

CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE POUR LES AGENTS TITULAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'État ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 portant positions des fonctionnaires territoriaux.

Code de la Sécurité sociale

- Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 pour la fonction publique d'État ;
- Circulaire NOR FPP A 96 10038 du 21 mars 1996 pour la fonction publique territoriale ;
- Circulaire DH/FH 1 DAS/TS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 pour la fonction publique hospitalière.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

La femme enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour différents motifs :

- examens médicaux obligatoires ;

Une autorisation d'absence est accordée de droit aux fonctionnaires pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le premier examen prénatal et l'examen postnatal doivent être pratiqués par un médecin, les autres peuvent l'être par un médecin ou une sage-femme.

Article L. 154 - Code de la santé publique

- allaitement

Aucun congé spécifique pour allaitement n'est prévu par le statut. Seule une instruction du 23 mars 1950 prévoit, dans certaines conditions, la possibilité d'accorder une autorisation d'absence pour allaitement.

"Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder des autorisations spéciales aux mères allaitant leur enfant, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires".

Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. À l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Donc, il appartient à la collectivité d'apprécier si des facilités de service peuvent être accordées aux mères pour allaiter leur enfant en raison de la proximité du lieu où il se trouve par rapport au service dans lequel l'intéressée exerce ses fonctions (crèche, domicile voisin, etc.)."

CONGÉ DE MATERNITÉ

Toute personne enceinte a droit, sur sa demande, de suspendre son activité à l'occasion de la naissance d'un enfant, sous réserve d'une constatation médicale de l'état de grossesse, pendant une période dont la durée est égale à celle prévue par la Sécurité sociale.

Le congé de maternité s'inscrit dans les droits à la protection de la femme enceinte et de la future mère.

Pour bénéficier de la totalité des prestations légales et des avantages statutaires, la constatation médicale de la grossesse doit être effectuée par un médecin ou une sage-femme avant la fin du troisième mois de grossesse.

BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La mère

Le congé de maternité est octroyé à la demande de la femme fonctionnaire, en position d'activité.

En l'absence de demande, l'employeur qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement, procédera à la mise en congé d'office deux semaines avant cette date et pour une durée minimum de six semaines après l'accouchement.

L'agent ne peut pas refuser sa mise en congé durant ces périodes obligatoires d'arrêt.

Le père

Le congé de maternité est octroyé au père, sur sa demande, en cas de décès de la mère à l'occasion de l'accouchement.

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La durée du congé de maternité est identique à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale.

Elle est allongée :

- à partir du troisième enfant en raison, soit du nombre d'enfants à charge ou du nombre d'enfants nés viables mis au monde par l'agent féminin ;
- en raison du nombre de naissances prévues.

En cas de naissance simple

Congé pour naissance du premier ou du deuxième enfant

Durée totale : **16** semaines.

- congé prénatal : **6** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **10** semaines après l'accouchement

Aménagement possible

Une partie du congé prénatal peut être reportée et s'ajouter au congé postnatal dans la limite de la durée totale. Mais, la période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Le report n'est possible :

- que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des **6** semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement ;
- et sur avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive ;
- et sur présentation d'un certificat médical précisant le nombre de jours de report, établi par le médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois de grossesse.

Le certificat doit également mentionner que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report ne paraît pas contre indiqué.

Congé pour naissance du troisième enfant ou d'un rang supérieur

Durée totale : **26** semaines.

- congé prénatal : **8** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **18** semaines après l'accouchement.

Aménagement possible

Il est possible d'augmenter la durée du congé prénatal de deux semaines mais cela conduit à diminuer la durée du congé postnatal d'autant, soit :

- congé prénatal : **10** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **16** semaines après l'accouchement.

Par contre, la durée du congé prénatal (huit ou dix semaines) ne peut pas être remise en cause.

Circulaire du 21 mars 1996

En cas de naissances multiples

Congé pour grossesse gémellaire

Durée totale : **34** semaines.

- congé prénatal : **12** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **22** semaines après l'accouchement.

Aménagement possible

Il est possible d'augmenter la durée du congé prénatal de quatre semaines mais cela conduit à diminuer la durée du congé postnatal d'autant, à savoir :

- congé prénatal : **16** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **18** semaines après l'accouchement.

Congé pour grossesse de triplés ou plus

Durée totale : **46** semaines.

- congé prénatal : **24** semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : **22** semaines après l'accouchement.

À ces durées, s'ajoutent éventuellement les congés pour grossesse ou couches pathologiques.

Tableau récapitulatif

Nombre d'enfants déjà à charge ou nés viables	Nombre d'enfants à naître	Durée du congé (en semaines)		
		Prénatal ^(*)	Postnatal ^(*)	Total
Aucun ou un	1	6	10	16
Deux ou plus	1	8	18	26
		10	16	26
Quel que soit le nombre	2	12	22	34
		16	18	34
Quel que soit le nombre	3 ou plus	24	22	46

^(*) Une partie du congé prénatal peut être reportée et s'ajouter au repos postnatal dans la limite de 4 semaines.

