant adopté, pour une durée de trois ans à compter de l'arrivée d'un enfant de moins de trois ans et d'un an pour un enfant plus âgé.**
- **Ouvrir le congé post-natal du fonctionnaire, dans les mêmes conditions, et sans distinction de sexe, de même que la disponibilité de droit pour élever ses enfants.**
- **Prévoir un dispositif applicable à l'ACDP dans les mêmes conditions.**

À noter également que la rédaction genrée de l'article R. 126-6 du CTNC, exigeant que « la mère » atteste qu'elle ne peut bénéficier du congé parental ou qu'elle y renonce pour que « le père » en bénéficie, est inadaptée aux couples adoptants de même sexe.

Recommandation n°16 : Prévoir une rédaction non genrée de l'article R. 126-6 du CTNC.

À l'inverse, le don de jours de congé au profit d'un parent dont l'enfant de moins de vingt ans est gravement malade ou accidenté, subordonné à la seule charge effective de l'enfant, s'applique indifféremment aux parents biologiques et adoptifs[86]. Sa rédaction neutre peut servir de modèle.

Le fonctionnaire peut par ailleurs être placé en disponibilité, sans rémunération, ou passer à temps partiel en cas d'accident ou de maladie grave d'un enfant[87]. Le salarié et l'ACDP ne semblent pas disposer d'un dispositif équivalent.

Recommandation n°17 : Prévoir la possibilité de suspension du contrat de travail des salariés et de l'acte d'engagement des ACDP en cas d'accident ou de maladie grave d'un enfant à leur charge.

2.1.6. Les autorisations d'absence

L'adoption impose de nombreux rendez-vous, à des dates fixées par l'administration ou la juridiction : réunions d'information, entretiens avec les travailleurs sociaux et les psychologues, dépôt d'une requête au tribunal, etc.,

[84] Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 69 et 104-1
[85] Loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 précitée, art. 29
[86] Salarié : CTNC, art. Lp. 241-25 ; Fonctionnaires et ACDP : Délibération n° 62/CP du 19 avril 2017 relative au don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant dans le secteur public, art. 1er
[87] Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 95 et 99 ; Délibération n° 109 du 24 août 2005 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie, art. 3

difficilement compatibles avec les contraintes d'un emploi. Faute d'autorisation d'absence, les candidats doivent mobiliser leurs congés payés, voire des congés sans solde, alors qu'une absence peut compromettre la procédure d'adoption.

Pourtant, des autorisations d'absence sont prévues pour les actes médicaux liés à la grossesse ou à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour les séances de préparation à la naissance et à la parentalité[88]. Pour la salariée, les absences pour actes médicaux sont assimilées à du travail effectif, mais leur rémunération dépend d'un éventuel accord collectif. Pour le fonctionnaire, la rémunération est maintenue et l'absence n'est pas imputée sur les congés annuels. L'application de ces autorisations à l'ACDP est incertaine : il n'est pas soumis à ces dispositions du CTNC et la loi du pays qui lui applique les règles du fonctionnaire vise les congés et les permissions exceptionnelles, mais non les autorisations d'absence[89].

Dans l'Hexagone, les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient, sans perte de rémunération, de cinq autorisations d'absence au plus pour les entretiens obligatoires, nécessaires à l'agrément[90]. Le même droit est ouvert aux fonctionnaires et aux ACDP[91].

<u>Recommandation n°18 :</u> Accorder aux salariés, fonctionnaires et ACDP engagés dans une procédure d'adoption des autorisations d'absence de droit, dans la limite de cinq par procédure, pour se rendre aux entretiens nécessaires à l'agrément. Ces absences seraient rémunérées et assimilées à du travail ou service effectif.

2.2. <u>La réduction du temps de travail</u>

L'aménagement du temps de travail permet de concilier davantage l'activité professionnelle avec la présence auprès de l'enfant.

Le salarié dispose du mi-temps parental selon les modalités décrites ci-dessus (voir 2.1.5).

Le fonctionnaire bénéficie de plein droit d'un temps partiel après la naissance de chaque enfant, jusqu'à son troisième anniversaire, et en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de son arrivée au foyer[92]. Le texte ne pose aucune condition d'âge de l'enfant adopté, ce qui est salué.

---

[88] Salariés : CTNC, art. Lp. 126-13-1 et Lp. 126-13-2 ; Fonctionnaires : Arrêté n° 1065 du 22 août 1953 précité, art. 15-1 et 15-2
[89] CTNC, art. Lp. 111-3 ; délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 144 ; loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 précitée, art. 29
[90] Code du travail, art. L. 1225-16 et D. 1225-11-2
[91] CGFP, art. L. 622-1
[92] Délibération n° 109 du 24 août 2005 précitée, art. 3

L'ACDP, soumis aux dispositions du CTNC en matière de temps de travail[93], ne semble pas pour autant pouvoir bénéficier du mi-temps parental. En effet, celui-ci figure dans la partie du code consacrée au contrat de travail, inapplicable aux personnes relevant d'un statut de droit public[94], et non dans celle consacrée à la durée du travail, et comporte des règles inadaptées à un employeur public (comme la faculté de refus ouverte aux entreprises de moins de cent salariés[95]).

