Congés de Maternité...

congés d'adoption, congés de paternité
congé parental

Mars 2010

I/Le congé maternité:

Il comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).
Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

➔ **La femme attend son 1er ou son 2ème enfant:**

La durée du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation en effet, la femme enceinte peut, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.
A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, en cas d'arrêt de travail prescrit à la salariée enceinte pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.

➔ **La femme attend un enfant, et elle a déjà deux enfants à charge ou elle a déjà mis au monde deux enfants nés viables:**

La durée du congé maternité est de 26 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 18 semaines après l'accouchement.
Dans cette situation en effet, la femme enceinte peut :

- Soit, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.
  A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, en cas d'arrêt de travail prescrit à la salariée enceinte pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.
- Soit anticiper son congé prénatal (2 semaines maximum). Son congé postnatal sera alors réduit d'autant.

➔ La femme attend des jumeaux:

La durée du congé maternité est de 34 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 22 semaines après l'accouchement.
Dans cette situation en effet, la femme enceinte peut :

- Soit, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.
  A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, en cas d'arrêt de travail prescrit à la salariée enceinte pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.
- Soit anticiper son congé prénatal (4 semaines maximum). Son congé postnatal sera alors réduit d'autant.

➔ La femme attend des triplés (ou plus):

La durée du congé maternité est de 46 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 22 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation en effet, la femme enceinte peut, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant.
A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, en cas d'arrêt de travail prescrit à la salariée enceinte pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.

➔ État pathologique résultant de la grossesse ou du post partum:

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, une période supplémentaire de congé de deux semaines (14 jours maximum consécutifs ou non) peut être accordée avant le début du congé prénatal et sur prescription médicale.
Ce congé pathologique peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse et peut être fractionné. Pour le post-partum, le congé peut être de 28 jours et ne peut être fractionné. Ces jours sont ne sont pas considérés comme des « maladie » au regard de la prime annuelle de service.

➔ Grossesse interrompue:

Si la femme a déclaré sa grossesse et que cette grossesse s'interrompe ou doive être interrompue, elle peut bénéficier de l'indemnisation maternité pour la durée du repos observé. (☝ la femme est déjà en congés de maternité quand cela se produit, il ne s'agit pas de fausse-couche !)

➔ Accouchement prématuré:

En cas d'accouchement ayant lieu avant la date prévue, la durée totale du congé maternité n'est pas réduite : la durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement.

➔ Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant:

En cas d'accouchement ayant lieu plus de 6 semaines avant la date prévue et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant dans un établissement disposant d'une structure de néonatologie ou de réanimation néonatale, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal.

A noter qu'en cas de décès de l'enfant avant le début du congé prénatal, la mère a droit a la totalité de cette période supplémentaire d'indemnisation.

➔ Accouchement tardif:

En cas d'accouchement ayant lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement, et la durée du congé postnatal reste identique.

➔ Hospitalisation de l'enfant:

En cas d'hospitalisation de l'enfant au delà de la 6ème semaine après sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

➔ **Décès de l'enfant:**

En cas de décès de l'enfant, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

➔ **Décès de la mère:**

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut bénéficier d'un congé postnatal.
Ce congé postnatal débute à compter de la date de l'accouchement. Sa durée est fixée à :

- 10 semaines en cas de naissance d'un enfant et si, suite à cette naissance, le père a un ou deux enfants à charge.
- 18 semaines en cas de naissance d'un enfant et si, suite à cette naissance, le père a au moins trois enfants à charge.
- 22 semaines en cas de naissance multiple, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

A noter : le père peut demander le report de son congé paternité à la fin de ce congé postnatal ; par ailleurs, si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6e semaine après sa naissance, le père a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

➔ **Allaitement de l'enfant:**

Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales. Toutefois les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde d'enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant, dans la limite de 1 heure, à prendre en deux fois. Des facilités de service pourront être accordées aux agents en raison

de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.…)

➔ Informations pratiques:

❋ Aménagement des horaires pour les femmes enceintes:

Compte tenu des nécessités des horaires de leur service et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent à tout agent féminin des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées à partir du début du 3ème mois de grossesse (10 semaine d'aménorrhée soit 2 mois plein de grossesse), dans la limite maximale de 1 heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

❋Rémunération durant le congé:

Les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant leur congé de maternité.