À ces durées, peuvent s'ajouter sur prescription médicale particulière :

- 2 semaines pour grossesse pathologique ;
- 4 semaines pour couches pathologiques.

Aménagement et assouplissement du congé maternité

L'article 30 de la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance a ajouté un article L. 331-4-1 au Code de la Sécurité sociale.

Les modifications législatives ainsi introduites ont assoupli le congé de maternité : désormais, la future mère peut, à sa demande et sur prescription médicale, demander que le congé prénatal soit écourté dans la limite de trois semaines.

La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et l'indemnité journalière de repos est versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement.

La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

Ces dispositions s'appliquent à tous les congés de maternité (naissances de rang **1**, **2** ou **3** ou d'un rang supérieur, naissances multiples).

Modalités de la demande de report

L'agent qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal doit justifier d'une prescription médicale attestant l'absence de contre indication médicale à ce report, rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse. Ce professionnel de santé peut être un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique, un médecin généraliste ou une sage-femme.

L'agent doit transmettre sa demande de report, accompagnée de la prescription médicale, à son employeur au plus tard au début de son congé prénatal légal.

L'agent non titulaire, quant à lui, doit transmettre les documents précités concomitamment à son employeur et à la caisse primaire maladie compétente.

Durée du report

La prescription médicale fixe le nombre de jours que l'agent est autorisé à reporter de son congé prénatal sur son congé postnatal, dans la limite de trois semaines étant précisé qu'il ne peut s'agir que des trois premières semaines.

La loi n'imposant pas de reporter trois semaines d'un bloc, les praticiens pourront, par exemple, autoriser leurs patientes à reporter une semaine ou quelques jours, puis, à l'issue d'un nouvel examen, de nouveau une semaine ou quelques jours, dans la limite de trois semaines.

Effets du report

Le report a pour effet de réduire la durée du congé prénatal et d'augmenter d'autant la durée du congé postnatal. La durée légale du congé de maternité n'est donc pas modifiée.

Ainsi, pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant, une future mère peut décider de réduire de trois semaines maximum son congé prénatal et de reprendre ses fonctions à l'issue de son congé postnatal de treize semaines.

Pour la naissance d'un enfant de rang **3** et plus, cinq semaines de congé au minimum doivent être prises avant l'accouchement et vingt-et-une semaines au maximum après.

Annulation du report en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Cela concerne, notamment, un arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse qui permet d'obtenir un congé supplémentaire.

Circulaire n° NOR/INT/B/07/00097/C relative à l'assouplissement du régime de congé de maternité pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Accouchement prématuré ou retardé

Lorsque la naissance de l'enfant a lieu plus de **6** semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période pendant laquelle la mère perçoit des indemnités journalières est augmentée du nombre de jours courant entre la date effective à la naissance de l'enfant et **6** semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Article L. 331-3 - Code de la Sécurité sociale modifié par la loi de financement de Sécurité sociale pour 2006

Si l'accouchement est retardé, l'agent bénéficie de l'intégralité du repos postnatal, soit **10** semaines.

Une salariée bénéficie d'un congé sans solde **8** semaines après l'accouchement. Elle apprend, par la suite, qu'elle n'a pas utilisé la totalité de son congé de maternité. Elle ne peut, cependant, prétendre aux indemnités journalières même si le carnet de maternité n'indique pas les dates de congés prénatal et postnatal.

Cass. soc. 19 octobre 1995 - CPAM du Cher c/Caffry

Notion d'enfant né vivant et non viable et enfant mort-né

Pour les enfants dont la preuve n'est pas rapportée qu'ils sont nés vivants et viables, la loi prévoit qu'il soit dressé un acte d'enfant sans vie.

En l'absence d'acte de naissance ou de décès, qu'un acte d'enfant sans vie ait été délivré ou non, seul un certificat médical indiquant que l'enfant était viable permet de tenir compte de cet enfant pour déterminer le congé de maternité.

Circulaire DGR n° 47 du 23 juin 1999

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à charge ou nés viables.

Est considéré comme enfant né viable, l'enfant inscrit à l'État civil sur le registre des naissances ou des décès.

Notion d'enfant à charge

La justification qu'un enfant est à la charge soit de l'assurée, soit du ménage, peut être apportée en produisant le bordereau de paiement des prestations familiales.

À défaut, une déclaration sur l'honneur est exigée.

Dans le cas où les allocations familiales sont payées sous un nom différent de celui de l'assurée, celle-ci attestera sur l'honneur que les enfants sont également en partie à sa charge.

Hospitalisation du nouveau-né

Dans le cas où le nouveau-né reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, l'assurée peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de l'indemnisation à laquelle elle peut encore prétendre.

