

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, CONGE D'ADOPTION</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>1</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

## SOMMAIRE

	Pages
<a href="#">Références aux textes en vigueur</a>	2
<b>CONGE DE MATERNITE</b>	
1 - <a href="#">Bénéficiaires</a>	3
2 - <a href="#">Incidences sur la situation administrative</a>	3
3 - <a href="#">Droits</a>	3
4 - <a href="#">Facilités de service accordés pendant la grossesse aux fonctionnaires travaillant à temps plein</a>	4
5 - <a href="#">Autorisations d'absence pour suivre des séances préparatoires à l'accouchement sans douleur</a>	6
6 - <a href="#">Octroi du congé de maternité</a>	6
7 - <a href="#">Cumul du congé de maternité avec les autres congés</a>	9
8 - <a href="#">Reprise de service</a>	9
9 - <a href="#">Facilités de service après l'accouchement</a>	10
<a href="#">ANNEXE - Tableau synoptique de la durée et de la répartition du congé de maternité</a>	
<b>CONGE DE PATERNITE</b>	
1 - <a href="#">Bénéficiaires</a>	11
2 - <a href="#">Conditions</a>	11
3 - <a href="#">Durée du congé</a>	11
4 - <a href="#">Situation de l'agent</a>	11
5 - <a href="#">Octroi du congé de paternité</a>	11
<b>CONGE D'ADOPTION</b>	
1 - <a href="#">Bénéficiaires</a>	13
2 - <a href="#">Incidences sur la situation administrative</a>	13
3 - <a href="#">Durée du congé d'adoption</a>	13
4 - <a href="#">Octroi du congé d'adoption</a>	13
5 - <a href="#">Reprise de service</a>	14

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE, CONGE D'ADOPTION</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>2</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

### REFERENCES AUX TEXTES EN VIGUEUR

Cette liste est à actualiser lors de la parution de tout nouveau bulletin des ressources humaines modifiant la réglementation

<b>CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION</b>	<p>BO de 1979 Document 228 PAs 98 page 775 Avantages accordés en matière de maternité et d'adoption aux personnels titulaires et stagiaires et non titulaires.</p> <p>BO de 1980 Document 39 PAs 22 pages 105 et 107 Lauréates des concours internes ou externes (stagiaires ou titulaires) qui se trouvent au moment de leur appel à l'activité en congé de maternité ou d'adoption.</p> <p>BO de 1980 Document 147 PAs 66 page 399 Congés de maternité et d'adoption des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires (complément au BO de 1979 Document 228 PAs 98 page 775).</p> <p>BO de 1984 Document 188 PAs 73 page 555 Amélioration des avantages accordés en matière d'adoption aux personnels titulaires stagiaires et non titulaires.</p> <p>BO de 1985 Document 199 PAs 87 page 471 Mesures nouvelles concernant la maternité.</p> <p>BO de 1985 Document 223 PAs 95 page 539 Naissance : mesures en faveur du père.</p>
	<p>BO de 1986 Document 300 DAC 114 page 733 Congé de maternité et d'adoption</p> <p>BRH de 1994 Document RH 79 page 767 Autorisations d'absence pour examens prénatals et mesures relatives aux naissances multiples et aux adoptions</p> <p>BRH de 1997 Document RH 72 page 527 Modification des droits en matière de congés en cas d'adoption.</p> <p>BRH 2002 Document RH 25 page 285 Congé de paternité – Modifications relatives au congé d'adoption.</p>

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>3</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

## CE QU'IL FAUT FAIRE

### 1 - BENEFICIAIRES

Toute femme fonctionnaire titulaire ou stagiaire, en position d'activité, à temps complet, ou à temps partiel, agent contractuel de droit public, ou agent contractuel de droit privé sous contrat à durée indéterminée, peut prétendre à un congé de maternité sur présentation d'un certificat médical attestant son état de grossesse.

(Voir paragraphe 7 : les particularités de cumul d'un congé de maternité avec d'autres congés)

Remarque : Pour bénéficier de la totalité des prestations légales prévues en matière de maternité, la grossesse doit être médicalement constatée avant la fin du 3ème mois.

