

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°73– Juillet/Août 2021



Dossier : Congés de maternité et liés aux charges parentales (p.3)

Également dans ce numéro

Crise sanitaire—obligation vaccinale et passe-sanitaire (p.6)

CDD non renouvelé : motif personnel et légitime ouvrant droit aux ARE (p.9)

Harcèlement moral caractérisé par des décisions d'éviction irrégulière (p.11)

Fiche procédure : Congé de maternité (p.17)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- **Congés de maternité et liés aux charges parentales**



Les textes officiels

6

- **Crise sanitaire—passe sanitaire et obligation vaccinale**
- **Négociation et accords collectifs**



La jurisprudence

8

- **Vol de matériels : révocation non proportionnelle**
- **CDD non renouvelé : motif personnel et légitime ouvrant droit aux ARE**
- **Irrégularité du plafonnement du CIA à 1€**
- **Compte rendu d'évaluation professionnelle : légalité d'une observation du DGS**
- **Harcèlement moral caractérisé par des décisions d'éviction irrégulière**



Vos questions
Nos réponses

12



Fiche pratique

Congé de maternité et liés
aux charges parentales

13



Fiche procédure

Congé de maternité

17



Congés de maternité et liés aux charges parentales

Le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 détermine les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre des congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

Le décret permet **d'harmoniser les règles applicables** aux fonctionnaires, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels, dont l'ancienneté de 6 mois pour le bénéfice de ces congés est par ailleurs abrogée.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : régime juridique

A compter du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée à **25 jours calendaires** (32 en cas de naissances multiples), contre 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples) auparavant.

Le congé de paternité peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes :

- Une période obligatoire de **4 jours calendaires consécutifs** faisant suite

immédiatement au congé de naissance de 3 jours à compter de la naissance de l'enfant ou du 1er jour qui suit.

- Une seconde période, à la demande de l'agent, **de 21 jours calendaires** (ou 28 en cas de naissances multiples), peut être prise dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant. Cette seconde période est prise de manière continue ou fractionnée en **deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune**.

Le délai de 6 mois est reporté :

- En cas d'hospitalisation de l'enfant, à la fin de cette hospitalisation,
- En cas de décès de la mère, à la fin du congé dont bénéficie le père.

En cas **d'hospitalisation** de l'enfant immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie, **la période de congé de quatre jours consécutifs est prolongée de droit**, à la demande du fonctionnaire, pendant la période d'hospitalisation, dans la **limite d'une durée de 30 jours consécutifs**.





Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : attribution

Le fonctionnaire transmet sous **8 jours à compter de la date d'accouchement**, toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la seconde période de congé, le fonctionnaire confirme à l'autorité territoriale les dates de prise de congé.

En cas de **naissance prématurée**, le congé débute sans délai lorsque l'agent souhaite débiter sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Il en informe l'autorité territoriale et transmet, dans **un délai de 8 jours**, tout document justifiant de la naissance prématurée.

Ce délai de 8 jours s'impose également en cas de report du congé au-delà de la période de 6 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère, ou de prolongation de la première période obligatoire du congé en cas d'hospitalisation.

Congé de maternité

Même en l'absence de demande de sa part, l'agent est placée en **congé de maternité d'office pour une période totale de 8 semaines**, comprenant les 6 semaines suivant

l'accouchement. (6 semaines post-natal et 2 semaines prénatal).

L'agent peut demander le **report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal**, dans la limite de trois semaines. Ce report, de droit, n'est cependant pas accordé en cas de grossesse multiple.

Lorsque pendant la période de congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement et ayant fait l'objet d'un report, l'agent est en incapacité temporaire de travail, elle est placée en congé de maternité, réduisant la période initialement reportée.

L'agent qui bénéficie des **périodes supplémentaires de congé de maternité** liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement peut utiliser cette période de manière continue ou discontinue **dans la limite de deux semaines** (correspondant à la période supplémentaire liée à un état pathologique résultant de la grossesse).

La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue **de quatre semaines maximum**.