Article L. 331-5 - Code de la Sécurité sociale

Assouplissement du congé de maternité

La durée de la période de versement de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite à sa demande, sur prescription médicale (avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse), dans la limite de trois semaines. La durée de la période de versement postérieure à l'accouchement est augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et l'indemnité journalière de repos est versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

Article L. 331-4-1 du Code de la Sécurité sociale créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007

En tout état de cause, la future mère ne peut différer son départ en congé de maternité que si elle en exprime la volonté expresse et sur avis favorable de son médecin.

Décès de la mère lors de la naissance de l'enfant

Si la mère décédait durant son congé de maternité, le père pouvait suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Désormais lorsque le père de l'enfant n'exercera pas son droit, et seulement dans ce cas, le bénéfice de celui-ci sera accordé à l'agent, conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Cette modification est liée à la création du congé d'accueil de l'enfant par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013.

CONGÉS POUR ÉTAT PATHOLOGIQUE PRÉNATAL OU POSTNATAL

Grossesse pathologique

En cas de grossesse pathologique, **2** semaines de repos prénatal supplémentaires sont accordées et indemnisées sur prescription médicale.

Le médecin doit préciser que l'arrêt de travail est lié à la grossesse pathologique ; dans le cas contraire, l'indemnisation s'effectue sur la base de l'assurance maladie.

Ces **2** semaines sont indemnisées au titre de la maternité. Ce repos supplémentaire peut être accordé à partir de la déclaration de grossesse.

La Cour de cassation considère que la prescription médicale de repos supplémentaire n'est pas systématiquement suivie d'effet.

Contrairement à ce qu'affirme la Cour de cassation, il ne peut y avoir absence de concomitance entre la prescription de l'arrêt d'une part, et la prise effective du repos, d'autre part.

En effet, l'état pathologique ne se présume et ne se prévoit pas. Il ne peut être que constaté médicalement de manière inopinée le jour de la consultation.

En aucun cas, le médecin ne peut préjuger de l'état de santé de sa patiente et lui prescrire un arrêt dont la prise effective aura lieu postérieurement à la date de la consultation.

Lettre CNAMTS n° 2808-94 du 13 septembre 1994

Lettre ministérielle du 27 mars 1995

Si la future mère se trouve déjà en arrêt de travail pour maladie, deux possibilités peuvent être retenues :

- les deux semaines supplémentaires ne sont pas prises immédiatement avant le congé prénatal ; dans ce cas, l'assurance maternité remplace l'assurance maladie ;
- la période supplémentaire précède immédiatement le congé prénatal ; dans ce cas, le point de départ est fixé deux semaines avant la date de début de congé prénatal.

Suite de couches pathologiques

En cas d'état pathologique médicalement constaté, l'assurée a droit à une prolongation de son congé postnatal de **4** semaines.

Cependant, ces **4** semaines supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'assurance maternité, mais au titre de l'assurance maladie.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au plus tôt au lendemain du repos postnatal si l'état morbide consécutif à l'accouchement se déclare après la période légale de repos et si l'intéressée n'a pas repris le travail, les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies sans qu'il y ait lieu d'appliquer un délai de carence.

DROIT À RÉMUNÉRATION

DROIT À TRAITEMENT

Pendant toute la durée du congé de maternité, le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son plein traitement.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La nouvelle bonification indiciaire est maintenue pendant toute la durée du congé de maternité.

PRIMES ET INDEMNITÉS

Dans la fonction publique d'État

Maintien des primes et indemnités : nouvelle approche réglementaire

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, il était prévu de clarifier les règles de proratisation des primes pendant un congé de maladie.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (JO n° 200 du 29 août 2010) vient donc mettre en application ce dispositif **à compter du 30 août 2010**.

La circulaire du 22 mars 2011 vient préciser les modalités d'application du décret.

Le principe : maintien des primes et des indemnités

En cas d'absence pour congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, paternité et d'adoption, le principe est que les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Sont donc visés les congés suivants hormis les congés annuels :

Pour les fonctionnaires

- les congés ordinaires de maladie ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Pour les agents non titulaires

- les congés de maladie ;
- les congés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Le maintien des primes peut toutefois être régi par des dispositions spécifiques, du fait de la nature même de ces primes.

Primes liées à la manière de servir et/ou aux résultats obtenus

Certaines primes sont modulables en fonction de la manière de servir et/ou des résultats. C'est le cas par exemple de la PFR (prime de fonctions et de résultats).

En cas d'absence, la part liée aux fonctions doit en principe suivre le sort du traitement.

La part liée aux résultats par contre peut être réajustée afin de tenir compte de l'atteinte ou non des objectifs qui avaient été fixés.

Le chef de service doit donc apprécier si le congé dont a bénéficié l'agent a eu un impact sur l'atteinte des objectifs. Ceci est donc variable en fonction de la durée du congé et de la manière de servir.

Ainsi, un agent qui a atteint ses objectifs malgré une absence de 4 mois sur l'année se voit attribuer une part liée aux résultats non abattue du fait de l'absence.