L'agent non titulaire conserve son plein traitement, s'il justifie de 6 mois de services ; à défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

❋Situation de l'agent pendant le congé:

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Pour les agents non titulaires, les périodes de congé de maternité sont aussi prises en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité est sans effet sur les droits à congés annuels.

Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'intéressé.

Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de maternité : les agents sont en conséquence rétablis, durant cette période, dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Pour les agents stagiaires, le congé de maternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.

❋Fin du congé :

➢ A l'issue du congé de maternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités.

➢L'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réintégré sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

II/ Le congé d'adoption:

➔ Lors d'une adoption, les fonctionnaires et agents non titulaires en activité bénéficient d'un congé pour adoption.
Le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père adoptif.
Lorsque les 2 parents travaillent (qu'il s'agisse d'un couple de fonctionnaires ou d'un couple fonctionnaire / non fonctionnaire), le congé peut être réparti entre eux.
A savoir : lorsqu'ils sont titulaires d'un agrément en vue de l'adoption d'un enfant pupille de l'État ou étranger, les agents peuvent en outre bénéficier, sur leur demande, d'une disponibilité, s'ils sont fonctionnaires, d'un congé non rémunéré, s'ils sont non titulaires, d'une durée maximale de 6 semaines par agrément, pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.
Durée du congé
➔ La durée du congé pour adoption est fixée à 10 semaines ; en cas de partage du congé entre les parents, cette durée est majorée de 11 jours.
Si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus, le congé est de 18 semaines, majorées de 11 jours en cas de partage du congé entre les parents.
En cas d'adoptions multiples, le congé est de 22 semaines, majorées de 18 jours en cas de partage.
Le congé débute soit, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit, 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée
En cas de partage entre les parents, le congé ne peut être fractionné en plus de 2 périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours.
Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou en même temps ; dans ce 2ème cas, la durée des 2 congés respectifs ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption.

➔ Rémunération durant le congé:
❈ Le fonctionnaire conserve la totalité de son traitement durant le congé d'adoption
❈ L'agent non titulaire conserve son plein traitement, s'il justifie de 6 mois de services ; à défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la S.S.

➔ Situation de l'agent pendant le congé:

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.
Pour les agents non titulaires, les périodes de congés sont aussi prises en compte pour la calcul des avantages liés à l'ancienneté.
Le congé d'adoption est sans effet sur les droits à congés annuels.
Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'intéressé

➔ A savoir:

Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues : les agents sont en conséquence rétablis, durant cette période, dans les droits des agents exerçant à temps plein.
Pour les agents stagiaires, le congé d'adoption prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.

➔ Fin du congé:

❋A l'expiration du congé pour adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.
Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.
S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de certaines priorités.

❋L'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réaffecté sur son emploi précèdent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

III/ Le Congé de paternité:

➔ Principe:

En cas de naissance d'un enfant, le père, qu'il soit fonctionnaire ou agent non titulaire, bénéficie d'un congé de paternité.

➔ Durée de congé:

La durée du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires consécutifs.
En cas de naissances multiples, cette durée est portée à 18 jours.

➔ Modalités d'attribution:

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.
Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou du congé postnatal du père.

➔ Demande de congé:

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.
Il doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard.

➔ Rémunération durant le congé:

❈Les fonctionnaires conservent la totalité de leur traitement durant le congé de paternité.
❈L'agent non titulaire conserve son plein traitement, s'il justifie de 6 mois de services ; à défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

➔ Situation de l'agent pendant le congé:

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.
Pour les agents non titulaires, les périodes de congé de paternité sont aussi prises en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.
Le congé de paternité est sans effet sur les droits à congés annuels.
Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'intéressé.
Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité : les agents sont en conséquence rétablis, durant cette période dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).
Pour les agents stagiaires, le congé de paternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date de la titularisation.