Le congé de maternité est **allongé en cas d'accouchement prématuré** plus de six semaines avant la date présumée d'accouchement, d'autant de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le congé de maternité est interrompu de droit et est reporté à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant



Congé en cas de décès de la mère

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père agent public bénéficie d'un **droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation** dont elle aurait bénéficié.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint agent public de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Congé de naissance

Le congé de naissance est **de 3 jours ouvrables pris de manière continue**, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Le congé est **de 3 jours ouvrables** pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Il

peut être pris de manière **fractionnée** et se cumule avec le congé d'adoption.

Congé d'adoption

Le congé d'adoption est de **16 semaines**. Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents agents publics ouvre droit à **vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption** ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.

Entrée en vigueur

Les dispositions du décret du **29 juin 2021** sont entrées en vigueur le 1er juin 2021.

Les dispositions relatives au formalisme (délai de prévenance notamment) concernant la demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant entrent en vigueur au **1er septembre 2021**.



La fiche pratique de ce numéro détaille les différents congés liés à la parentalité. La fiche procédure présente par ailleurs le congé de maternité. Le prochain numéro sera dédié au congé de paternité.



Crise sanitaire— passe sanitaire et obligation vaccinale

Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de crise sanitaire détermine les personnels soumis à l'obligation de présenter un passe-sanitaire pour l'exercice de leurs fonctions, ainsi que le personnel soumis à l'obligation vaccinale.

Concernant **le passe— sanitaire** les agents concernés sont subordonnés à la présentation :

- soit de la preuve d'un **test négatif de moins de 72 heures** ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé,
- soit d'un justificatif de **statut vaccinal complet**,
- soit **d'un certificat de rétablissement** (test RT-PCR ou antigénique positif) à la suite d'une contamination par la covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

Concernant **l'obligation vaccinale**, les agents concernés sont astreints de présenter un certificat de statut vaccinal, délivré après satisfaction du nombre de doses requises, et sauf contre-indication médicale reconnue.

À compter du **7 août 2021 et jusqu'au 14 septembre 2021** inclus, les agents astreints à l'obligation vaccinale ne peuvent plus exercer leur activité s'ils ne présentent pas le certificat de statut vaccinal, ou par dérogation, le

certificat du rétablissement ou le résultat d'un examen de dépistage, d'un test ou d'un autotest d'au plus 72 heures.

À compter **du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021** inclus, l'agent devra a minima présenter le résultat d'un test accompagné d'un justificatif de l'administration d'au moins une des doses d'un des schémas vaccinaux.

À compter du **16 octobre 2021**, les agents devront justifier de l'administration des doses vaccinales requises afin de bénéficier de statut vaccinal.

Les agents qui ne se soumettent pas à leurs obligations seront suspendus de leurs fonctions.

Les agents publics bénéficient par ailleurs d'une **autorisation spéciale d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux** liés aux vaccinations, ou pour accompagner un mineur ou majeur protégé dont ils ont la charge aux mêmes rendez-vous.



Une **fiche pratique** est mise à votre disposition afin de vous accompagner utilement dans la gestion statutaire des agents en ce qui concerne les obligations de présentation du passe-sanitaire ou vaccinale. La fiche détaille notamment le personnel concerné par ces obligations.



Négociation et accords collectifs

Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique



Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 précise les conditions de **négociation** et de conclusion des **accords collectifs** dans la fonction publique.

L'autorité territoriale destinataire d'une demande écrite d'ouverture d'une négociation relevant de sa compétence en **accuse réception** dans un **délai de quinze jours**.

Dans un **délai de deux mois** suivant la réception de la demande, les **organisations syndicales représentatives sont invitées** par écrit afin de déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

À l'issue de cette réunion, l'autorité territoriale **notifie** par écrit dans un **délai de quinze jours** aux organisations syndicales la suite qu'elle entend donner à la demande.

Les réunions organisées pour la préparation ou dans le cadre d'une négociation peuvent être tenues à distance.