<u>Recommandation n°19 :</u> Reconnaître expressément à l'ACDP, dans la délibération qui le régit, le droit d'exercer ses fonctions à temps partiel après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, dans les mêmes conditions que le fonctionnaire.

2.3. <u>La protection de l'emploi</u>

La protection de l'emploi vise à garantir le parent contre toute discrimination liée à l'arrivée d'un enfant.

Le droit du travail protège ainsi la salariée de quatre manières :

- L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher, ni celui d'une salariée pour rompre son contrat pendant la période d'essai ;
- Il ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée enceinte, durant son congé de maternité et pendant les quatre semaines qui suivent, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption ;
- Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans les quinze jours de sa notification, l'intéressée justifie de sa grossesse ou de l'arrivée à son foyer, dans les huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Enfin, la salariée enceinte peut rompre son contrat de travail sans préavis ni indemnité de rupture[96].

Un seul de ces dispositifs protège l'adoptant et ne vise que le licenciement « *d'une salariée* ». L'adoptant pourrait invoquer l'interdiction générale de prendre en considération la « *situation de famille* » à l'embauche et dans la relation de travail, mais sans certitude quant à sa portée[97].

La DTEFP indique certes que l'adoptant est protégé contre le licenciement dans les

[93] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 précitée, art. 144
[94] CTNC, art. Lp. 111-3
[95] CTNC, art. Lp. 126-24
[96] CTNC, art. Lp. 126-1, Lp. 126-4, Lp. 126-5 et Lp. 126-7
[97] CTNC, art. Lp. 112-1

huit jours précédant l'arrivée de l'enfant, pendant son congé d'adoption et pendant les quatre semaines qui suivent[98]. Pourtant, l'article Lp. 126-4 du CTNC ne protège que le congé de maternité. L'adoption n'y apparaît que dans l'exception, qui autorise la rupture pour un motif « *étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption* ». La position de la DTEFP ne liant pas le juge, la protection de l'adoptant reste incertaine.

En France hexagonale, le salarié en congé d'adoption bénéficie de la même protection contre le licenciement que la salariée en congé de maternité[99]. En outre, les règles protégeant la salariée enceinte à l'embauche, pendant la période d'essai et en matière de mutation s'appliquent aux salariés engagés dans une procédure d'adoption[100].

Le fonctionnaire ne bénéficie d'aucune protection spécifique, les cas de licenciement étant d'ores et déjà strictement encadrés par son statut.

L'ACDP n'est protégé contre le licenciement qu'en cas de grossesse, pendant son congé de maternité et durant les quatre semaines suivantes. En effet, le licenciement qui interviendrait dans ces conditions est retiré si l'agent justifie de son état de grossesse dans les quinze jours suivant la notification de la décision[101]. Cette protection, plus limitée que celle accordée à la salariée, ne vise pas le congé d'adoption.

La protection de l'emploi vise principalement à prévenir toute discrimination liée au rôle de mère d'une employée, certains considérant qu'une mère serait moins disponible ou moins investie, en raison des contraintes organisationnelles liées à son enfant. Or, **ces préjugés pourraient également se retrouver face à une mère adoptante**.

Par ailleurs, le droit actuel protège uniquement la mère. Pourtant, l'adoption étant ouverte aux couples de même sexe, **un couple d'hommes adoptants n'est pas protégé** alors qu'il peut également être exposé à des préjugés. La protection de l'emploi attachée à l'adoption devrait donc être rédigée en termes non genrés.

<u>Recommandation n°20 :</u> Garantir à tout parent adoptant, salarié ou ACDP, quels que soient son sexe et sa situation de famille, une protection de l'emploi alignée sur celle de la salariée enceinte ou en congé de maternité :

- **Interdire à l'employeur de prendre en considération un projet d'adoption, dès le dépôt de la demande d'agrément, pour refuser d'embaucher un candidat ou pour rompre sa période d'essai ;**
- **Interdire le licenciement pendant le congé d'adoption et pendant les quatre semaines suivant son expiration, dans les conditions prévues**

[98] DTEFP, fiche « Congé d'adoption » précitée, rubrique « La protection contre le licenciement »
[99] Code du travail, art. L. 1225-38
[100] Code du travail, art. L. 1225-3-1
[101] Délibération n° 182 du 04 novembre 2021 précitée, art. 46

pour le congé de maternité ;

- **Étendre à tout salarié, et non plus à la seule salariée, l'annulation du licenciement, sur justification de l'arrivée prochaine d'un enfant placé en vue de son adoption ; prévoir, pour l'ACDP, le retrait de la décision de licenciement dans le même cas.**

2.4. Le droit aux prestations de protection sociale

2.4.1. L'ouverture des droits auprès de la CAFAT et des mutuelles

L'enfant *à charge* de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin, au sens de la réglementation des prestations familiales, **bénéficie de sa couverture maladie en qualité d'ayant droit**[102]. L'enfant est à charge lorsque l'assuré assume « *d'une manière effective et permanente* » ses frais de logement, de nourriture, d'habillement et d'éducation[103]. Il ouvre droit aux prestations lorsqu'une décision de justice ou administrative attribue sa garde ou sa charge[104], ce que rappelle la CAFAT sur son site internet[105].