### 2 - INCIDENCES SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE

Pendant un congé de maternité, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement.

Le temps passé en congé de maternité est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension civile et militaire de retraite.

Certaines indemnités ne sont maintenues que pendant une période limitée, d'autres sont supprimées.

Tout agent exerçant ses fonctions à temps partiel est replacé, pour ordre, en service à temps complet pendant la durée réglementaire du congé de maternité.

Les lauréates d'un concours ou examen qui se trouvent au moment de leur nomination en congé de maternité sont nommées à la date normale.

### 3 - DROITS

Le tableau synoptique figurant, en annexe, au verso de la page 9 de la présente rubrique PC 4 présente les différentes possibilités de répartition et la durée des périodes prénatale et postnatale selon les cas.

Un congé de maternité est composé de deux périodes :

- la période prénatale d'une durée de 6 semaines (La fin de cette période se situe la veille au soir de la date présumée de l'accouchement) ;
- la période postnatale d'une durée de 10 semaines (Le début de cette période est confondu avec la date réelle de l'accouchement) ;

La durée de ces deux périodes peut être modifiée :

- dans le cas d'une grossesse pathologique attestée par la production d'un certificat médical, 2 semaines maximum sont ajoutées à la période prénatale.

**N.B.** : *Les deux semaines supplémentaires accordées au titre d'une grossesse pathologique peuvent être prises à n'importe quel moment à partir de la déclaration de grossesse.*

- dans le cas de couches pathologiques attestées par la production d'un certificat médical, 4 semaines maximum sont ajoutées à la période postnatale.
- dans le cas de naissances multiples, voir ci-après.

Lorsqu'un agent féminin salarié signale un état de grossesse

(voir rubrique PX5, chap. V §A).

Lorsqu'un agent féminin fonctionnaire signale un état de grossesse ....

- Lui rappeler que pour bénéficier de la totalité des prestations légales, prévues en matière de maternité, sa grossesse doit être médicalement constatée avant la fin du 3ème mois, qu'un certificat médical doit être transmis à la section locale de la mutuelle générale, laquelle lui délivrera les étiquettes de maternité.
- Informer l'UGRH de l'état de grossesse de l'agent et de la date présumée de l'accouchement en lui adressant une copie du certificat médical fourni par l'agent.
- Informer l'intéressée des dispositions relatives au congé prénatal et postnatal.

Avant la fin du 3ème mois de grossesse :

Uniquement pour les DOM

- Procéder à la demande d'allocation pour jeune enfant.
- Eventuellement, inscrire sur la carte les nom et prénom du conjoint ou concubin ;
- Remettre cette carte à l'intéressée.

Lors de la réception du dossier

- En provenance :
  - de l'UGRH pour les fonctionnaires
  - du CIGAP pour les salariés
- constitué en double exemplaires :
  - d'une lettre d'information
  - d'une notice relative au suivi de la grossesse
- Remettre un exemplaire de chaque document à l'agent
- Classer l'autre partie dans le « dossier manager » pour suivi.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>4</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

- à partir du 3ème enfant arrivant au foyer, la période prénatale est majorée de 2 semaines et la période postnatale de 8 semaines. Toutefois, l'agent a la possibilité d'allonger la période prénatale dans la limite de deux semaines entraînant une diminution de la période postnatale d'une durée égale.

- sur demande de l'intéressée qui désire retarder volontairement le point de départ de son congé de maternité, la période prénatale inutilisée peut être reportée à la suite de la période postnatale.

Ce report n'est possible qu'à trois conditions :

- . il faut l'avis du médecin chargé de la prévention ;
- . l'agent doit présenter 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 la période postnatale ne paraît pas contre-indiqué ;
- . l'intéressée doit avoir effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement. Ainsi, le report n'est pas autorisé si la femme enceinte a interrompu son activité, pour une raison quelconque en relation avec son état de santé, pendant les jours qui précèdent la date normale de début du repos prénatal ;

Ce report est incompatible avec l'allongement du congé prévu à partir du troisième enfant arrivant au foyer.

