

 CENTRE HOSPITALIER DE PAU <i>Etablissement support du Groupe</i> <i>Hospitalier de Territoire Béarn et Soule</i>	FICHE Technique GOTT Fiche 10. Les absences pour maternité, paternité et adoption	DRH QUA-FT.... N°VERSION : 01 Date d'application : PAGE : 1/1
Date de création Décembre 2014	Date de mise à jour : 29/09/23 Groupe de travail 21 mai 2021	Date CSE 19/10/2023
	<i>Art.15 de la loi N°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes</i> <i>Circulaire DH/FH1/DAS/TS 3 n°96-152 du 29 février 1996</i> <i>Circulaire DHOS/P1 N°2006-385 du 4 septembre 2006</i> <i>Circulaire n° 96-5065 du 14 février 1996</i>	

La femme enceinte adresse sa déclaration avant la fin du quatrième mois de grossesse à la Direction des ressources humaines.

A. L'aménagement d'horaires pendant la grossesse

Circulaires n° 2937/DGSH du 6 août 1981 et n° 96-5065 du 14 février 1996

Sous réserve des nécessités du service et de la poursuite des activités, une autorisation spéciale d'absence peut être accordée par la Direction des ressources humaines, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, afin d'éviter aux intéressées des difficultés inhérentes au trajet entre leur lieu de travail et leur domicile aux heures d'affluence.

Cette heure n'est pas récupérable. Au sein des services soumis à des contraintes de continuité, cette heure peut être donnée pendant le chevauchement des équipes.

B. Les autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires

Article L.2122-1 du Code de la Santé Publique
Circulaire n°96-5065 du 14 février 1996

Une autorisation d'absence est accordée aux futures mères et pères pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement

Il s'agit des examens prévus par la réglementation : (7 examens médicaux obligatoires : 1 examen avant le 3^{ème} mois, 1 examen par mois à partir du 4^{ème} mois).

Toutefois, les directives prévoient pour la surveillance d'une grossesse normale la réalisation d'une échographie pour trois de ces examens ; au 3^{ème} mois, 6^{ème} mois et 8^{ème} mois.

Des autorisations d'absence, dans la limite d'une heure, et de deux heures pour chacun des trois examens, devront faire l'objet d'une demande écrite de l'agent à la Direction des ressources humaines. Les pièces justificatives devront être fournies (feuille de maladie ou feuille du carnet de maternité).

C. Les séances de préparation à l'accouchement sans douleur

Circulaire n°96-5065 du 14 février 1996

Lorsque les séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psycho-prophylactique (accouchement sans douleur) ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absences peuvent être accordées à partir du 6^{ème} mois, en fonction des nécessités de service, par la Direction des ressources humaines, sur avis du médecin du travail, dans la limite de 8 séances d'une heure chacune, au vu des pièces justificatives (feuille de maladie ou feuille du carnet de maternité).

a. Le congé maternité

L'agent contractuel, **après 6 mois de service**, bénéficiera du maintien de sa rémunération ; dans le cas contraire, il sera placé en congé sans traitement, mais il percevra les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Depuis le 8 août 2019, à compter de la déclaration de grossesse, le congé maladie ordinaire (en lien avec la grossesse) accordé avant le début du congé maternité n'est pas soumis à l'application du jour de carence.

Au Centre hospitalier de Pau, en cas de congé maternité prévu pour le deuxième semestre de l'année, il est demandé de solder les congés de l'agent avant le départ en congé de maternité.

b. La durée du congé maternité

Type de grossesse		Durée totale (en semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaines)
Grossesse simple	L'assuré ou le ménage a moins de 2 enfants *	16	6	10
	L'assuré ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants * ou l'assurée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables	26	8	18
Grossesse Gémellaire		34	12	22
Grossesse de Triplés ou plus		46	24	22

* *L'enfant en garde alternée est pris en compte.*

La future mère peut à son initiative, et sur prescription médicale, demander que le congé prénatal soit écourté dans la limite de 3 semaines. Ce congé ne peut être inférieur à 2 semaines. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant.