L'enfant placé en vue de son adoption est confié par une décision administrative à sa nouvelle famille. Cette dernière prend à sa charge l'enfant dès son arrivée. Il devrait donc pouvoir être inscrit comme ayant droit dès ce premier jour.

Pourtant, la CAFAT n'ouvre les droits qu'au vu du jugement d'adoption plénière[106], rendu plus d'un an après l'arrivée de l'enfant au foyer. Son formulaire d'inscription des bénéficiaires exige en effet le livret de famille ou le jugement d'adoption[107]. Or, la requête en adoption plénière ne peut être déposée qu'à l'issue des six mois d'accueil de l'enfant au foyer[108] et la procédure judiciaire prend ensuite entre neuf et douze mois[109].

Dès réception du jugement, les droits sont ouverts rétroactivement, mais seulement à compter de la date de la requête[110]. Pendant les six premiers mois, qui séparent l'arrivée de l'enfant de la requête, l'enfant n'est donc pas rattaché à la couverture de ses parents adoptants.

Pendant ces six mois, l'enfant reste certes couvert par l'aide médicale mise en place par la direction provinciale compétente (DPASS, DASSPS ou DACAS)[111].

---

[102] Loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 précitée, art. Lp. 28
[103] Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 9
[104] Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 18
[105] CAFAT, « Les allocations familiales – Les conditions » : https://www.cafat.nc/web/assures/pf_af_conditions
[106] Auditions du pétitionnaire du 13 août 2026 et de la CAFAT du 1er septembre 2026
[107] CAFAT, dossier « Inscription au RUAMM des bénéficiaires d'un assuré social » : https://www.cafat.nc/wp-content/uploads/dossier-immat-benef-assure.pdf
[108] Code civil, dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie, art. 345
[109] Audition de la DPASS du 1er septembre 2026
[110] Code civil, dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie, art. 355
[111] Audition de la DPASS du 1er septembre 2026

Cependant, celle-ci ne prend pas en charge certains soins, comme la kinésithérapie ou l'ostéopathie. Les parents peuvent également souhaiter consulter un pédiatre libéral, plus spécialisé que les centres médico-sociaux, ou faire réaliser des examens plus approfondis.

Les mutuelles, qui attendent elles aussi le jugement pour affilier l'enfant[112], ne compensent pas ce manque. Ainsi, la mutuelle du commerce (MDC) n'affilie l'enfant adopté qu'après son rattachement à la CAFAT. Si les parents le demandent dans les trois mois suivant l'adoption, la couverture remonte « *à la date de l'adoption* » comme pour un nouveau-né. À défaut, un délai de carence d'un mois peut s'appliquer[113]. L'enfant placé en vue de son adoption reste donc sans couverture complémentaire entre son arrivée au foyer et cette date. Aucun texte n'oblige d'ailleurs les mutuelles à couvrir l'enfant dès son arrivée au foyer[114]. Les parents adoptants doivent donc faire face à ces frais.

Les allocations familiales reposent sur la même définition de l'enfant à charge[115]. Une fois l'adoption établie, par jugement ou acte coutumier, elles sont donc dues quelle que soit sa forme : simple, plénière ou coutumière[116]. En revanche, aucun texte ne précise si la décision de placement suffit à ouvrir le droit avant le jugement. Le formulaire de la CAFAT ne la cite pas parmi les décisions qui confient un enfant[117]. La réglementation applicable aux fonctionnaires ne vise pas davantage l'enfant placé en vue de son adoption[118]. Faute de règle claire, les parents ignorent s'ils peuvent demander les allocations de l'enfant.

La CAFAT dispose pourtant des moyens de tenir compte de la situation réelle de l'enfant. En cas d'adoption simple, elle apprécie déjà la charge effective, au besoin par une enquête, pour déterminer à qui verser les allocations familiales[119]. Pour l'adoption coutumière, elle inscrit l'enfant comme ayant droit sur production d'un extrait d'acte d'adoption, après une enquête[120]. La CAFAT accepte donc un titre qui n'émane pas d'un juge. **La décision de placement, qui confie elle aussi l'enfant à sa nouvelle famille, devrait de même suffire à ouvrir ses droits.**

<u>Recommandation n°21 :</u> Rattacher l'enfant placé en vue de son adoption à la couverture sociale de ses parents adoptants dès son arrivée au foyer :

- **Inviter la CAFAT à reconnaître la décision de placement comme ouvrant droit, dès l'arrivée de l'enfant, à son inscription comme ayant droit et**