Les accords mentionnent leur **calendrier de mise en œuvre** et, le cas échéant, **la durée de validité et les conditions d'examen** par le comité de suivi.

La **publication** de l'accord relève de l'autorité territoriale signataire, par tout moyen et est transmis au ministre chargé de la fonction publique ou le cas échéant au ministre chargé des collectivités territoriales.

Les accords comportant des clauses édictant des mesures réglementaires sont publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels ils se substituent.

Les organisations syndicales sont **informées** de la signature de l'accord, de sa modification, de sa suspension ou de sa dénonciation.

La **révision** intervient à l'initiative de l'autorité territoriale signataire ou des organisations syndicales signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

La **suspension** ne peut intervenir qu'en cas de situation exceptionnelle, après un délai de préavis de quinze jours et pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois. Elle doit être justifiée.

La **dénonciation** ne peut intervenir que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées. Les conditions de majorité s'apprécient dans les mêmes conditions que la révision. La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée d'un mois.

Les accords de méthode peuvent prévoir une formation à la négociation des participants.



Vol de matériels : révocation non proportionnelle

Conseil d'Etat, 13 juillet 2021, n°448980

En l'espèce, un fonctionnaire reconnaît au cours de son entretien professionnel **avoir subtilisé**, pendant au moins deux ans et selon une fréquence d'un ou deux cartons par mois, des lots de sacs à déchet appartenant à la collectivité, pour son usage personnel ou pour en faire don à des proches.

Selon le procès verbal d'infraction dressé par la gendarmerie, l'agent déféré a été surpris, au cours d'un vide-greniers, proposant à la vente des cartons contenant les objets subtilisés.

Dans un arrêt du 26 novembre 2020 (n°19MA05761), la Cour Administrative d'Appel de Marseille avait estimé que si les faits de vol ont perduré pendant près de deux ans, ils n'ont porté que sur **du matériel de faible**

valeur, dont la majeure partie a été restituée à la collectivité.

Ainsi, et eu égard par ailleurs **au faible niveau hiérarchique de l'agent**, ses agissements, en dépit de leur gravité, **ne justifiaient pas que lui soit infligée la sanction de la révocation**, alors même qu'il s'était déjà défavorablement fait connaître pour des faits d'insubordination et de violence.

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 13 juillet 2021, rejette le pourvoi formé par la collectivité, confirmant l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel et rappelant le principe de **la proportionnalité de la sanction à la faute commise**.





CDD non renouvelé : motif personnel et légitime ouvrant droit aux ARE

Conseil d'Etat, 2 avril 2021, n°428312

En l'espèce, un agent contractuel a informé son employeur public de son intention de **ne pas renouveler le contrat** en cours d'exécution.

Il appartient à l'autorité administrative de déterminer si les circonstances dans lesquelles un contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé permettent de l'assimiler à une **perte involontaire d'emploi**.

A ce titre, comme le prévoit le décret n°2020-741 du 16 juin 2020, l'agent qui refuse le renouvellement d'un contrat **ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi**, à moins que ce refus soit fondé sur un **motif légitime**, qui peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon

substantielle et sans justification par l'employeur.

Si l'agent a fait part à l'autorité administrative de son intention de ne pas renouveler son contrat, sa décision était **fondée sur des considérations d'ordre personnel**, tenant à sa séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de la garde de ses enfants.

Dans les circonstances de l'espèce, ces considérations constituaient un motif légitime pour ne pas demander le renouvellement du contrat, ouvrant droit à la perception des allocations de retour à l'emploi (ARE).

Irrégularité du plafonnement du CIA à 1€

CAA de Versailles, 21 juillet 2021, n°19VE04255

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), est constitué de deux parts :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**,
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de servir.

En limitant **à un euro le plafond du CIA**, la collectivité méconnaît le principe selon lequel ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation des agents suivant des critères définis par délibération.

Il ressort de ce constat que la délibération litigieuse doit être annulée.