- en cas d'hospitalisation de l'enfant, la période postnatale peut être interrompue.

Dans le cas de naissances multiples, la durée du congé est déterminée de la façon suivante :

- . pour 2 enfants à naître :
  - la période prénatale est de 12 semaines ; elle peut être allongée dans la limite de 4 semaines, la période postnatale étant alors réduite d'autant ;
  - la période postnatale est de 22 semaines lorsqu'elle n'est pas réduite comme indiqué ci-dessus.
- . pour plus de 2 enfants à naître :
  - la période prénatale est de 24 semaines ;
  - la période postnatale est de 22 semaines.

#### 4 - FACILITES DE SERVICE ACCORDEES PENDANT LA GROSSESSE AUX FONCTIONNAIRES TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN

Les facilités de service accordées aux femmes enceintes peuvent notamment avoir pour objet de leur éviter les difficultés inhérentes aux trajets entre le domicile et l'établissement aux heures d'affluence (à partir du 3ème mois de grossesse), ou de réduire l'amplitude de leurs vacances quotidiennes (à partir du 6ème mois de grossesse). Elle ne sont ni reportables, ni cumulables, ni récupérables.

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

Si l'agent souhaite retarder le point de départ de la période prénatale de son congé, l'informer de l'obligation de faire débuter son congé de maternité 2 semaines au moins avant la date présumée de l'accouchement.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>5</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

Ces facilités de service sont accordées :

- après la déclaration de grossesse,
- au plus tôt à partir du 3ème mois de grossesse,
- dans la mesure compatible avec les nécessités du service,
- sur avis du médecin chargé de la prévention.

#### Dès le signalement de l'état de grossesse

Un changement de poste peut dans la mesure du possible être offert aux femmes enceintes assurant des tâches physiquement pénibles. Aux agents travaillant de nuit, notamment, il peut être proposé une affectation comportant un travail de jour.

#### Du 3ème au 6ème mois de la grossesse

Les heures d'arrivée et de départ peuvent être aménagées dans la limite de 1 heure par jour (réduction de la durée des vacances), dans la mesure compatible avec les nécessités du service.

#### CAS PARTICULIERS :

- Les agents exerçant leur fonction à l'extérieur (exemple les préposés à la distribution), sont dispensés des travaux extérieurs dès la fin du 3ème mois, sans prescription médicale spéciale.
- Les agents travaillant de nuit et refusant une affectation provisoire de jour peuvent utiliser leurs facilités de service non seulement au début et à la fin des vacances, mais également au cours de celles-ci.

#### A compter du 6ème mois de la grossesse

La durée des facilités de service peut atteindre 1 heure 30 par jour en fonction des nécessités du service. Ce temps peut être utilisé à aménager les heures d'arrivée et de départ mais également à interrompre une vacation.

En aucun cas, les facilités de service accordées à partir du 3e mois de grossesse et du 6e mois ne peuvent être cumulées ou reportées, et ne doivent réduire la durée journalière de travail au-dessous de 5 heures.

#### Cas des agents en service à temps partiel :

En principe, aucune facilité de service n'est accordée, si la durée journalière est inférieure ou égale à 5 heures.

Toutefois, si le médecin contrôleur de La Poste donne un avis favorable, une vacation de 4 heures peut être réduite d'une demi-heure.

Si le service à temps partiel est effectué par vacations journalières normales, les facilités de service sont accordées dans les mêmes conditions qu'au cas général.

A partir du 3ème mois de la grossesse, après avis du médecin chargé de la prévention,

- Fixer en accord avec l'intéressée, l'aménagement des horaires prévu par la réglementation, au vu du certificat médical déclarant l'état de grossesse.
- Actualiser le suivi local de gestion en y intégrant la date présumée de l'accouchement et les facilités de service accordées (y porter les modifications à compter du 6e mois).
- Transmettre à l'UGRH les facilités des services accordées  
→ à 3 mois  
et  
→ à 6 mois

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>6</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

### 5 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR SUIVRE DES SEANCES PREPARATOIRES A L'ACCOUCHEMENT SANS DOULEUR ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EXAMENS PRENATAUX

Le Directeur du NOD peut accorder des autorisations d'absence lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent aussi être accordées à l'occasion des examens prénataux obligatoires pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif et sont rémunérées.