---

[112] Audition de la DPASS du 1er septembre 2026
[113] Observations par écrit de la MDC
[114] Loi du pays n° 2013-4 du 7 juin 2013 portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie, art. 1er, 3 et 4
[115] Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 9 et 18
[116] CAFAT, formulaire « Demande de prestations familiales », rubrique « Votre enfant a été adopté » : https://www.cafat.nc/wp-content/uploads/Demande-Prestations-Familiales.pdf
[117] CAFAT, formulaire « Demande de prestations familiales » précité, rubrique « Votre enfant est confié par décision de justice ou administrative »
[118] Arrêté n° 68-038/CG du 29 janvier 1968 précité, art. 17
[119] Audition de la CAFAT du 1er septembre 2026
[120] CAFAT, dossier « Inscription au RUAMM des bénéficiaires d'un assuré social » précité, rubrique « Enfant adopté coutumièrement »

aux allocations familiales ;

- **Mentionner expressément, parmi les enfants ouvrant droit aux prestations, l'enfant confié en vue de son adoption, à compter de son arrivée au foyer, pour tous les travailleurs : salariés, ACDP et fonctionnaires ;**
- **Prévoir, dans le statut de la mutualité, que l'enfant confié en vue de son adoption est considéré comme ayant droit dès son arrivée au foyer, sans délai de carence, lorsque les statuts de la mutuelle couvrent les enfants de ses membres.**

2.4.2. Les allocations CAFAT accompagnant l'arrivée d'un enfant

La CAFAT verse aux futures mères des allocations destinées à accompagner financièrement l'arrivée de l'enfant : les allocations prénatales, versées aux femmes enceintes sur présentation d'une déclaration de grossesse, et les allocations de maternité, versées aux femmes ayant accouché sur présentation d'un certificat médical et de l'acte de naissance.

Ces prestations bénéficient à la salariée (ou conjointe, partenaire de PACS ou concubine d'un salarié) et à l'ACDP[121]. Les autres femmes, notamment les travailleuses indépendantes, peuvent percevoir des allocations de solidarité sous conditions de ressources[122]. Le fonctionnaire perçoit de son employeur des allocations équivalentes, de montants alignés sur ceux de la CAFAT[123].

Ces allocations permettent d'accompagner financièrement la mère face aux dépenses engendrées par l'arrivée d'un enfant. Tout en incitant à un suivi médical régulier, elles aident à faire face aux dépenses, notamment en matériel de puériculture (couches, lit, vêtements, biberons, etc.).

Liées à l'état de grossesse et à l'accouchement, ces allocations ne sont pas versées lors de l'arrivée d'un enfant adopté[124]. De ce fait, **aucune allocation n'est prévue pour accompagner financièrement les parents adoptants lors de l'arrivée de leur enfant au foyer**.

Les dépenses liées à l'arrivée d'un enfant adopté sont pourtant réelles : équipement, ameublement, frais de procédure et de déplacement. La France hexagonale verse ainsi une prime à l'adoption, sous conditions de ressources, pour tout enfant adopté de moins de vingt ans, au plus tard le deuxième mois suivant son arrivée[125].

---

[121] Arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 3 et 6 ; délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précitée, art. 144-1
[122] CAFAT, dépliant « Mes allocations prénatales et de maternité »
[123] Arrêté n° 68-038/CG du 29 janvier 1968 précité, art. 9 à 15
[124] Les familles adoptantes peuvent bénéficier des allocations familiales et des allocations de rentrée scolaire, celles-ci étant accordées en raison d'un « enfant à charge » (arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 précité, art. 9 et 13)
[125] Code de la sécurité sociale, art. L. 531-2 et D. 531-2

<u>Recommandation n°22 :</u> Créer, pour chaque enfant adopté, une allocation d'accueil versée aux familles adoptantes, par la CAFAT ou, pour le fonctionnaire, par l'employeur, au plus tard le deuxième mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Son montant serait égal au total des allocations prénatales et de maternité.

2.5. <u>Vers un statut clair et équitable</u>

La pétition demande un « statut clair et équitable » pour les familles adoptantes. Les développements qui précèdent montrent que les droits des parents adoptants sont dispersés dans de nombreux textes, dont la rédaction n'est parfois plus en adéquation avec notre ère. Cette dispersion nuit à la lisibilité du droit, pour les familles comme pour les employeurs.

<u>Recommandation n°23 :</u> Regrouper ces réformes dans une loi du pays unique, complétée par ses délibérations d'application, et s'assurer d'une rédaction compréhensible et accessible aux citoyens.

<u>Recommandation n°24 :</u> Publier un guide pratique commun (DTEFP, DRHFPNC, CAFAT et mutuelles) sur les droits des parents adoptants.

III – CONCLUSION DE L'INSTITUTION

Le CESE-NC tient à saluer l'engagement civique de l'auteur de la pétition et à le remercier pour la confiance qu'il lui a témoignée dans cette démarche. Il remercie également l'ensemble des signataires de cette pétition, dont la mobilisation a permis sa saisine. Enfin, il tient à remercier l'ensemble des contributeurs qui ont permis d'enrichir la réflexion.