Depuis une décision du conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, la part CIA est une composante **obligatoire** du RIFSEEP. La **circulaire n°2019 18** vous assiste dans l'instauration de cette composante.



Compte rendu d'évaluation professionnelle : légalité d'une observation du DGS

CAA de Nancy, 6 juillet 2021, n°20NC00076

Aux termes de l'article 2 du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, « *le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. (...)* ».

L'article 5 du décret susvisé précise que « *le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire (...)* ».

En l'espèce, un agent a mis un terme **de façon unilatérale et anticipée** à son entretien professionnel, obligeant ainsi la supérieure hiérarchique directe de le convoquer à un second entretien.

Au terme de ce dernier, l'agent **refuse de signer le compte rendu de l'entretien**. En réaction à ce

comportement, le directeur général des services a assorti sa signature du compte rendu de l'observation suivante « *4 heures d'entretien, refus de signer. Quel manque de respect vis-à-vis de votre hiérarchie* ».

Selon le juge administratif, a supposé même qu'une telle observation présentait un caractère tendancieux et inapproprié, l'agent n'apporte aucune preuve **qu'elle aurait eu une incidence quelconque sur l'appréciation portée par la supérieure hiérarchique directe sur la manière de service de l'intéressé**, ni qu'elle aurait pour objet ou pour effet de contrarier ses perspectives de carrière et de mobilité.

Il en résulte que l'intéressé n'est pas fondé à demander l'annulation du compte rendu.





Harcèlement moral caractérisé par des décisions d'éviction irrégulière

CAA de Paris, 9 juin 2021, n°20PA00074

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 : " *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. / (...)* ".

En l'espèce, un agent soutient avoir subi de graves vexations pendant deux ans, à savoir un **isolement et un déclassement professionnel**, caractéristiques de faits de harcèlement moral ainsi que d'une dégradation de son état de santé.

Responsable des affaires scolaires d'une structure, le fonctionnaire a été informé qu'un parent d'élève lui avait signalé que **son enfant avait été victime de violences à caractère sexuel** de la part de certains de ses camarades et qu'au vu de la gravité de ces violences et de leur caractère répété, l'intéressé avait décidé de ne plus confier son enfant au centre de loisirs.

Par courrier le même jour, le fonctionnaire a immédiatement **informé sa hiérarchie directe ainsi que deux collègues directement impactés par les faits allégués**.

En réponse, l'autorité territoriale a reproché d'avoir mis en copie les deux responsables du secteur enfance et l'a **sévèrement critiqué** aux motifs qu'il n'avait pas fait preuve d'une attitude raisonnée à l'égard de cet incident et

qu'il avait exprimé son avis sur les faits portés à sa connaissance et sur les mesures éventuelles qui pouvaient être prises.

Par délibération, le conseil municipal a décidé de modifier le tableau des effectifs et **de supprimer l'emploi** du chef du service des affaires scolaires qu'occupait le fonctionnaire.

Le maintien en surnombre est par ailleurs intervenu sans proposition préalable de reclassement.

Il résulte, notamment eu égard à la teneur du courrier du maire en date du 2 mai 2013 et de l'avis défavorable à la suppression dudit poste émis par la commission administrative paritaire, que ce déclassement professionnel résulte de la **volonté délibérée du maire de voir l'intéressé quitter au plus vite les effectifs de la commune** y compris en ne lui proposant que des postes ne comportant aucune fonction d'encadrement, avec un régime indemnitaire sensiblement inférieur à celui qui s'appliquait à sa situation.

Dans ces conditions, l'agent est fondé à soutenir qu'en raison de sa mise à l'isolement, de l'atteinte à sa dignité qui en a résulté et de la dégradation de ses conditions de travail ainsi que son état de santé que cette situation a engendré, il a été **victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral** en méconnaissance des dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 3 juillet 1983.



Le Centre de Gestion vous rappelle votre obligation d'instaurer un dispositif de signalement des faits de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes depuis le 13 mars 2020. Ce dispositif peut être confié au Centre de Gestion .
Pour plus d'information : [fiche pratique AVDHAS](#).