Si l'enfant naît à terme ou avant le terme, les dates prévues du congé restent inchangées.

Si l'enfant naît après le terme prévu, le congé est prolongé d'autant.

L'agent en congé de maternité peut s'il en fait la demande, bénéficier de plein droit de des droits à congés inscrits sur son Compte Epargne Temps (CET) à l'issue du congé dont il bénéficie.

c. Le congé pour grossesse et couches pathologiques

Un congé supplémentaire peut être accordé si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire. Un certificat médical attestant que l'arrêt de travail est bien lié au déroulement de la grossesse ou aux suites des couches doit être présenté dans les conditions définies ci-après :

- 1) en cas d'arrêt de travail nécessité par l'état de grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de **2 semaines**. Cette période de congé supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée.
- 2) en cas d'arrêt de travail nécessité par l'état pathologique consécutif à l'accouchement, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de **4 semaines**.
- 3) ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité pour les agents fonctionnaires ; pour les agents contractuels de droit public, seule la période supplémentaire de repos avant le congé de maternité est considérée comme congé de maternité, la période supplémentaire de repos à l'issue du congé maternité étant considérée en maladie ordinaire.

Ces périodes supplémentaires de congés sont assimilés au congé de maternité, au regard des droits à l'avancement, des droits à pension et pour l'attribution de la prime de service.

d. Accouchement intervenant plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant

L'article 15 de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 a prévu l'allongement de la durée du congé de maternité pour les mères dont l'accouchement survient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale du nouveau-né.

La durée de congé auquel la mère a droit est augmentée du nombre de jours courant depuis la date réelle de l'accouchement jusqu'au début du congé légal de maternité. Ce congé supplémentaire n'est pas détachable du congé légal de maternité. Si l'enfant reste hospitalisé pendant au moins six semaines après l'accouchement, la mère peut également reporter tout ou partie du congé à la fin de l'hospitalisation. Cependant, elle ne peut demander ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé.

e. Les cas particuliers de congés maternité :

En cas d'absence de demande de congé maternité, l'administration a la possibilité de mettre d'office l'agent en congé pour une durée minimale de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 6 semaines après.

En cas d'erreur présumée sur la date d'accouchement : si l'accouchement est retardé le retard est pris en compte au titre du congé maternité. En cas d'accouchement prématuré, après le 181^{ème} jour de grossesse, le repos prénatal non pris s'ajoute au repos postnatal.

En cas de décès de la mère : le père fonctionnaire peut bénéficier d'un congé avec traitement, si le décès intervient au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin du congé maternité

prévu, même si le décès n'est pas en lien avec l'accouchement. Si le père ne sollicite pas ce congé, il peut être accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

En cas de décès de l'enfant, la mère bénéficie de son congé postnatal.

En cas de grossesse interrompue, si la grossesse a été déclarée et que celle-ci est interrompue ou doit être interrompue, la mère bénéficie du congé maternité dans son intégralité, si l'interruption intervient après la 22^{ème} semaine ou, avant, si le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.

D. Le congé pour naissance et le congé de paternité / accueil de l'enfant

Loi 86-33 du 9 janvier 1986 article 41-5

Loi 2016-483 du 22 avril 2016, article 69

Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé

Circulaire DHOS/P1/N°2002-7 du 8 janvier 2002 relative au congé paternité

Article L 1225-35 et 12225-37 du Code du travail

a. Les jours naissance

Un congé exceptionnel de 3 jours ouvrés est accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Celui-ci doit être pris au moment de l'événement et au plus tard dans un délai de 15 jours ou bien à la date de retour de la mère et de l'enfant après le séjour en maternité.

Ce droit est ouvert aux contractuels de droit public après 4 mois de service.

b. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé pour une durée de 25 jours calendaires (y compris les dimanches et jours fériés) ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiples.