Cette étude confirme le constat de la pétition : les droits sociaux des familles adoptantes sont moins étendus que ceux des familles biologiques, et ils varient selon le statut des parents. Les recommandations du présent vœu visent à garantir à ces familles des droits équivalents, une aide à l'accueil de l'enfant et un statut plus lisible.

Le CESE-NC s'est attaché à apporter une réponse éclairée et transparente à la société civile, se voulant être le trait d'union entre les citoyens et les pouvoirs publics. Il invite le gouvernement et le congrès de la Nouvelle-Calédonie à se saisir de ces propositions, afin que l'arrivée d'un enfant au foyer ouvre les mêmes droits, qu'il soit né ou adopté.

L'institution rappelle ses recommandations :

<u>Recommandation n°01 :</u> Instaurer une convention permettant aux provinces d'être compensées des dépenses engagées pour cette mission.

<u>Recommandation n°02 :</u> Prévoir une centralisation des données, recensant chaque année toutes les adoptions prononcées ou enregistrées en Nouvelle-Calédonie, quelle que soit leur forme : simple, plénière, internationale ou coutumière.
Sans attendre ce recensement, évaluer, à partir des données disponibles, le coût des recommandations du présent vœu et leur mode de financement.

<u>Recommandation n°03 :</u> Prévoir que l'acte coutumier d'adoption, transcrit à l'état civil coutumier, ouvre les droits liés à l'adoption, dès lors que l'adoption transfère à l'adoptant la charge effective de l'enfant.

<u>Recommandation n°04 :</u> Faire du congé d'adoption un droit pour le fonctionnaire et pour l'ACDP, sans pouvoir d'appréciation de l'employeur public.

<u>Recommandation n°05</u> : Aligner, pour tous les statuts, la durée du congé d'adoption et ses majorations sur la période du congé de maternité postérieure à l'accouchement : 12 semaines en cas d'adoptions multiples ; 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants à charge ; 22 semaines lorsque des adoptions multiples portent ce nombre à trois ou plus.

<u>Recommandation n°06 :</u> Permettre au salarié, au fonctionnaire et à l'ACDP de faire débuter le congé d'adoption dès la réception de l'attestation de l'autorité compétente indiquant qu'un enfant va leur être confié et au plus tôt sept jours avant son arrivée au foyer. Les jours ainsi pris s'ajouteraient à la durée du congé.

<u>Recommandation n°07 :</u> Indemniser le congé d'adoption des salariés, des ACDP et des travailleurs indépendants par des indemnités journalières de la CAFAT, dans les mêmes conditions que le congé de maternité, y compris pour l'acquisition de droits à la retraite.

<u>Recommandation n°08 :</u> Assimiler le congé d'adoption, au même titre que le congé de maternité :

- pour le salarié, à du travail effectif pour le calcul des congés payés et à une période de travail pour l'ouverture du droit aux allocations familiales ;
- pour le fonctionnaire, à du service accompli et à la position d'activité.

<u>Recommandation n°09 :</u> Garantir expressément, au salarié et à l'ACDP, à l'issue du congé d'adoption, le retour dans leur précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Pour l'ACDP, étendre cette garantie de réemploi aux congés de maternité et de paternité.

<u>Recommandation n°10 :</u> Permettre le fractionnement du congé d'adoption ou le report de son reliquat, dans des conditions équivalentes à celles prévues pour le congé de maternité.

<u>Recommandation n°11 :</u> Ouvrir le congé du second parent (onze jours, quatorze en cas d'adoptions multiples) à l'un des deux parents adoptants, dans les mêmes conditions que pour une naissance, y compris pour l'indemnisation. Ce congé serait cumulable avec la répartition du congé d'adoption prévue à la recommandation n°12.

<u>Recommandation n°12 :</u> Permettre expressément la répartition du congé d'adoption entre les deux parents, de manière successive ou simultanée et sans allongement de durée, à tous les statuts (salarié, fonctionnaire et ACDP). Écarter toute exigence de renonciation de l'autre parent. Coordonner les droits des parents lorsqu'ils relèvent de statuts différents.

<u>Recommandation n°13 :</u> En cas de décès du parent bénéficiaire du congé d'adoption, permettre à l'autre parent de bénéficier de la durée restante de congé, quel que soit son statut. Prévoir, pour le père fonctionnaire ou ACDP, un dispositif identique à celui prévu pour le père salarié en cas de décès de la mère pendant son congé de maternité.

<u>Recommandation n°14 :</u> Créer, pour le salarié, le fonctionnaire et l'ACDP titulaires de l'agrément en vue d'adoption, un congé de droit, non rémunéré, de six semaines au plus par agrément, lorsqu'ils se rendent hors de la Nouvelle-Calédonie pour adopter un enfant.
Le parent en informerait son employeur au moins deux semaines avant son départ. À l'issue du congé, il retrouverait son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins

équivalente.