Les administrations peuvent également tenir compte de la charge de travail reportée sur les agents présents afin de majorer éventuellement la part de leur prime liée aux résultats.

Primes liées au remplacement des agents

Les primes et indemnités sont suspendues dès lors que l'agent est remplacé dans ses fonctions, dans le cas de remplacement par l'intérim.

Primes et indemnités représentatives de frais et liées à l'organisation du travail

En l'absence de service fait ou de frais engagés, les primes et indemnités octroyées dans ce cadre sont de fait suspendues. Il en est de même pour les primes liées à l'organisation du temps de travail et au dépassement du cycle de travail, comme les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires n'étant pas liées à l'effectivité du travail, elles sont donc maintenues dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement.

Prise en charge des abonnements de transport domicile - lieu de travail

La prise en charge partielle des abonnements de transport domicile - lieu de travail prévue par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 est suspendue pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, de congé de maternité ou pour adoption et de congé paternité.

Toutefois, la prise en charge reste maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé.

Lorsque la reprise a lieu au cours d'un mois, la prise en charge de l'abonnement de transport doit être effectuée pour le mois complet.

Exemple

Ainsi un agent en congé de maladie du 15 février 2011 au 15 mai 2011 bénéficiera d'une prise en charge de ces frais de transport au titre des mois de février et de mai.

Le remboursement sera suspendu par contre pour les mois de mars et avril.

Dans la fonction publique territoriale

Les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale.

Toutefois, en vertu du principe de parité avec l'État, les employeurs doivent suivre les dispositions applicables à la fonction publique de l'État, et ne doivent pas être plus favorables que ces dernières.

Dans la fonction publique hospitalière

Aucune disposition ne fixe les règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités.

CAS PARTICULIER DU TEMPS PARTIEL

Les agents exerçant à temps partiel sont indemnisés sur la base d'un traitement temps plein.

Ces agents perçoivent donc leur plein traitement et les primes et indemnités à taux plein, à l'exception de celles liées à l'exercice des fonctions.

Les primes ayant un caractère de complément de traitement pourraient être maintenues sous réserve des modalités de retenue prévues par la délibération instituant le régime indemnitaire.

Conseil d'État du 12 février 1997 c/Mme Touchard

CUMUL DU CONGÉ DE MATERNITÉ AVEC UN AUTRE CONGÉ

Le congé de maternité suspend les autres congés dont bénéficie le fonctionnaire en activité, à l'exception du congé de longue durée.

Par conséquent, les congés de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle et de longue maladie, sont interrompus pendant la durée du congé de maternité.

Par contre, l'agent en congé de longue durée ne peut pas bénéficier d'un congé de maternité avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions.

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée en demi-traitement percevra une indemnité complémentaire pendant la durée légale du congé de maternité.

Cette indemnité, à la charge de l'employeur, est égale à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité et le demi-traitement statutaire.

Articles L. 712-1 et R. 711-12 - Code de la Sécurité sociale

MATERNITÉ, ADOPTION ET CONGÉS ANNUELS

Un agent peut bénéficier de ses congés annuels avant ou après son départ en congé maternité ou adoption. Cependant les congés annuels ne peuvent être pris au cours du congé maternité.

Par contre, le fonctionnaire choisissant un congé parental a la possibilité d'utiliser ses congés annuels entre le congé de maternité ou adoption et ce congé parental.

De plus, hors accord de l'employeur, le report du congé annuel n'ayant pu être pris au 31 décembre du fait d'un congé de maternité ou d'adoption, n'est pas prévu par les textes.

Évolution de la réglementation

« Sur le fondement des décisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne, reprises par le Conseil d'Etat dans une décision du 26 octobre 20121, la circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers a été publiée.

Elle permet à un fonctionnaire de reporter ses congés annuels non pris pour raisons de santé sur l'année suivante.

La présente instruction entend élargir l'application de ce principe aux absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

La règle : Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

Au-delà de cette date, ils sont perdus. À l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N + 1 reste conditionnée par l'autorisation de l'employeur au regard des nécessités de service.

Sur les modalités du report :

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de reporter ces congés sur l'année N + 1 s'agissant du congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption, et à l'issue du congé parental pour ce dernier cas.

Cas des agents absents pour congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption.

Le report sur l'année N + 1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé de paternité sur l'année N, pourra faire reporter de manière automatique ses congés sur l'année N + 1 ; en revanche, un agent absent sur une période de deux ans (absent en N - 1 et en N, par exemple par un cumul d'absence pour raison de santé et d'absence pour maternité) ne pourra reporter sur N + 1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N - 1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Exemple

Un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés annuels non pris au titre de l'année 2013.

Un agent absent en 2013 et 2014, par exemple au titre d'un congé de maternité puis d'un congé pour raison de santé, pourra reporter en 2015 les seuls congés annuels non pris au titre de l'année 2014 : ceux de l'année 2013 seront perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2014 ou non.