➔ Fin du congé:

❈A l'expiration du congé de paternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.
Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.
S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités.

❈L'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réaffecté sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service.
Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être occuper un emploi

similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

IV/ Le congés parental :

❋Définition:

Le congé parental est un congé non rémunéré durant lequel l'agent bénéficiaire cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant.

Il peut être accordé :

❋ à la mère :

- après un congé de maternité et jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant,
- après un congé d'adoption et jusqu'au 16ème anniversaire de l'enfant,

❋ au père :

- après la naissance et jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant,
- après un congé d'adoption et jusqu'au 16ème anniversaire de l'enfant.

➔ Bénéficiaires:

Le bénéfice du congé parental est ouvert aux :

- fonctionnaires (stagiaires et titulaires),
- agents non titulaires qui justifient, à la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer, d'au moins une année continue de services.

➔ Durée du congé:

Le congé parental s'achève au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

S'il s'agit d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, le congé prend fin :

- 3 ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant si celui-ci est âgé de moins de 3 ans,
- 1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant si celui-ci est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

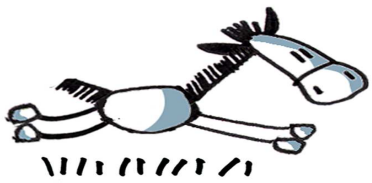
➔ Prolongation:

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient dans le foyer pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé au maximum jusqu'au 3ème anniversaire du nouvel enfant, ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration du délai prévu selon l'âge de l'enfant adopté (1 ou 3 ans).

❋Fin anticipée:

L'agent placé en congé parental peut demander d'écourter ce congé en cas de motif grave (notamment en cas de baisse importante des revenus du foyer).

Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de



l'enfant placé en vue de son adoption.

➔ Conditions d'attribution:

Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande, à la mère ou père.
Il est accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sauf dispositions particulières prévues pour certaines catégories de personnels.
La dernière période de congé peut être inférieure pour tenir compte des durées maximales de congé (3ème anniversaire de l'enfant, 1 ou 3 ans en cas d'adoption).
Attention : pour les agents non titulaires de la fonction publique hospitalière, le congé parental est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales prévues ; l'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avertir son administration un mois avant l'expiration de la période de 6 mois en cours.

➔ Demande de congé

❈ Demande initiale:
Le congé parental est susceptible d'être demandé à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.
Ainsi, la mère n'est pas obligée de prendre un congé parental immédiatement après son congé de maternité ou d'adoption ; elle peut reprendre son activité entre temps.
La demande initiale de congé doit être présentée à l'autorité administrative dont relève l'intéressé au moins un mois avant le début souhaité du congé (2 mois pour les fonctionnaires hospitaliers).
❈ Renouvellement:
Les demandes de renouvellement (tous les 6 mois) doivent être adressées 2 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.
Le congé parental peut être partagé entre les parents : à l'expiration de l'une des périodes de 6 mois, l'agent bénéficiaire peut renoncer à son congé au bénéfice de l'autre parent, pour la nouvelle période de congé à venir.

➔ Droits de l'agent en congé:

❋ Rémunération: Pendant le congé parental, l'agent n'est plus rémunéré.
Il peut, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité (CAF).

❋ Avantages liés à l'ancienneté: Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.
Les agents non titulaires bénéficient également de la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

❋ Formation: Les fonctionnaires et agents non titulaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours et examens de la fonction publique, ...).
Durant les formations, les agents restent placés en congé parental.
Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