<u>Recommandation n°15 :</u>
- Ouvrir le congé parental d'éducation et le mi-temps parental du salarié jusqu'à la fin de l'obligation scolaire de l'enfant adopté, pour une durée de trois ans à compter de l'arrivée d'un enfant de moins de trois ans et d'un an pour un enfant plus âgé.
- Ouvrir le congé post-natal du fonctionnaire, dans les mêmes conditions, et sans distinction de sexe, de même que la disponibilité de droit pour élever ses enfants.
- Prévoir un dispositif applicable à l'ACDP dans les mêmes conditions.

<u>Recommandation n°16 :</u> Prévoir une rédaction non genrée de l'article R. 126-6 du CTNC.

<u>Recommandation n°17 :</u> Prévoir la possibilité de suspension du contrat de travail des salariés et de l'acte d'engagement des ACDP en cas d'accident ou de maladie grave d'un enfant à leur charge.

<u>Recommandation n°18 :</u> Accorder aux salariés, fonctionnaires et ACDP engagés dans une procédure d'adoption des autorisations d'absence de droit, dans la limite de cinq par procédure, pour se rendre aux entretiens nécessaires à l'agrément. Ces absences seraient rémunérées et assimilées à du travail ou service effectif.

<u>Recommandation n°19 :</u> Reconnaître expressément à l'ACDP, dans la délibération qui le régit, le droit d'exercer ses fonctions à temps partiel après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, dans les mêmes conditions que le fonctionnaire.

<u>Recommandation n°20 :</u> Garantir à tout parent adoptant, salarié ou ACDP, quels que soient son sexe et sa situation de famille, une protection de l'emploi alignée sur celle de la salariée enceinte ou en congé de maternité :
- Interdire à l'employeur de prendre en considération un projet d'adoption, dès le dépôt de la demande d'agrément, pour refuser d'embaucher un candidat ou pour rompre sa période d'essai ;
- Interdire le licenciement pendant le congé d'adoption et pendant les quatre semaines suivant son expiration, dans les conditions prévues pour le congé de maternité ;
- Étendre à tout salarié, et non plus à la seule salariée, l'annulation du licenciement, sur justification de l'arrivée prochaine d'un enfant placé en vue de son adoption ; prévoir, pour l'ACDP, le retrait de la décision de licenciement dans le même cas.

<u>Recommandation n°21 :</u> Rattacher l'enfant placé en vue de son adoption à la couverture sociale de ses parents adoptants dès son arrivée au foyer :
- Inviter la CAFAT à reconnaître la décision de placement comme ouvrant droit, dès l'arrivée de l'enfant, à son inscription comme ayant droit et aux allocations familiales ;
- Mentionner expressément, parmi les enfants ouvrant droit aux prestations, l'enfant confié en vue de son adoption, à compter de son arrivée au foyer, pour tous les travailleurs : salariés, ACDP et fonctionnaires ;
- Prévoir, dans le statut de la mutualité, que l'enfant confié en vue de son adoption est considéré comme ayant droit dès son arrivée au foyer, sans délai de carence, lorsque les statuts de la mutuelle couvrent les enfants de ses membres.

<u>Recommandation n°22 :</u> Créer, pour chaque enfant adopté, une allocation d'accueil versée aux familles adoptantes, par la CAFAT ou, pour le fonctionnaire, par l'employeur, au plus tard le deuxième mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Son montant serait égal au total des allocations prénatales et de maternité.

<u>Recommandation n°23 :</u> Regrouper ces réformes dans une loi du pays unique, complétée par ses délibérations d'application, et s'assurer d'une rédaction compréhensible et accessible aux citoyens.

<u>Recommandation n°24 :</u> Publier un guide pratique commun (DTEFP, DRHFPNC, CAFAT et mutuelles) sur les droits des parents adoptants.

Le vœu de la commission a été adopté à l'unanimité des membres présents et représentés par **27 voix "POUR" dont 8 procurations**.

LE SECRÉTAIRE **LE PRÉSIDENT**





<u>Gaston POIROI</u> **<u>Jean-Louis d'ANGLEBERMES</u>**

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : mesdames Pascale DALY, Larissa THONON, et Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Jean-Marc BURETTE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André FOREST, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Richard KALOI, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient présents ou représentés lors du vote : mesdames Pascale DALY et Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Joseph AMOLE, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André ITREMA, Richard KALOI, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : mesdames Larissa THONON et Rozanna ROY ainsi que messieurs Hatem BELLAGI, Pierre BOIGUIVIE, Jean-Marc BURETTE, André FOREST, Jean-Pierre KABAR et Jean-Louis LAVAL.