« L'agent convoqué à un jury d'assises doit-il poser des congés annuels ? »

Lorsqu'un agent territorial est appelé à participer à un jury d'assises, il est **dégage de ses obligations professionnelles**. En effet, le citoyen ne pouvant se soustraire à cette participation sous peine d'amende, une **autorisation spéciale d'absence est accordée de droit** (articles 266-288 du code de procédure pénale).

S'agissant de la rémunération, il bénéficie du maintien de sa rémunération, sur production auprès de la collectivité de la convocation. Ce traitement peut être maintenu pendant la durée de la session **sans déduction de l'indemnité journalière de session** prévue par l'article R.139 du code de procédure pénale.

Toutefois, **il ne pourra pas cumuler l'intégralité de son traitement avec l'indemnité supplémentaire pour perte de revenu**, prévue au 2ème alinéa de l'article R.140 du code de procédure pénale, à moins qu'il ne justifie de la suspension d'une partie de sa rémunération par son administration (primes et indemnités).

« L'agent placé en congé de maladie ordinaire peut-il continuer d'exercer son activité en télétravail ? »

Conformément à l'article 14 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, le fonctionnaire est de droit mis en congé de maladie « en cas de maladie dûment constatée » et le mettant « dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ».

Si l'article 28 du décret susvisé précise que le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation, aucune disposition similaire n'est expressément prévu pour le congé de maladie ordinaire.

Il ressort cependant de l'interprétation de l'article 14 que l'agent doit cesser son activité, la maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Par ailleurs, une réponse ministérielle n°14250 du 12 juin 1989 prévoyait la transposition de l'article 28 pour les bénéficiaire d'un congé de maladie ordinaire.

Il convient par conséquent de mettre en demeure l'agent de cesser son activité professionnelle sans délai, l'exercice d'une activité pendant un congé de maladie constituant un manquement aux obligations professionnelles de l'agent (CAA Marseille, n°10MA00611 du 22 mai 2012), susceptible d'engager sa responsabilité dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

« Un tuteur désigné dans le cadre d'un contrat aidé peut-il percevoir la NBI maître d'apprentissage ? »

L'intitulé retenu par le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale en son point n° 22 (Annexe) est « Maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992 susvisée », renvoyant exclusivement à la notion de maître d'apprentissage d'un contrat d'apprentissage.

Il ressort de cette disposition que seul le fonctionnaire désigné maître de stage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu à cet effet, peut percevoir

cette NBI.

Un tuteur désigné dans le cadre d'un contrat aidé afin de faciliter l'insertion professionnelle de l'agent contractuel de droit privé, ou le maître de stage encadrant un stagiaire de l'enseignement, sont exclus de ce dispositif.



Fiche pratique

Récapitulatif des congés de maternité et liés à la parentalité



Congé de maternité

<p>Durée : 6 semaines prénatal et 10 semaines postnatal.</p> <p>Naissances multiples : 2 enfants : 12 semaines prénatal et 22 semaines postnatal 3 enfants et plus : 24 semaines prénatal et 22 semaines postnatal.</p> <p>Grossesse simple à partir du 3^{ème} enfant : 8 semaines prénatal et 18 semaines postnatal.</p> <p>Point de départ : date présumée de l'accouchement</p>	<p>Accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale.</p> <p>Même en l'absence de demande de l'agent, placement d'office en congé de maternité (6 semaines prénatal et 8 semaines postnatal).</p>	<p>Certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et atteste et précise la date présumée de l'accouchement.</p>
<p>Report de congé prénatal sur le congé postnatal Durée : dans la limite de 3 semaines.</p>	<p>Accordé de droit sur demande de l'agent.</p> <p>Pas accordé en cas de grossesse multiple.</p> <p>Incapacité temporaire intervenant durant la période reportée = placement en congé de maladie (annulation du report).</p>	<p>Certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, atteste de son avis favorable et indique la durée du report.</p>
<p>Hospitalisation de l'enfant : report et congé supplémentaire</p> <p>Le congé de maternité est allongé en cas d'accouchement prématuré plus de six semaines avant la date présumée d'accouchement, d'autant de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité. Cette période ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.</p> <p>Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le congé de maternité est interrompu de droit et est reporté à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant</p>		<p>Tout document attestant de la durée de l'hospitalisation ou de l'hospitalisation (pour le report).</p>