Pour les agents absents en 2012, le dispositif de report automatique ne s'applique pas : ces agents restent soumis au dispositif précédent (autorisation possible du report exceptionnel par l'autorité de nomination : décret du 4 janvier 2002 cité en référence). À défaut de cet accord exceptionnel, les congés annuels non pris sont perdus. S'il a bénéficié du report exceptionnel et qu'il est ensuite absent en 2013, seuls les congés annuels de 2013 pourront être reportés sur 2014, les congés de 2012 reportés sur 2013 seront perdus. »

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

CUMUL AVEC UNE MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE

L'agent en disponibilité d'office ne peut prétendre à un congé de maternité du fait de sa position de non activité.

Toutefois, il bénéficiera des prestations équivalentes à celles versées par le régime général au titre des règles de coordination entre les régimes.

Articles L. 712-1 et R. 711-12 - Code de la Sécurité sociale
Article 2 - Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

INCIDENCE SUR LA CARRIÈRE

Le congé de maternité et de grossesse pathologique est assimilé à une période d'activité.

Il n'y a donc pas d'incidence :

- pour les droits à avancement de grade et d'échelon ;
- pour les droits à congés annuels ;
- pour les droits à la retraite.

La notation et l'appréciation générale portée sur la manière de servir de l'agent, ne peuvent être influencées par le fait que l'agent concerné a bénéficié ou est placé en congé de maternité.

INCIDENCE SUR LE STAGE OU LA TITULARISATION

La durée du congé maternité est prise en compte pour la prolongation du stage pour la durée excédant un dixième de la durée du stage.

Toutefois, la titularisation prendra effet à la date initialement prévue par l'application d'un effet rétroactif.

Exemple

Un agent doit effectuer un stage d'un an du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006.

L'agent est placé en congé de maternité pour 16 semaines à compter du 1^{er} janvier 2006 :

- *congé de maternité : du 1^{er} janvier 2006 au 23 avril 2006 = 112 jours ;*
- *congé assimilé comme temps de stage : $365 \text{ j} / 10 = 36 \text{ jours}$;*
- *prolongation due au congé : $112 \text{ j} - 36 \text{ j} = 76 \text{ j}$ soit 2 mois et 16 jours ;*
- *fin de la durée effective du stage : 8 juillet 2006 ;*
- *date d'effet de la titularisation : 31 mai 2006.*

FIN DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité se termine soit par la reprise des fonctions, soit par la mise en congé parental, ou la mise en disponibilité si l'agent le demande.

REPRISE DES FONCTIONS

À l'issue du congé de maternité, le fonctionnaire reprend ses fonctions sur l'emploi qu'il occupait précédemment.

REPRISE ET TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ÉLEVER UN ENFANT

Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet est de droit autorisé, sur sa demande, à accomplir un service à temps partiel, en cas de naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Il peut être demandé à n'importe quel moment entre la naissance et l'échéance du troisième anniversaire de l'enfant.

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est accordé de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Pendant le congé parental, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant.

Pendant le congé parental, l'agent ne perçoit pas de droit à rémunération.

Droits à avancement

Depuis la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, l'agent conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié pendant les deux dernières années.

De par cette même loi, le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Ce dispositif entre en application pour tout congé parental accordé depuis le 1^{er} octobre 2012.

Cas particuliers

- les périodes de six mois de congé parental commencées avant le 1^{er} octobre 2012 restent régies par les anciennes dispositions ;
- les prolongations de ce congé parental accordées après le 1^{er} octobre 2012 au titre du même enfant sont régies par les nouvelles dispositions.

Calcul de l'avancement et des services effectifs

Le calcul des droits à avancement d'échelon et des services effectifs, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois.

Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

À l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

☞ *Pour la fonction publique hospitalière, la réintégration de l'agent en congé parental se fait de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou en cas de détachement, d'accueil.*

Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'État

Article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale

Article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière

MISE EN DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS

Le fonctionnaire a le droit, sur sa demande, d'être placé en disponibilité pour élever un enfant de moins de **8 ans**.

Cette mise en disponibilité peut intervenir à tout moment jusqu'au **8^e** anniversaire de l'enfant.

Pendant sa disponibilité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération et perd ses droits à avancement (de grade et d'échelon) et à la retraite.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Selon le principe général de droit dégagé par la jurisprudence administrative, dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du Code du travail, il est interdit de licencier un agent public en état de grossesse, sauf dans certains cas.

Conseil d'État du 8 juin 1973 c/Dame Peynet

Il s'ensuit que les femmes fonctionnaires enceintes ou ayant accouché, bénéficient d'une protection légale, particulièrement contre le licenciement lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose.

DEPUIS LE DÉBUT DE LA GROSSESSE

Dès lors qu'elle est constatée par un certificat médical délivré par un médecin. Le délai de protection court à compter de la date à laquelle l'autorité a reçu le certificat requis.

Si le licenciement intervient avant l'envoi dudit certificat, la femme enceinte dispose d'un délai de **15 jours** pour l'adresser à sa collectivité par lettre recommandée avec avis de réception.