Annexe 1 : RAPPORT N°05/2026

- *Nombre de réunions en commission* : ***5***
- *Adoption en commission **: 13/10/2026***
- *Adoption en bureau: **19/10/2026***
- *Adoption en séance plénière : **23/10/2026***

Invités auditionnés (7) :

- **Madame Élodie MIRALLES**, pétitionnaire
- **Madame Marie-Laure MESTRE**, directrice de la DASS
- **Madame Elise HERVAGAULT**, inspectrice de la DASS
- **Madame Aline VULAN**, directrice adjointe de la DAJ
- **Madame Barbara PELLAN,** directrice adjointe par intérim de la DPASS
- **Monsieur Laurent TOLME**, directeur des prestations sociales et de la santé de la CAFAT
- **Madame Stéphanie GODDEN**, coordinatrice du conseil d'accès au droit de la Nouvelle-Calédonie

Observations par écrit (5):

- Confédération syndicale des travailleurs de Nouvelle-Calédonie
- LA FÉDÉ

- Mouvement des entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Mutuelle des fonctionnaires
- Mutuelle du commerce et divers

Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit (17) :

- La mutuelle des patentés et des libéraux
- Le COSODA (comité des sociétés d'assurance)
- Le sénat coutumier
- Les directions provinciales compétentes en matière sanitaire : DACAS et DASSPS
- Les directions du gouvernement : DGRAC, DRHFPNC et DTEFP
- Les syndicats de salariés :
    - COGETRA-NC
    - CSTC-FO
    - USOENC
    - USTKE
    - UT CFE-CGC NC
- Les syndicats patronaux :
    - CPME-NC
    - FEINC
    - U2P-NC

Sources :

Cornut Étienne et Deumier Pascale (2018), *La coutume kanak dans le pluralisme juridique calédonien*, Presses universitaires de Nouvelle-Calédonie

Leblic Isabelle (2000), *Adoptions et transferts d'enfants dans la région de Ponérihouen*. Dans Octave Togna (Dir.), En pays kanak (p.49-67), Éditions de la Maison des sciences de l'homme

Tableaux de synthèse :

Partie 1.3. La notion de droits sociaux

	Salarié	**Fonctionnaire**	**ACDP**	**Travailleur indépendant**
Textes applicables	CTNC	Textes propres (lois du pays, délibérations, arrêtés)	Textes propres (lois du pays, délibérations, arrêtés) et CTNC	Textes divers (codes du commerce et des impôts, délibérations, etc.)
Frais de santé	- RUAMM - Mutuelle	- RUAMM - Mutuelle	- RUAMM - Mutuelle	- RUAMM - Mutuelle éventuelle

	éventuelle ou obligatoire	obligatoire (MDF)	obligatoire (MDF) si emploi au moins à mi-temps	
Revenu pendant congés maladie	CAFAT	Employeur	Employeur et CAFAT	CAFAT si option « prestations en espèces »
Revenu pendant congé de maternité	CAFAT	Employeur	CAFAT	CAFAT si option « prestations en espèces »
Prestations familiales	CAFAT	Employeur	CAFAT	CAFAT, allocations de solidarité sous conditions de ressources

Partie 2.1.1. Le congé d'adoption

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Congé obtenu de plein droit	Biologique	✔	✔	✔
	Adopté	✔	⚠ Sur accord de l'administration	⚠ Sur accord de l'administration
Durée du congé (cas général)	Biologique	✔ 16 semaines (dont 10 après la naissance)	✔ 16 semaines (dont 10 à 12 après la naissance)	✔ 16 semaines (dont 10 à 12 après la naissance)
	Adopté	✔ 10 semaines	✔ 10 semaines	✔ 10 semaines
Majorations (naissances/adoptions multiples, 3e enfant)	Biologique	✔	✔	✔
	Adopté	✔ 12, 18 ou 20 semaines	✖	✖
Congé débutant avant l'arrivée de l'enfant	Biologique	✔	✔	✔
	Adopté	✖	✖	✖
Revenu pendant le congé	Biologique	✔ Par CAFAT	✔ Par employeur	✔ Par CAFAT
	Adopté	✖	✔ Par employeur	✖ Aucun texte
Assimilé à travail / service effectif	Biologique	✔	✔	✔
	Adopté	✖	✖	✔
Retour garanti dans l'emploi	Biologique	✔ (1)	✔	✖
	Adopté	✖ Non prévu (2)	⚠ Incertain	✖
Fractionnement du congé	Biologique	✔ Dans les 2 ans et 9 mois	✔ Dans les 2 ans et 9 mois	✔ Dans les 2 ans et 9 mois
	Adopté	✖	✖	✖

(1) La règle figure dans le CTNC, à la fin d'un article consacré à l'affectation temporaire de

la salariée enceinte, mais rédigée en termes généraux.

(2) Le code du travail de Nouvelle-Calédonie ne prévoit pas ce droit pour l'adoption. La DTEFP l'admet sur son site, mais cette position ne s'impose ni à l'employeur ni au juge.