<p>Période supplémentaire liée à un état pathologique</p> <p>Etat pathologique résultant de la grossesse : congé maternité augmenté de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement</p> <p>Etat pathologique résultat de l'accouchement : congé maternité augmenté de quatre semaines après la date de l'accouchement.</p>	<p>Demande adressée à l'autorité territoriale 2 jours au plus tard suivant l'établissement du certificat médical.</p> <p>Période supplémentaire résultant de la grossesse : prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé maternité.</p> <p>Utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de deux semaines.</p> <p>Période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement : prise pour une durée continue de quatre semaines maximum.</p>	<p>Certificat attestant de l'état pathologique.</p>
---	--	---



Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

<p>Durée : 25 jours calendaires.</p> <p>Naissances multiples : 32 jours.</p> <p>Pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes :</p> <p><u>Une période obligatoire</u> de 4 jours calendaires consécutifs faisant suite immédiatement au congé de naissance de 3 jours.</p> <p><u>Une seconde période</u>, à la demande de l'agent, de 21 jours calendaires (ou 28 en cas de naissances multiples) dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant. Continue ou fractionnée en deux périodes de 5 jours minimum, de 5 jours chacune.</p> <p>Report du délai de 6 mois :</p> <p>En cas d'hospitalisation de l'enfant, à la fin de cette hospitalisation, En cas de décès de la mère, à la fin du congé dont bénéficie le père.</p> <p>Hospitalisation de l'enfant immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée : prolongation de la première période de congé paternité pendant la période d'hospitalisation et dans la limite de 30 jours consécutifs.</p>	<p>La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation du congé envisagé ainsi que les dates prévisionnelles du congé.</p> <p>Transmission sous 8 jours à compter de la date d'accouchement de toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant.</p> <p>Un mois avant la prise de la seconde période de congé, l'agent doit confirmer les dates de congés.</p> <p>Naissance prématurée : début du congé sans délai si l'agent souhaite le débiter au cours du mois suivant la naissance.</p> <p><u>Délai de prévenance de 8 jours :</u></p> <p>En cas de naissance prématurée, En cas de report du congé au-delà de la période de 6 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère, De prolongation de la première période obligatoire du congé en cas d'hospitalisation.</p>	<p>Copie du certificat qui atteste de l'état de grossesse ou document justifiant de la naissance de l'enfant</p> <p>Toutes pièces qui justifient que le fonctionnaire est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacs ou vivant maritalement avec elle.</p>
---	---	--



Congé de naissance

<p>Durée : 3 jours ouvrables Pris de manière continue, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.</p>	<p>Accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande accompagnée des pièces justificatives.</p>	<p>Certificat qui atteste de l'état de grossesse ou document justifiant de la naissance de l'enfant S'il y a lieu, tout document justifiant de la vie en concubinage/ PACS/ Mariage.</p>
---	--	--



Congé en cas de décès de la mère de l'enfant

<p>Décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité : congé accordé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié au père.</p>	<p>Accordé de droit à l'agent qui en fait la demande. Indique les dates de congés.</p> <p>Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint agent public de la mère / lié à elle par un pacte civil de solidarité/ vivant maritalement avec elle.</p>	<p>Pièces justificatives précisées par arrêtés. Lorsque l'agent n'est pas le père, il transmet également : Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle, Un document indiquant que le père ne bénéficie pas de ce congé.</p>
---	---	--



Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

<p>Durée : 3 jours ouvrables.</p>	<p>Accordé de droit, demande accompagnée des pièces justificatives. Indique la ou les dates de congé.</p>	<p>Tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.</p>
--	---	--