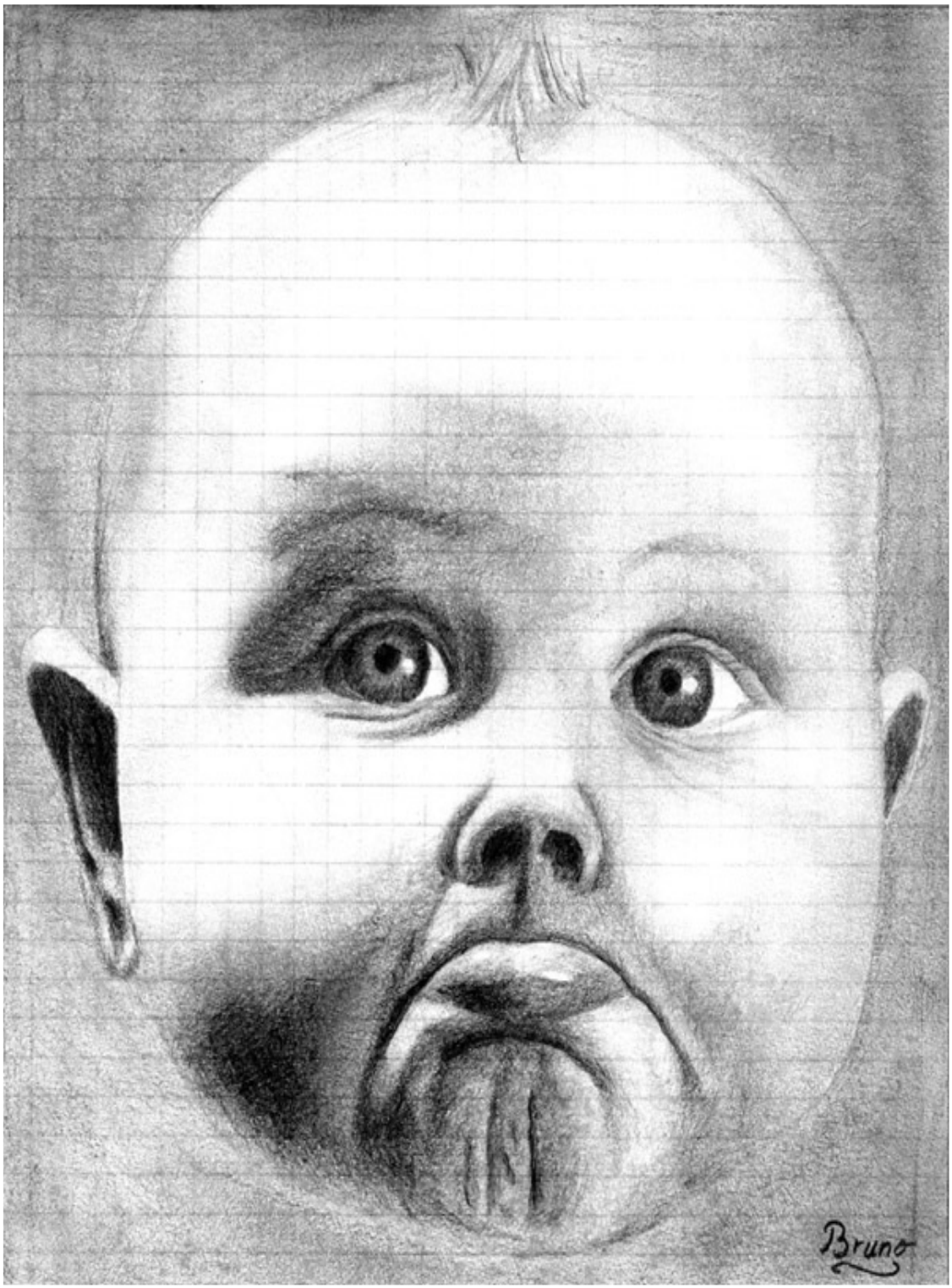
❋ Retraite: Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant.

➔ Contrôle de l'administration: L'autorité administrative qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire est réellement consacrée à élever l'enfant.
Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

➔ Fin du congé:

❋ Fonctionnaires
A l'issue de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, par son administration, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.
Il est réaffecté dans son emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou, s'il le demande, dans un emploi le plus proche de son domicile.

❋ Agents non titulaires
Sous réserve que son contrat n'ait pas pris fin, l'agent non titulaire est réintégré dans la fonction publique hospitalière, au terme du congé parental ou d'une période de 6 mois, s'il a demandé à écourter son congé, sur son précédent emploi dans la mesure permise par le service.
Dans le cas contraire, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans son établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.


Bruno