

Lu pour vous dans la Gazette

### **Les congés de maternité, paternité et d'adoption en 10 questions**

**En cas de naissance ou d'adoption, les parents ont droit, en tant qu'agent territorial, à des congés pour profiter au mieux de cet événement familial.**

#### **Qu'est-ce que le congé de maternité ?**

En cas de grossesse dûment constatée, les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement. Sa durée est égale à celle prévue par le régime général de la Sécurité sociale (lire la question 4). Le congé de maternité n'étant pas un congé de maladie, il ne doit pas être décompté à ce titre.

#### **Comment définir le congé de paternité ?**

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée reconnaît au père de l'enfant qui vient de naître un droit au congé avec traitement. Celui-ci doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. L'agent qui souhaite en bénéficier doit avertir son administration au moins un mois avant la date envisagée.

#### **Qu'est-ce que le congé d'adoption ?**

Comme les précédents, le congé d'adoption est ouvert aux fonctionnaires en position d'activité. Le père comme la mère peuvent demander à en bénéficier. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce cas, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la Sécurité sociale.

#### **Quelle est la durée de ces congés ?**

Leur durée correspond à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale.

En ce qui concerne la durée du congé de maternité, les dispositions du Code de la sécurité sociale prévoient qu'elle varie selon le nombre d'enfants composant la famille et le nombre d'enfants attendus. En cas de grossesse simple, lorsque le foyer compte moins de deux enfants, la durée du congé de maternité est de seize semaines au total (six semaines avant la naissance et dix semaines après), au-delà de deux enfants, elle est de vingt-six semaines. En cas de grossesse gémellaire, la durée totale du congé de maternité est portée à trente-quatre semaines, et à quarante-six semaines en cas de grossesse trigémellaire (et au-delà). En cas de naissance prématurée (plus de six semaines avant la date initialement prévue) et d'hospitalisation postnatale de l'enfant, la durée du congé de maternité est également augmentée du nombre de jours courant entre la date effective de l'accouchement et celle initialement prévue. On peut noter que des reports sont possibles, dans certaines limites (lire la question 5).

La durée du congé de paternité est de onze jours consécutifs. Elle est portée à dix-huit jours en cas de naissances multiples.

Le congé d'adoption est de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée. Si l'adoption porte à au moins trois le nombre d'enfants à charge de la famille, la durée du congé est portée à dix-huit semaines. Plus particulièrement, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée de onze jours (ou de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples). Elle ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

### **Comment le congé de maternité peut-il être aménagé ?**

A l'occasion de la naissance de son premier ou de son deuxième enfant, l'agent concerné peut décider de reporter une partie de la période prénatale du congé de maternité sur la période postnatale. Ce report est subordonné à plusieurs conditions :

- le médecin de prévention doit faire part de son avis ;
- l'intéressée doit exercer effectivement ses fonctions avant le début des six semaines précédant la date présumée de l'accouchement ;
- un certificat médical fourni au 6<sup>e</sup> mois de grossesse doit attester que le report ne paraît pas contre-indiqué compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse. Ce document doit préciser le nombre de jours reportés.

Le report est limité : la période prénatale du congé de maternité doit toujours débiter au moins deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

### **Comment les non-titulaires peuvent-ils bénéficier de ces congés ?**

Selon le décret du 15 février 1988 modifié, l'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, avec plein traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale (lire la question 4). S'il a moins de six mois de services, il a également droit à ces congés, mais non rémunérés. Lorsque l'agent bénéficie d'un contrat Pacte (\*), ce dernier peut être prolongé dans la limite de la durée des congés de maternité, paternité ou d'adoption dont il a bénéficié. Le fonctionnaire territorial stagiaire a, lui aussi, droit à ces congés, qui seront rémunérés. Les périodes de congés ainsi accordées, en plus du congé annuel, ne peuvent être prises en compte comme périodes de stage que pour un dixième de la durée globale. Toutefois, tout le temps passé par le stagiaire en congé avec traitement est comptabilisé, lors de sa titularisation, dans le calcul des services pour l'avancement et les droits à la retraite. Lorsque le stage a été interrompu durant plus d'un an, du fait de congés successifs autres que le congé annuel, l'intéressé peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage. Enfin, la titularisation du stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité (de paternité ou d'adoption) prend effet à la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé .

### **Quelle est la situation des agents pendant ces congés ?**

Les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont assimilés à une période d'activité pour les droits à pension et sont pris en compte pour l'avancement. Par ailleurs, l'agent travaillant à temps partiel bénéficie, durant cette période, des mêmes droits qu'un agent à temps plein. Enfin, il va de soi que le bénéfice de ces congés ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale des agents.

### **L'agent peut-il être licencié pendant ces congés ?**

Le décret du 15 février 1988 modifié interdit tout licenciement d'un agent se trouvant en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Toutefois, si une décision de licenciement est notifiée à un agent en cours de grossesse, il doit, dans les quinze jours suivant, justifier de son état par la production d'un certificat médical. L'agent qui a présenté une demande d'adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu. Toutefois, l'engagement peut être résilié dans les conditions prévues aux articles L.122-25-2 et L.122-27 du Code du travail. Par ailleurs, la production par l'agent de l'agrément pour l'accueil d'un enfant, en vue de son adoption, ne suffit pas à justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours, empêchant son licenciement. Ceci s'explique par le fait qu'un délai très long s'écoule généralement entre l'obtention de l'agrément et l'adoption effective.

### **A l'issue de ces congés, l'agent retrouve-t-il son emploi ?**

A l'expiration d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si c'est impossible, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche géographiquement de son dernier lieu de travail. S'il en fait la demande, il peut également se voir attribuer l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de mutation fixées par l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

S'il est physiquement apte à reprendre son service à l'issue de l'un de ces congés, et s'il remplit toujours les conditions requises, l'agent non titulaire est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

### **En dehors de ces congés, quels sont les autres droits de l'agent ?**

Au cours de sa grossesse, l'agent peut bénéficier d'aménagements temporaires de son poste de travail ou des conditions d'exercice de ses fonctions. Ceux-ci peuvent être recommandés par le médecin de prévention. Sur demande de l'intéressée, l'administration peut également proposer, après avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages de l'agent, notamment en termes de rémunération. Ce changement intervient ainsi lorsqu'il existe une incompatibilité entre la grossesse de l'agent et les fonctions qu'il exerce.

D'autre part, un aménagement des horaires de travail est également possible. Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes de l'agent concerné, les chefs de service lui accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Celles-ci sont accordées, à partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

### **Références.**

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-1 et suivants.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur au 6 mars 2007.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version en vigueur au 22 février 2007 (art. 21).
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT, dans sa version consolidée le 22 août 2006.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 8453 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la FPT.

(\*) Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat.

Sophie Macaire

Lu pour vous dans la Gazette