L'envoi dans les délais entraîne l'annulation de la décision de plein droit sous réserve des cas où le licenciement est possible.

En dehors de ce délai, la femme enceinte perd tout droit à faire annuler son licenciement au motif de son état de grossesse.

L'article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 (fonction publique hospitalière) prévoit que « Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé. »

De ce fait un agent ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle pendant la période de protection relative à la grossesse, si la faute ne revêt pas un caractère de gravité, critère permettant le cas échéant de fonder la rupture du contrat malgré la protection.

Il s'agit d'une période de protection relative. En effet, le licenciement peut porter sur un motif de rupture pour faute grave, non lié à la grossesse ou à la maternité.

Cour administrative d'appel de Versailles 23 janvier 2014, n° 12VE04211 1

AU COURS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Cette protection est absolue. Aucun licenciement ne peut être ni signifié, ni prendre effet au cours de l'intégralité de la durée du congé de maternité.

Il est même interdit de licencier un agent en raison de la grossesse, même lorsque le licenciement ne doit intervenir qu'à l'issue du congé de maternité.

Conseil d'État du 9 juillet 1997 - Centre hospitalier de Draguignan c/Mme Perugia

De même, le préavis de licenciement ne peut pas être accompli pendant le congé de maternité.

Conseil d'État du 12 juin 1987 - Ministre de l'éducation nationale c/Mme Seguin

À L'ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

L'interdiction de licencier se poursuit pendant les quatre semaines qui suivent le congé de maternité.

Conseil d'État du 9 juillet 1997 c/Mme Perugia

AU STAGE

Exceptions

Il est toutefois possible de licencier l'agent pour un motif étranger à la grossesse ou à la maternité :

- en cas de faute grave ;
- en cas de suppression d'emploi.

Maintient de droit en cas de non activité :

En disponibilité ou en congé parental, l'agent qui demande le bénéfice de l'assurance maternité, au cours de la période de maintien de droits prévue à l'article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale, n'a pas droit à un congé de maternité mais a droit au versement des indemnités journalières versées par son administration. Toutefois, en application des dispositions statutaires, l'agent peut solliciter sa réintégration avant l'expiration de la période en cours :

- *si l'agent est en disponibilité de droit, la réintégration peut s'effectuer sous réserve d'un emploi vacant ;*
- *si l'agent est en congé parental, la réintégration s'effectuera au besoin en surnombre.*

CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ D'ACCUEIL DES TITULAIRES

Instauré depuis le 1^{er} janvier 2002, le congé de paternité permet aux pères fonctionnaires de bénéficier d'un droit à congé spécifique.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 transforme le « congé de paternité » en « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Un décret à paraître précisera les conditions dans lesquelles pourront bénéficier de ce congé, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

La durée de ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas modifiée. Elle est fixée à onze jours consécutifs ou dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

RÉFÉRENCES

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'État ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière ;
- Article L. 331-7 et suivants - Code de la Sécurité sociale ;
- Article 55 et suivants - Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 ;
- Décret n° 2001-1342 du 28 décembre 2001 ;
- Décret n° 2001-1352 du 28 décembre 2001 ;
- Décret n° 2002-1301 du 25 octobre 2002 ;
- Circulaire DSS/2A 2001-638 du 24 décembre 2001.

PRISE DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL

Le congé doit être pris dans le délai de quatre mois suivant la naissance et débiter avant l'expiration de ce délai.

Le délai de **4** mois peut être reporté :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Lorsque l'enfant est hospitalisé, le délai est repoussé aux quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation. Comme pour le congé de maternité de la mère, le père peut demander à reporter le point de départ du délai de quatre mois, à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

- en cas de décès de la mère.

Lorsque la mère décède à l'occasion de la naissance, le père a le droit de prendre le reliquat du congé postnatal restant à courir, dont la mère n'a pas pu bénéficier, à condition qu'il cesse tout travail salarié.

Sur sa demande, il pourra aussi bénéficier du congé de paternité et d'accueil. Le délai est repoussé aux quatre mois qui suivent la fin du congé postnatal.

Article D. 331-8 - Code de la Sécurité sociale

- en cas de décès de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil est accordé au père d'un enfant décédé, né vivant et viable, sur production d'un acte de naissance et pour les enfants nés vivants et non viables, sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant était viable. Ce dispositif s'applique à compter du 12 janvier 2008.

Adoption

Le dispositif institué par le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale, accroît le congé d'adoption d'une durée équivalente à celle du nouveau congé de paternité, à condition que la durée de ce congé soit répartie entre les deux parents salariés.

Le congé d'adoption ainsi allongé peut débuter à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue.

Article L. 331-7 - Code de la Sécurité sociale

Demande de l'agent

Pour bénéficier d'un congé de paternité ou du congé d'accueil, le fonctionnaire doit cesser son activité professionnelle. La demande doit être faite à l'employeur au moins un mois avant la date de début du congé.

BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL

Tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires en activité, affiliés au régime spécial, peuvent bénéficier d'un congé de paternité :

- à l'occasion de la naissance de son ou ses enfants.

Article L. 331-8 - Code de la Sécurité sociale

- en cas d'adoption d'un ou plusieurs enfants à la condition :
 - d'être un couple de parents salariés,
 - que le congé d'adoption soit réparti entre les deux parents,
 - que le fractionnement soit limité à deux périodes qui peuvent être simultanées et dont la plus courte ne peut être inférieure à **11** jours.

Article L. 331-7 - Code de la Sécurité sociale

À compter du 12 janvier 2008, le droit au congé de paternité est ouvert au père qui produit la copie de l'acte d'un enfant né sans vie ou le certificat d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Article D. 331-4 et D. 613-10 du Code de la Sécurité sociale
Arrêté du 9 janvier 2008 – JO du 11 janvier 2008

Le congé d'accueil de l'enfant bénéficie est ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du conjoint de la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin.

DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La durée du congé varie selon le nombre d'enfants à naître :

- **11** jours consécutifs en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant ;
- **18** jours consécutifs en cas de naissance ou d'adoption multiple.

Articles L. 331-7 et L. 331-8 - Code de la Sécurité sociale

Les jours du congé de paternité et du congé d'accueil de l'enfant sont des jours calendaires et consécutifs, donc, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Le congé n'est pas fractionnable, il ne peut être pris qu'en une seule fois.

En cas de prise de congé inférieure à **11** ou **18** jours, le père ne peut plus bénéficier du reliquat ultérieurement.

CONGÉ DE PATERNITÉ, CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT ET CONGÉS ANNUELS

Évolution de la réglementation

« Sur le fondement des décisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne, reprises par le Conseil d'État dans une décision du 26 octobre 2012, la circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers a été publiée.

Elle permet à un fonctionnaire de reporter ses congés annuels non pris pour raisons de santé sur l'année suivante.

La présente instruction entend élargir l'application de ce principe aux absences pour congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

La règle : Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

Au-delà de cette date, ils sont perdus. À l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N + 1 reste conditionnée par l'autorisation de l'employeur au regard des nécessités de service. »

Sur les modalités du report

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de reporter ces congés sur l'année N + 1 s'agissant du congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption, et à l'issue du congé parental pour ce dernier cas.

Cas des agents absents pour congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption.

Le report sur l'année N + 1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé de paternité sur l'année N, pourra faire reporter de manière automatique ses congés sur l'année N + 1 ; en revanche, un agent absent sur une période de deux ans (absent en N - 1 et en N, par exemple par un cumul d'absence pour raison de santé et d'absence pour maternité) ne pourra reporter sur N + 1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N - 1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Exemple

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés annuels non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2013 et 2014, par exemple au titre d'un congé de maternité puis d'un congé pour raison de santé, pourra reporter en 2015 les seuls congés annuels non pris au titre de l'année 2014 : ceux de l'année 2013 seront perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2014 ou non ;
- pour les agents absents en 2012, le dispositif de report automatique ne s'applique pas : ces agents restent soumis au dispositif précédent (autorisation possible du report exceptionnel par l'autorité de nomination : décret du 4 janvier 2002 cité en référence). À défaut de cet accord exceptionnel, les congés annuels non pris sont perdus. S'il a bénéficié du report exceptionnel et qu'il est ensuite absent en 2013, seuls les congés annuels de 2013 pourront être reportés sur 2014, les congés de 2012 reportés sur 2013 seront perdus.

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Pendant toute la durée du congé, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son plein traitement.

Nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire est maintenue pendant toute la durée du congé.

Temps partiel

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de paternité. L'agent perçoit donc **100%** de son traitement temps plein.

Cumul avec un autre congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute aux trois jours du congé de naissance ou d'adoption.

Il peut se cumuler également avec tout autre congé pour lequel le fonctionnaire sera en position d'activité (congés annuels, congé de maladie, congé de maternité en cas de décès de la mère) et être pris à la suite, le cas échéant, tout en respectant le délai de quatre mois suivant la naissance ou l'adoption.

Cumul avec une mise en disponibilité d'office pour maladie

L'agent placé en disponibilité d'office pour maladie ne peut pas bénéficier d'un congé de paternité, il n'est pas en position d'activité. Mais, il conserve sa qualité d'assuré social auprès du régime spécial.

Article 2 - Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

Pendant toute la durée légale du congé de paternité, les prestations en espèces d'assurance maternité se substituent aux prestations en espèces d'assurance maladie et d'assurance invalidité prévues aux articles 4 et 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960.

Article 5 - Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

Incidence sur la carrière

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité. Le congé est donc pris en compte :

- pour les droits à avancement de grade et d'échelon ;
- pour l'appréciation des droits à congés annuels ;
- pour les droits à la retraite.

FIN DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT

À l'issue du congé, la reprise est effectuée dans la même résidence, établissement et poste de travail que celui occupé par l'agent avant son départ.

INDEMNISATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT POUR LE COMPTE DE LA CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES (CNAF)

La CNAF rembourse, dans la limite du plafond de Sécurité sociale, la rémunération brute versée par l'employeur au fonctionnaire pendant le congé de paternité, diminuée :

- des indemnités ;
- des avantages familiaux (le supplément familial de traitement) ;
- des cotisations et contributions salariales.

Article L. 223-1 - Code de la Sécurité sociale

Remboursement de la rémunération

Les opérations de remboursement pour les employeurs territoriaux sont confiées à titre exclusif, à la Caisse des dépôts et consignations par convention de gestion passée également avec l'agent central des organismes de Sécurité sociale (ACOSS).

Article D. 223-1, 1^{er} alinéa - Code de la Sécurité sociale

La convention fixe les conditions dans lesquelles la CNAF verse à la Caisse des dépôts et consignations de façon provisionnelle d'une part, les sommes nécessaires au remboursement et, d'autre part, le montant des frais de gestion.

Elle détermine la périodicité et la nature des états et des pièces justificatives à produire.

Article D. 223-1, 2^e alinéa - Code de la Sécurité sociale

Demande de remboursement

L'employeur adresse une demande de remboursement à la Caisse des dépôts et consignations.

Les pièces justificatives, pour chacun des agents concernés, n'ont pas à être jointes à la demande. Elles doivent être tenues à la disposition de la Caisse des dépôts et consignations.

Article D. 223-1, 3^e et 4^e alinéas - Code de la Sécurité sociale

Périodicité des remboursements

Les remboursements interviennent à chaque trimestre, sur la base d'un état récapitulatif indiquant :

- pour chaque agent concerné, le montant des dépenses à la charge de la collectivité, et les dépenses remboursables ;
- le nombre d'agents concernés ;
- le nombre de jours de congés pris.

Article D. 223-1, 3^e alinéa - Code de la Sécurité sociale

CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

RÉFÉRENCES

- Article 59-5 - Loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;
- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence des fonctionnaires d'État ;
- Article 226-1 - Code du travail ;
- Article 34 - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'Etat ;
- Article 57 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale ;
- Article 41 - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière.

Pour les stagiaires

- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 pour la fonction publique d'Etat ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 97-487 du 12 mai 1997 pour la fonction publique hospitalière.

Le congé de naissance et d'adoption est un congé supplémentaire octroyé à l'occasion de chaque naissance ou adoption applicable à tout employeur public ou privé.

Dans la Fonction publique territoriale, l'article 59-5° de la Loi du 26 janvier 1984 prévoit que des autorisations spéciales sont accordées pour certains événements familiaux.

Donc, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, les fonctionnaires territoriaux ont droit à un congé dont les caractéristiques sont prévues par la Loi du 18 mai 1946 toujours en vigueur et l'article L. 226-1 du Code du travail, 2° alinéa.

Le congé doit être pris au moment de l'événement en cause : naissance ou adoption.

Les jours de congé doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Peuvent prétendre au bénéfice de ce congé :

- le père de famille, en cas de naissance ;
- ou la mère adoptive si elle a renoncé à son droit à congé d'adoption en faveur du père adoptif.

CONDITIONS D'OCTROI ET JUSTIFICATIFS

Ce congé est accordé sur présentation du justificatif de la naissance ou de l'adoption.

Dans le cas de naissance d'un enfant naturel, le droit à congé est subordonné :

- à la reconnaissance légale et effective de l'enfant par le père ;
- à la vie en concubinage notoire et permanente des deux parents.

En cas de fausse couche, l'événement, s'il ne peut pas être considéré comme naissance au vu, soit d'un acte de naissance ou de décès, soit d'un certificat médical, ne permet pas d'accorder le congé.

DURÉE DU CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

La durée du congé est fixée à trois jours ouvrables pris consécutivement, ou de manière fractionnée, après accord entre l'autorité territoriale et l'agent.

Le congé prévu par la Loi du 18 mai 1946 a la qualité de "congé supplémentaire". Il ne s'analyse pas comme une autorisation d'absence proprement dite.

RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Au cours du congé de naissance ou d'adoption, l'agent percevra l'intégralité de sa rémunération d'activité.

COMBINAISON AVEC D'AUTRES CONGÉS

Si l'agent se trouve en congé de maladie ou en congés annuels au moment de la naissance, le congé de naissance ou d'adoption sera accordé à l'issue du congé et le prolongera de la durée de trois jours.

AVANCEMENT ET RETRAITE

Les jours de congé sont considérés comme services effectifs au regard des droits à l'avancement d'échelon, de grade, et à la retraite.

CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION

Depuis le 1^{er} janvier 1987, le remboursement de la rémunération du congé à l'employeur par les caisses d'allocations familiales, a été supprimé par la modification du Code de la Sécurité sociale.

L'employeur supporte seul la charge de la rémunération.