Ce congé paternité s'applique également en cas d'adoption.

Ce congé est accordé au père biologique de l'enfant, ainsi que le cas échéant au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

La demande doit être effectuée, dans la mesure du possible, un mois avant le début du congé et doit mentionner la période à laquelle il envisage de le prendre.

Ce congé est accordé de droit sur présentation du certificat de grossesse puis après la naissance de la copie du livret de famille ou de l'extrait de l'acte de naissance.

L'agent en congé de paternité, d'accueil de l'enfant peut, s'il en fait la demande, bénéficier de plein droit de ses droits à congés inscrits sur son Compte Epargne Temps (CET) à l'issue du congé dont il bénéficie.

Le congé peut également être prolongé de plein droit en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance. Il est fractionnable en deux périodes :

- La première de 4 jours calendaires suit obligatoirement la naissance,
- La seconde de 21 jours ou, 28 en cas de naissance multiples, peut également être fractionnée en deux périodes de minimum 5 jours.

L'agent contractuel, **après 6 mois de service**, bénéficiera du maintien de sa rémunération ; dans le cas contraire, il sera placé en congé sans traitement et percevra les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

c. Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Ce congé est accordé pour une durée de 3 jours ouvrables. Il est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté. Il est cumulable avec le congé d'adoption.

Pour bénéficier de ce congé, l'agent adresse une demande indiquant les dates de congé, accompagnée de tout document attestant l'arrivée d'un enfant et précisant la date de son arrivée.

d. Le congé d'adoption

Le bénéfice du congé d'adoption peut être accordé indifféremment au père ou à la mère lorsque les deux conjoints travaillent :

Le congé débute :

- soit au jour d'arrivée de l'enfant au foyer,
- soit dans les 7 jours précédent la date prévue de cette arrivée.

Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Dans le 2ème cas, la durée des deux congés ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption.

En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 25 jours ou, en cas d'adoption multiple, d'au moins 32 jours.

L'agent peut demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé d'adoption, peut, s'il en fait la demande, bénéficier de plein droit de ses droits à congés inscrits sur son Compte Epargne Temps (CET) à l'issue du congé dont il bénéficie.

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés :

Adoption simple : si le professionnel ou le ménage a un seul enfant ou est sans enfant : 16 semaines et 25 jours supplémentaires en cas de partage entre les conjoints fonctionnaires.

Adoption simple : si le professionnel ou le ménage ont au moins deux enfants : 18 semaines et 25 jours supplémentaires en cas de partage entre les conjoints fonctionnaires.

Adoption multiple : 22 semaines et 18 jours supplémentaires en cas de partage entre les conjoints fonctionnaires.

La demande pour bénéficier de ce congé précisera la date d'arrivée de l'enfant et les dates prévisionnelles de congé. Elle sera accompagnée de tout document attestant qu'un enfant est confié en vue de son adoption et précisant la date de son arrivée et d'une déclaration du conjoint adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou qu'il partage le congé d'adoption.

e. Les autorisations d'absence pour la procréation médicalement assistée

La loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 ouvre droit aux salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation aux autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre du protocole. A ce jour, ce droit n'est pas retranscrit pour la fonction publique mais le Ministre invite les employeurs à accorder ces ASA sous réserve des nécessités de service (Circulaire du 24 mars 2017).

Les autorisations d'absence sont accordées pour les actes médicaux obligatoires liés à la PMA et sur présentation d'un certificat médical justifiant la date et l'heure du rendez-vous. La durée de l'absence comprend le temps de trajet aller/retour et le temps de l'examen.

L'agent qui vit avec une personne prise en charge dans le cadre d'une assistance médicale de procréation peut également s'absenter pour prendre part au maximum à 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole si les nécessités de service le permettent. L'autorisation d'absence est subordonnée à la présentation d'un justificatif et est proportionnée à la durée de l'acte.