Partie 2.1.2. Le congé du second parent

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Congé paternité / du second parent	Biologique	✔ 11 jours (14 si naissances multiples)	✔ 11 jours (14 si naissances multiples)	✔ 11 jours (14 si naissances multiples)
	Adopté	✖	⚠ Incertain	⚠ Incertain
Rémunération du congé paternité / second parent	Biologique	✔ Par CAFAT	✔ Par employeur	⚠ Non précisé
	Adopté	-	-	-
Absence pour naissance ou adoption	Biologique et adopté	✔ 2 jours rémunérés	✔ 2 jours rémunérés	✔ 2 jours rémunérés

Partie 2.1.3. Le partage du congé entre les parents

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Partage du congé entre les parents	Biologique	- (3)	- (3)	- (3)
	Adopté	✖	✖	✖
Reprise du congé en cas de décès	Biologique	✔ Par le père, si décès de la mère	✖	✖
	Adopté	✖	✖	✖

(3) Sans objet : congé de maternité pour la mère et congé de paternité ou du second parent pour l'autre parent.

Parties 2.1.5. Les congés d'accompagnement de l'enfant et 2.2. La réduction du temps de travail

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Congé parental / congé post-natal (sans rémunération)	Biologique	⚠ Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, si 1 an d'ancienneté et refus possible si entreprise de plus de 100 salariés	⚠ Mère seulement, 2 ans maximum	✖
	Adopté	⚠ Si l'enfant a moins de 3 ans à son arrivée, fin à	⚠ Mère seulement et si l'enfant a moins de 3 ans à	✖

		ses 3 ans	son arrivée	
Travail à temps partiel	Biologique	✔ Jusqu'aux 3 ans de l'enfant	✔ Jusqu'aux 3 ans de l'enfant	✖
	Adopté	⚠ Si l'enfant à moins de 3 ans à son arrivée, fin à ses 3 ans	✔ Pendant 3 ans après son arrivée	✖
Don de jours de congé (enfant gravement malade)	Biologique et adopté	✔	✔	✔
Suspension d'activité (enfant gravement malade)	Biologique et adopté	✖	⚠ Sur accord de l'administration ✔ Temps partiel de droit	✖

Partie 2.1.6. Les autorisations d'absence

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Absences autorisées	Biologique	✔ Examens médicaux (grossesse et PMA) ✔ Séances de préparation à la naissance	✔ Examens médicaux (grossesse et PMA) ✔ Séances de préparation à la naissance	⚠ Incertain
	Adopté	✖	✖	✖

Partie 2.3. La protection de l'emploi

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
À l'embauche et pendant la période d'essai	Biologique	✔	- (4)	✖ Aucune règle identifiée
	Adopté	✖	- (4)	✖
Licenciement interdit avant l'arrivée de l'enfant	Biologique	✔	- (4)	✔
	Adopté	✖	- (4)	✖
Licenciement interdit pendant le congé et les 4 semaines suivantes	Biologique	✔	- (4)	✔
	Adopté	⚠ Incertain	- (4)	✖
Annulation d'un licenciement notifié	Biologique	✔ Si certificat de grossesse envoyé dans les 15 jours	- (4)	✔ Si certificat de grossesse produit dans les 15 jours

	Adopté	⚠ Si arrivée de l'enfant dans les 8 jours, texte visant la seule salariée	- (4)	✖
Démission sans préavis ni indemnité	Biologique	✔	- (4)	✖
	Adopté	✖	- (4)	✖
Interdiction des discriminations	Biologique	✔ Sur "l'état de grossesse" ou "la situation de famille"	✖ Sur le "sexe", pas l'état de grossesse	✖ Sur le "sexe", pas l'état de grossesse
	Adopté	⚠ Sur "la situation de famille"	✖ Ni l'adoption ni la situation de famille	✖ Ni l'adoption ni la situation de famille

(4) Encadrement strict de son statut.

2.4. Le droit aux prestations de protection sociale

Droit	Enfant	Salarié	Fonctionnaire	ACDP
Couverture maladie CAFAT (ayant droit)	Biologique	✔ Dès la naissance	✔ Dès la naissance	✔ Dès la naissance
	Adopté	⚠ Sur présentation du jugement, avec effet à la date de la requête, ou acte d'adoption coutumière	⚠ Sur présentation du jugement, avec effet à la date de la requête, ou acte d'adoption coutumière	⚠ Sur présentation du jugement, avec effet à la date de la requête, ou acte d'adoption coutumière
Couverture complémentaire	Biologique	✔ Dès la naissance	✔ Dès la naissance	✔ Dès la naissance
	Adopté	⚠ Après le jugement	⚠ Après le jugement	⚠ Après le jugement
Allocations liées à l'arrivée de l'enfant	Biologique	✔ Allocations prénatales et de maternité (CAFAT)	✔ Allocations prénatales et de maternité (employeur)	✔ Allocations prénatales et de maternité (CAFAT)
	Adopté	✖	✖	✖
Allocations familiales	Biologique	✔ CAFAT	✔ Employeur	✔ CAFAT
	Adopté	⚠ Incertain entre l'arrivée et le jugement	⚠ Incertain entre l'arrivée et le jugement	⚠ Incertain entre l'arrivée et le jugement