Congé de naissance

<p>Durée : 16 semaines.</p> <p>25 jours supplémentaires (ou 32 en cas d'adoption multiples) lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents agents publics.</p> <p>Durée du congé fractionnable en deux périodes, dont une de 25 jours minimum. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours.</p>	<p>Accordé de droit, demande accompagnée des pièces justificatives.</p> <p>Indique la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé.</p> <p>Début : au choix, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée.</p> <p>Peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.</p>	<p>Tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée</p> <p>Déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants</p>
--	--	---

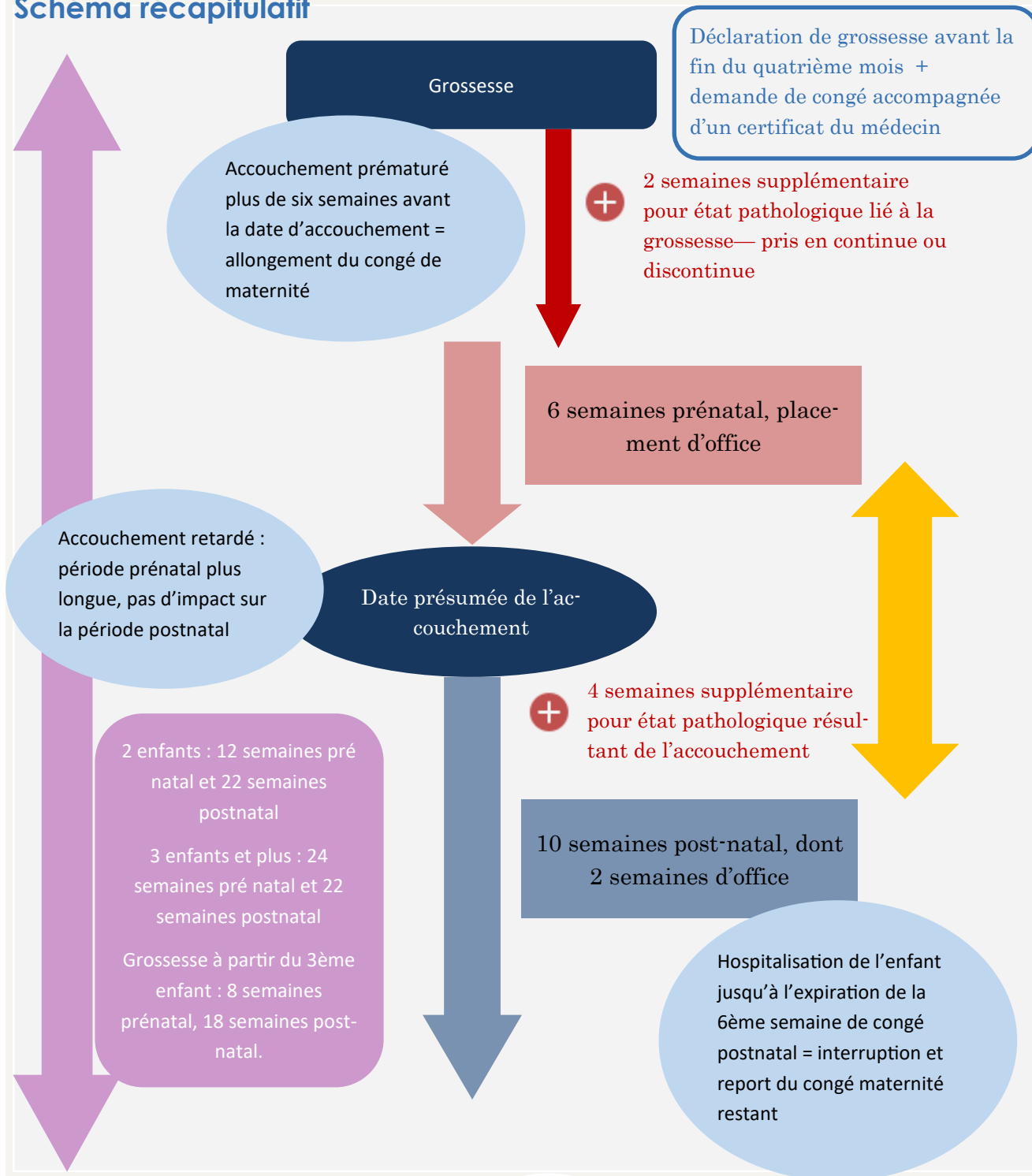
L'ensemble des congés concernent les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels.

