

**CONGE MATERNITE APPLICABLES AUX AGENTS FONCTIONNAIRES, STAGIAIRES ET
CONTRACTUELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE**

*Direction des hôpitaux FH 1
Direction de l'action sociale TS3*

Circulaire DH/FH1/DAS/TS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

(Texte non paru au journal officiel)

Références :

Directive n° 92-85 C.E.E. du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail;

Code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 331-3, L. 331-4, L. 331-6 et L. 331-7.

Le ministre du travail et des affaires sociales à Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en oeuvre).

La présente circulaire décrit l'ensemble des dispositions désormais applicables aux agents fonctionnaires, aux agents stagiaires et aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée susvisée dans le domaine des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, en y insérant les nouvelles mesures du code de la sécurité sociale adoptées dans le cadre de la loi no 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

Ces mesures nouvelles tendent à, - modifier la durée du congé de maternité ou d'adoption en cas de naissances multiples ou d'adoptions multiples (cf. L A, 3 et II);

- permettre la répartition du congé d'adoption entre la mère et le père adoptif (cf. H Congé d'adoption);

- accorder des autorisations d'absence de droit pour les examens médicaux prénataux obligatoires (D du chapitre Autorisations d'absence).

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire DH/8D/87 no 87-210 du 7 octobre 1987 relative aux congés de maternité et d'adoption.

A. - DUREE DU CONGE MATERNITE

1. Naissance du premier au deuxième enfant

L'agent féminin a droit sur sa demande à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant la date présumée (cf. B, 2, b ci-dessous)-

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée à la demande de l'intéressée sur la période postnatale, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué. Cependant, la période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

2. Naissance du 3ème enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables (1), elle a droit à suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

La situation familiale de l'intéressée et du ménage est appréciée au début du congé accordé.

La période prénatale du congé peut être portée à dix semaines; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.

La durée de la période postnatale du congé peut être fixée à dix semaines, lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu.

(1) L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable.

En revanche, la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause.

3. Naissances multiples

L'article 25-1 de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille a augmenté la durée du congé de maternité lorsque des naissances multiples sont prévues. Les durées du congé de maternité sont désormais fixées comme suit:

Grossesse gémellaire.

Le congé légal de maternité commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement soit au total trente-quatre semaines.

La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maxi- MUM.

La période postnatale est alors réduite d'autant.

Grossesse de triplés ou plus.

Le congé de maternité débute vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date -de 1"accouchement, soit au total quarante-six semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

4. En cas d'absence de demande :

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé de maternité d'office deux semaines avant cette date et pour une période minimale de six semaines après l'accouchement. L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

En revanche, elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication, d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin du travail et d'avoir informé au préalable de son intention l'autorité administrative et, pour l'agent contractuel, sa caisse de sécurité sociale.

B. - CAS PARTICULIERS

1. Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

Si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites des couches, dans les conditions définies ci-après.

a) En cas d'arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (la déclaration de grossesse s'entend de la première constatation médicale de celle-ci).

Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire - état pathologique lié à la grossesse a disparu avec l'accouchement. En conséquence, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix, dix-huit ou vingt-deux semaines, augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris.

b) En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines.

c) Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière.

d) Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pension vis-à-vis de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou de l'Ircantec, ainsi que pour l'attribution de la prime de service.

Par ailleurs, l'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

2. Date de l'accouchement différente de la date présumée

Deux cas sont à distinguer :

a) Accouchement retardé.

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité. Ainsi, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoutant aux seize ou vingt-six semaines, ou trente-quatre ou quarante-six semaines, en cas de naissances multiples attribuées à l'intéressée.

b) Accouchement prématuré.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé de seize ou vingt-six semaines n'est pas réduite de ce fait. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite d'un repos total de seize ou vingt-six semaines, ou de trente-quatre ou quarante-six semaines, en cas de naissances multiples.

3. Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit, en toute hypothèse, prendre six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

Elle peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

4. En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement

Le père peut prendre le congé de Maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

5. Congé de maladie à l'expiration du congé de maternité

Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle peut obtenir, en transmettant à l'autorité administrative un certificat médical, un congé de maladie dans les conditions fixées par la réglementation.

C. - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL DURANT LA GROSSESSE

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin du travail est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application de l'article R. 242-11 du code du travail, l'autorité administrative compétente peut procéder, sur demande de l'intéressée et après avis du médecin du travail, à un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

II. - CONGÉ D'ADOPTION

L'article 55-1 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 prévoit qu'à compter du 1- janvier 1994 le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, sous réserve que la durée du congé d'adoption ne soit pas fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines. Il convient donc désormais d'accorder, à compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer, ce congé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période. Ce dernier, père ou mère, bénéficie alors du congé de trois jours pris consécutivement ou de manière discontinue lors de l'arrivée de l'enfant au foyer; ce congé supplémentaire peut être pris, au choix de l'intéressé, dans une période de quinze jours entourant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Par ailleurs, le champ d'application des dispositions relatives au congé d'adoption a été étendu par la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994. Le droit au congé d'adoption est désormais ouvert:

- non seulement à la personne à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une couvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption ;
- mais également à la personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 60 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale, lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, et ce, sans l'intermédiaire d'une oeuvre, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Par ailleurs, il est rappelé que :

- 1° Les bénéficiaires doivent cesser tout travail rémunéré pendant la durée de ce congé ;
- 2° Pour le premier ou le deuxième enfant, la durée du congé d'adoption est de dix semaines ;

3° En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de dix à dix-huit semaines;

4° Désormais, en cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'intéressée, la durée du congé d'adoption est de vingt-deux semaines;

5° En cas de retrait de l'enfant le congé cesse à compter de la date de retrait.

III. - INCIDENCE DES CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION SUR LE TRAITEMENT ET LA SITUATION ADMINISTRATIVE

La totalité du traitement ainsi que les différentes primes et indemnités, lorsque les modalités de leur maintien sont prévues par les textes qui les instituent, sont versés pendant les congés de maternité et d'adoption. Ces congés sont assimilés à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension vis-à-vis de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales et, le cas échéant, la retraite complémentaire Ircantec. Au regard de la retraite vieillesse servie par la sécurité sociale, les règles actuellement retenues par cet organisme en la matière sont toujours applicables.

Les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

Les agents contractuels justifiant d'au moins six mois de service perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maternité, ou au titre de réassurance maladie. En conséquence, l'établissement employeur doit prendre en charge les sommes **qui**, éventuellement, ne seraient pas versées par la caisse de sécurité sociale, en raison de la spécificité des dispositions applicables dans la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires et agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

IV. - REPRISE DE FONCTIONS

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans le même établissement au sens géographique du terme et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé.

V. - DÉCLARATION DE GROSSESSE.

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois:

- pour les fonctionnaires et stagiaires, au service du personnel de l'établissement employeur ;
- pour les agents contractuels, aux caisses de sécurité sociale dont ils relèvent.

Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

A. - SÉANCES PRÉPARATOIRES À L'ACCOUCHEMENT PAR LA MÉTHODE PSYCHOPROPHYLACTIQUE (ACCOUCHEMENT SANS DOULEUR)

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité responsable, sur avis du médecin du travail, au vu des pièces justificatives.

B. - ALLAITEMENT

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) dont les termes sont rappelés ci-après -

« Il n'est pas possible en l'absence de dispositions particulières d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, 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. A 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. »

Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.).

C. - AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES

Compte tenu des nécessités du service, l'autorité responsable peut accorder sur avis du médecin du travail, à tout agent féminin qui le demande, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités peuvent être accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite matinale d'une heure par jour; cette heure n'est pas récupérable.

D. - EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de la fonction publique hospitalière bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L.154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente circulaire à la connaissance de l'ensemble des établissements publics de santé, sociaux, et médico-sociaux de votre département ainsi que des établissements et services relevant du conseil général et employant des agents de la fonction publique hospitalière et me tenir informé des difficultés qui pourraient survenir à l'occasion de son application.

Le Chef de service,

J. LENAIN

Le chef de service, adjoint au directeur de l'action sociale,

S. CLEMENT

N.B. : cette circulaire a été adressée au D.R.A.S.S. et D.D.A.S.S. sous le numéro 96-5065 du 14 février 1996.

ANNEXE 1

Durée du congé de maternité

TYPES DE GROSSESSE		DUREE TOTALE (en semaines)	PERIODE prénatale (en semaines)	PERIODE postnatale (en semaines)
Grossesse simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	16	6 (1)	10 (4)
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26	8 (1) (2)	18 (4)
Grossesse gémellaire		34	12 (1) (3)	22 (4)
Grossesse de triplés (ou plus)		46	24 (1)	22 (4)

(1) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines.
(2) La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
(3) La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
(4) En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

ANNEXE II

Durée du congé d'adoption

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 dispositions applicables aux contractuels FPH

Art. 13 - L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Art. 45. - Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité ou d'adoption, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

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'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.