### 6 - OCTROI DU CONGE DE MATERNITE

#### 6.1 - PERIODE PRENATALE

Octroi du congé de maternité, sur demande de l'agent :

Lorsque l'agent est en droit de bénéficier d'un congé de maternité, c'est-à-dire dès la 6ème semaine et jusqu'à la 2ème semaine avant la date présumée de l'accouchement, il doit formuler une demande et produire une pièce médicale (certificat médical).

L'agent peut retarder volontairement la date de son arrêt de travail pour maternité mais ce report ne peut, en aucun cas, aller au delà du début des deux dernières semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

Pendant la période prénatale inutilisée, l'intéressée peut bénéficier d'un congé ordinaire de maladie si ce dernier est sans rapport avec la grossesse. Dans le cas contraire, le congé de maternité est octroyé dès l'arrêt de travail. Seule la durée de la période prénatale inutilisée et effectivement travaillée est rajoutée à la période postnatale.

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

- En fonction de la délégation de signature accordée aux Directeurs d'établissements, l'agent doit adresser sa demande  
→ soit au Directeur d'Etablissement  
→ soit au Directeur du NOD sous couvert du directeur d'établissement

Si la situation de l'agent nécessite des autorisations d'absence pour suivre les séances préparatoires à l'accouchement sans douleur :

- Transmettre à l'UGRH la demande de l'agent accompagnée de pièces justificatives.

#### PERIODE PRENATALE DU CONGE DE MATERNITE

- Vérifier que la demande de l'intéressée est conforme à la réglementation en vigueur (cf. chapitre 3) eu égard aux éventuelles particularités de la grossesse et qu'elle comporte l'adresse où l'agent passera son congé de maternité.

- Transmettre à l'UGRH la demande accompagnée d'une pièce médicale précisant la date présumée de l'accouchement.

(Dans le cas d'un congé pour grossesse pathologique, un certificat médical précisant que l'état pathologique résulte de la grossesse doit être joint à la demande)

- Actualiser le suivi local de gestion :
- porter la date de début de la période prénatale. Eventuellement, rectifier les dates de congés précédemment accordés (annuels ou maladie) interrompus par le congé de maternité,

**N.B. :** Dans le cas d'un arrêt de travail pour grossesse pathologique, effectuer également les opérations décrites ci-dessus

Ultérieurement, réception de l'UGRH d'un titre de congé pour la période demandée

- Actualiser le suivi local de gestion en portant la date de fin du congé octroyé.
- Transmettre à l'agent ce titre de congé.

Lorsque l'agent souhaite volontairement retarder le point de départ de son congé de maternité

- Informer l'intéressée de ses droits.
- Demander à l'intéressée de fournir un certificat médical émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du 6ème mois et précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse, le report d'un certain nombre de jours (fixés par le certificat médical) de la période postnatale ne paraît pas contre-indiqué.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>7</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le congé accordé pour grossesse pathologique à partir de la date de déclaration de la grossesse doit être justifié par un certificat médical établissant que l'état pathologique résulte de la grossesse.

#### Octroi d'office du congé de maternité par le Directeur du NOD

En cas d'absence de demande, le Directeur du NOD, prévenu éventuellement par le chef d'établissement, doit procéder d'office à la mise en congé de maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement.

L'intéressée ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes. Elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes auxquelles elle désire renoncer, à condition d'avoir :

- fourni un certificat médical de non contre-indication,
- obtenu l'avis du médecin chargé de la prévention (cet avis est purement consultatif),
- informé au préalable de son intention le chef d'établissement.

#### 6.2 - PERIODE POSTNATALE

La période postnatale est octroyée sur production d'une fiche individuelle d'état civil ou d'un bulletin de naissance justifiant la date réelle de l'accouchement.