Jours ouvrables : Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

Jours calendaires : Un jour calendaire désigne tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés : Jour non travaillé, allant du 1er janvier jusqu'au 31 décembre.

Congé de maternité

Schéma récapitulatif



Bénéficiaires et conditions d'octroi

Bénéficiaire du congé de maternité :

- Les fonctionnaires titulaires, affiliés à la CNRACL (+ 28h) ou à l'IRCANTEC (-28h),
- Les fonctionnaires stagiaires, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC
- Les agents contractuels.

L'agent doit être en position d'activité : sont exclus les agents placés dans une autre position statutaire :

- Congé parental—possibilité d'être réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité,
- Disponibilité—pas de placement en congé de maternité, bénéficie le cas échéant des prestations en espèce si aucune affiliation à un autre régime n'est intervenu,
- Détachement—bénéficie des règles de la structure d'accueil.

En cas de congé de maladie : interruption par le congé de maternité, sauf concernant le congé de longue durée (perception cependant d'une indemnité différentielle si l'agent est en demi-traitement)

Conditions d'octroi

Une première constatation médicale de la grossesse est effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse. Une déclaration est adressée :

À l'autorité territoriale avant la fin du quatrième mois,

Pour les seuls agents relevant du régime général (fonctionnaire -28h ou contractuel de droit public) : à la CPAM et à la CAF.

Le placement en congé de maternité est de droit sur demande de l'agent, accompagné d'un certificat médical établi par le médecin qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Un placement d'office, c'est-à-dire même en l'absence de demande de l'agent, en congé de maternité intervient deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement.

Situation administrative

L'agent est en position d'activité. Le congé de maternité est considéré comme du service effectif. L'agent continue de dérouler ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le congé de maternité ne peut pas être interrompu par un autre congé (sauf hospitalisation de l'enfant).

L'agent public conserve son traitement, son SFT ainsi que son régime indemnitaire.

Le versement du traitement aux agents relevant du régime général s'effectue déduction faites des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Durée du congé de maternité

Le congé de maternité est composé d'une période prénatal et d'une période postnatal, la date d'accouchement présumé fixant le point de départ.

La durée du congé est fixée en fonction du nombre d'enfants à charge et du type de grossesse :

- Grossesse simple : 6 semaines / 10 semaines.
- Grosse simple à partir du 3ème enfant : 8 semaines / 18 semaines | allongement du congé prénatal de 2 semaines maximum possible (réduction de la période post-natal)
- Grossesse multiple : 12 semaines / 22 semaines | allongement du congé prénatal de 4 semaines maximum possible (réduction de la période post-natal)
- Grossesse multiple (3 enfants ou plus) : 24 semaines / 22 semaines.

Situations particulières

Accouchement prématuré : la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal.

Si l'accouchement prématuré intervient au moins six mois avant la date présumée **et** exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé de maternité est augmenté du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé de maternité.

Accouchement retardé : durée totale du congé de maternité plus longue : allongement de la période prénatale entre la date présumée et la date effective de l'accouchement.

Report d'une partie du congé prénatal : report d'une partie du congé prénatal sur la période postérieure à la date présumée de l'accouchement. Limité à 3 semaines.

Période supplémentaire : résultant de la grossesse (dans la limite de deux semaines, continue ou discontinue, à compter de la déclaration de grossesse) ou résultant de l'accouchement (dans la limite de quatre semaines, immédiatement après le terme du congé de maternité, de manière continue).

Hospitalisation de l'enfant : Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'agent peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés de maternité restants.