



# Congés maternité & paternité

## 1. Les bases

Le congé maternité regroupe les autorisations d'absence liées à la naissance et à l'adoption d'un enfant.

Le fonctionnaire ou le stagiaire en activité a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

## 2. Situation administrative

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement. Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité.

**✓ Cas des stagiaires : le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994. La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.**

## 3. Reprise des fonctions

A l'expiration de son congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

**✓ Pour bénéficier de la totalité des prestations légales et bénéficier de la prise en charge des examens prénataux obligatoires, l'agent doit :**

- faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du 3ème mois,
- adresser une déclaration de grossesse avant la fin du 4ème mois de grossesse, le feuillet rose à la caisse primaire d'assurance maladie et les deux feuillets bleus à la caisse d'allocations familiales.

#### 4. Autorisations d'absence liées à la grossesse<sup>1</sup> :

<b>Examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Absence d'1/2 journée s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.</li><li>- Fournir une attestation de présence du médecin à l'administration.</li></ul>
<b>Tout examen médical lié à la grossesse</b>	Absence pour la durée du rendez-vous, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. - Fournir une attestation de présence du médecin à l'administration.
<b>Aménagement des horaires de travail pour femmes enceintes</b>	Absence d'1 h/jour maximum à partir du 3ème mois de grossesse : <ul style="list-style-type: none"><li>- Sur avis du médecin de prévention du rectorat</li><li>- Compte tenu des nécessités des horaires du service.</li></ul>
<b>Séances préparatoires à l'accouchement</b>	Si elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service sur avis du médecin de prévention et au vu des justificatifs.
<b>Congé pour grossesse pathologique</b>	Un congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse peut être accordé sur certificat médical ; il s'agit du congé pour grossesse pathologique de 2 semaines maximum.
<b>Congé pathologique post natal (état pathologique résultant de la grossesse)</b>	28 jours maximum à compter de la maternité.

#### 5. Autorisations d'absence liées à la naissance<sup>2</sup> :

<sup>1</sup> Sources : Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 et Directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992

<sup>2</sup> Sources : Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995

	<b>Avant l'accouchement (congé prénatal)</b>	<b>Après l'accouchement (congé postnatal)</b>	<b>Total</b>
<b>Cas général</b> 1ère ou 2ème naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

✓ **Attente d'un enfant avec au moins deux enfants à charge** : vous pouvez choisir d'anticiper le point de départ de votre congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

✓ **Attente de jumeaux** : vous pouvez choisir d'anticiper le point de départ de votre congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

✓ **Accouchement avant la date présumée** : la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

<b>Allaitement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 h/jour maximum à prendre en 2 fois lorsque le lieu de garde de l'enfant est intégré dans la structure de travail.</li> <li>- 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.</li> </ul>
--------------------	---

## 6. Examens médicaux obligatoires liés à la PMA (Procréation Médicalement Assistée) :

<p><u><a href="#">Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une (PMA) et dans la fonction publique</a></u></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA), à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé.</li><li>- L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.</li><li>- Demander les justificatifs au service hospitalier et les délivrer au chef d'établissement rapidement.</li></ul>
<p><u><a href="#">Article L1225-16 du code du travail</a></u></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.</li><li>- La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.</li><li>- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.</li><li>- Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.</li></ul>

## 7. Congé de paternité :

<b>Congé de paternité</b>	- Il est de 11 jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris (18 en cas de naissances multiples). A distinguer de l'autorisation d'absence de 3 jours.
<b>Congé d'accueil de l'enfant (naissance ou adoption)</b>	- Il doit être pris dans les 4 mois qui suit la naissance de l'enfant.
<b><u>Circulaire FP n°2018 du 24 janvier 2002</u></b>	- La demande doit être formulée au moins un mois avant la date du début du congé.

## 8. Congé d'adoption :

- 10 semaines à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.
- Il peut être réparti entre le père et la mère.

Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995

## 9. Congé de présence parentale :

- Si l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- Congé non rémunéré (allocation journalière de présence parentale (AJPP) possible).
- 310 jours ouvrés maximum (14 mois) sur une période de 36 mois (3 ans) pour un même enfant et une même pathologie.
- De droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant sa date de début. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, à la date de la demande (transmission sous 15 jours du certificat médical)

Article 40bis - Loi n°84-16 du 11 janvier 1984

Décret n°2006-536 du 11 mai 2006

**Contactez-le SNALC Toulouse :**



**05 61 13 20 78**



**juris@snalctoulouse.fr**