Le début de la période postnatale est confondu avec la date de l'accouchement.

La durée de cette période varie avec la date réelle de l'accouchement comparativement à la date présumée ([cf. tableau synoptique de la durée et de la répartition du congé de maternité](#)).

La durée de la période postnatale peut être prolongée au maximum de 4 semaines pour couches pathologiques.

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

- Demander l'avis du médecin chargé de la prévention.
- Transmettre à l'UGRH l'avis du médecin chargé de la prévention et le certificat médical accompagnés de la demande de l'agent.

#### Après la naissance de l'enfant...

#### PERIODE POSTNATALE DU CONGE DE MATERNITE

Réception d'une fiche individuelle d'état civil ou d'un bulletin de naissance.

- Faire établir une fiche familiale n° 893-1A ;
- Actualiser le suivi local de gestion:
  - ajouter le prénom et la date de naissance de l'enfant et modifier le nombre d'enfants ;
- Transmettre à l'UGRH la fiche individuelle d'état civil ou le bulletin de naissance et la fiche familiale n° 893-1A.

Ultérieurement, réception de l'UGRH d'un titre de congé.

- Actualiser :
  - le suivi local de gestion en modifiant éventuellement la fin de la période prénatale, et en indiquant les dates de début et de fin de la période postnatale d'après le titre de congé.
- Transmettre le titre de congé à l'intéressée.

#### Prolongation de la période postnatale pour couches pathologiques

- Transmettre la demande à l'UGRH accompagnée d'un certificat médical établissant que l'état pathologique résulte des couches.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>8</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

*CE QU'IL FAUT SAVOIR*

La période postnatale peut être interrompue en cas d'hospitalisation de l'enfant. La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

CAS PARTICULIER :

lorsque la mère décède du fait de l'accouchement (au cours de l'accouchement ou pendant la période légale de repos postnatal), le père (agent de La Poste, conjoint légitime, concubin ayant juridiquement reconnu l'enfant), peut s'absenter pendant une durée équivalente à la période postnatale du congé de maternité, à savoir : 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant -cette période étant portée à 18 semaines lorsque le père assume la charge de 3 enfants au moins- et 22 semaines au plus en cas de naissances multiples. De plus, le père peut, en cas d'hospitalisation de l'enfant, demander le report de tout ou partie de ses droits.

*CE QU'IL FAUT FAIRE*

• Actualiser :

- le suivi local de gestion en indiquant les dates de début et de fin du congé de maternité pour couches pathologiques ;

Réception de l'UGRH d'un titre de congé.

- Transmettre le titre de congé à l'agent après avoir vérifié l'exactitude des dates portées sur la fiche de gestion.

Lorsque la période postnatale est interrompue pour cause d'hospitalisation de l'enfant, l'agent doit fournir une demande d'interruption du congé de maternité accompagnée d'un certificat d'hospitalisation de l'enfant.

• Transmettre à l'UGRH :

- la demande d'interruption du congé de maternité,
- le certificat d'hospitalisation de l'enfant.

• Actualiser :

- le suivi local de gestion en rectifiant la date de fin de cette partie du congé,

Réception de l'UGRH d'un titre de congé rectificatif.

- Remettre le titre de congé à l'agent après avoir vérifié l'exactitude des dates portées sur le suivi local de gestion.

Pour l'attribution du reliquat de la période postnatale non utilisée, l'intéressé doit établir une nouvelle demande à laquelle sera joint le certificat de fin d'hospitalisation de l'enfant. Indiquer ce reliquat de période postnatale dans le suivi local de gestion.

***N.B.** : Le titre de congé indique dans chacun des cas la date de reprise de l'agent. Le report éventuel de la période prénatale est fait automatiquement sans demande.*

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, l'agent qui souhaite s'absenter pour une durée équivalente à la période postnatale du congé de maternité doit remettre :

- une demande,
- une attestation établie par le médecin indiquant qu'à la suite du décès, le père peut prétendre au bénéfice des dispositions de l'article L 298.4 du code de la sécurité sociale,
- un extrait de l'acte de décès de la conjointe ou de la concubine,
- un extrait de l'acte de naissance de l'enfant.

- Transmettre à l'UGRH la demande et les pièces nécessaires à la constitution du dossier.



DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>9</b>
-------------	------------------------------------	--	---	----------------------

*CE QU'IL FAUT SAVOIR*

*CE QU'IL FAUT FAIRE*

**7 - CUMULS DU CONGE DE MATERNITE AVEC LES AUTRES CONGES**

7.1 - CUMUL DU CONGE DE MATERNITE AVEC UN CONGE ANNUEL OU UN CONGE ORDINAIRE DE MALADIE :

L'agent placé en congé annuel ou en congé ordinaire de maladie peut bénéficier d'un congé de maternité.

Lorsque l'agent est en droit de prétendre au congé de maternité normal ou au congé de maternité pour grossesse pathologique, il est mis fin au congé précédemment accordé.

7.2 - CUMUL DU CONGE DE MATERNITE AVEC UN CONGE DE LONGUE MALADIE :

L'agent placé en congé de longue maladie peut bénéficier d'un congé de maternité. Le congé de maternité se substitue au congé de longue maladie pour la période qui le chevauche.

7.3 - NON CUMUL DU CONGE DE MATERNITE AVEC UN CONGE DE LONGUE DUREE :

L'agent placé en congé de longue durée ne peut pas bénéficier d'un congé de maternité.

7.4 - CUMUL DU CONGE DE MATERNITE AVEC UN CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE :

L'agent qui se trouve en congé pour accident de service peut être placé en congé de maternité à la date normale de début de ce congé. Néanmoins, pendant le congé de maternité, les dispositions relatives aux accidents de service (cf. rubrique PC 7) continuent à s'appliquer.

**8 - REPRISE DE SERVICE**

L'agent peut reprendre son service :

- A l'expiration de son congé de maternité éventuellement prolongé pour couches pathologiques,
- Après un congé ordinaire de maladie octroyé à l'issue du congé de maternité,
- En cas d'hospitalisation de l'enfant, à l'expiration d'un délai de 6 semaines suivant la date de l'accouchement (réglementairement, la reprise de travail ne peut avoir lieu avant ce délai de 6 semaines après l'accouchement).

Droits de l'agent à l'expiration de son congé de maternité :

- Le reliquat des congés annuels est attribué après le congé de maternité dans la limite prévue par la réglementation en matière de report des droits à congés annuels sur les années suivantes (cf. rubrique PC 1).
- Si, antérieurement au congé de maternité, l'agent exerçait ses fonctions à temps partiel, lors de sa reprise de service, il est replacé à temps partiel jusqu'à la fin de la période initialement accordée.  
Si la période de temps partiel se termine pendant le congé de maternité, l'agent reprend son service à plein temps.

Lorsqu'un congé de maternité remplace un congé annuel, un congé ordinaire de maladie, un congé de longue maladie ou congé pour accident de service, l'octroi de ce congé de maternité s'effectue selon la procédure habituelle.

Réception du titre de congé.

- Actualiser en conséquence le suivi local de gestion et le tableau des effectifs.

Lorsque l'agent reprend son service ...

- Actualiser le suivi local de gestion :
  - Vérifier que la date de fin du congé de maternité ou de maladie est en concordance avec la date de la reprise de service,

Cas d'un agent travaillant à temps partiel

Le suivi local de gestion doit signaler que l'agent est employé à temps partiel lors de sa reprise de service.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE MATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>10</b>
-------------	------------------------------------	--	---	-----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

- Dans le cas du cumul du congé de maternité avec un congé de longue maladie, quel que soit le congé final, la procédure mise en oeuvre pour la réintégration est celle concernant la réintégration après congé de longue maladie (cf. rubrique PC3 bis).
- Dans le cas du cumul d'un congé de maternité avec un arrêt de travail pour accident de service, si l'agent est inapte à reprendre son service du fait de l'accident, il est replacé en congé pour accident de service (cf. rubrique PC 7).

#### 9 - FACILITES DE SERVICE APRES L'ACCOUCHEMENT

Elles sont accordées dans les mêmes conditions qu'à partir du 6ème mois de la grossesse :

- jusqu'à la fin du 3ème mois qui suit l'accouchement, sans justification médicale,
- du 4ème au 12ème mois qui suit l'accouchement, pour cause d'allaitement, sur justification médicale renouvelée chaque mois,
- exceptionnellement, au-delà du 12ème mois, si la mère présente un état pathologique lié aux couches, lui permettant d'assurer son service sous réserve de certains ménagements. Cet état pathologique doit avoir été reconnu par un médecin de contrôle agréé de La Poste.

Tout comme pendant la grossesse, les facilités de service après l'accouchement sont déterminées compte tenu des nécessités du service, dans la limite de 1 heure 30 par jour, de telle sorte que la durée journalière ne soit pas inférieure à 5 heures. Pour les agents travaillant à temps partiel, les facilités de service après l'accouchement sont accordées dans les mêmes conditions que les facilités de service pendant la grossesse.

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

Lorsque l'agent sollicite des facilités de service après l'accouchement.

- Fixer en accord avec l'intéressée les facilités de service.
- Demander à l'agent les pièces justificatives éventuelles.
- Transmettre les pièces justificatives à l'UGRH qui se chargera de faire éventuellement convoquer l'agent devant le comité médical.
- Indiquer sur le suivi local de gestion, les facilités de service accordées.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE PATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>11</b>
-------------	------------------------------------	--	---	-----------------------

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

### CE QU'IL FAUT FAIRE

#### 1 - BENEFICIAIRES

Tout agent masculin en activité, fonctionnaire ou salarié a droit au congé de paternité sans qu'aucune ancienneté ne soit requise dès lors qu'il a effectué sa demande dans les délais et que le lien de filiation est établi.

#### 2 - CONDITIONS

La seule condition exigée est la preuve de la filiation, par une copie de l'acte de naissance, du livret de famille, ou de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père.

En outre, en cas de naissance prématurée, un certificat médical attestant de la date présumée de la naissance doit être fourni.

Le congé doit obligatoirement être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance.

Il peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant pendant la période néonatale, de décès de la mère, ou de naissance prématurée.

#### 3 - DUREE DU CONGE

Le congé de paternité est accordé pour une durée de onze à dix-huit jours consécutifs (en cas de naissances multiples), sans fractionnement possible, ni report ultérieur des jours non pris.

Il peut s'y ajouter, de manière jointive ou non, les trois jours d'autorisation d'absence pour naissance (cf. chapitre PC 2.1 à PC 2.6, § 1.3).

Si la mère décède, le congé de paternité peut être cumulé avec le congé de maternité postnatal (cf. dispositions relatives au congé de maternité, ci-avant).

#### 4 - SITUATION DE L'AGENT

L'agent en congé de paternité conserve ses droits à avancement et à retraite, un décompte identique de ses droits à congés annuels, ainsi que l'intégralité de son traitement.

S'il est stagiaire et que le stage est prolongé de la durée du congé de paternité, il sera titularisé à la date prévue de fin du stage, sans qu'il soit tenu compte de la prolongation.

#### 5 - OCTROI DU CONGE DE PATERNITE

L'agent doit adresser sa demande, au moins un mois à l'avance, à son responsable hiérarchique, par lettre recommandée avec avis de réception (ou la lui remettre en main propre contre décharge), en précisant les dates souhaitées.

Réception d'une demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge :

- Vérifier que la demande est conforme à la réglementation en vigueur.
- Déterminer la date de début et de fin du congé de paternité.
- Annoter sur la demande le nombre de jours calendaires (date de fin, date de début + 1).
- Faire porter l'avis et le visa du responsable hiérarchique.
- Transmettre à l'UGRH la demande accompagnée :
  - avant la naissance : d'un certificat médical attestant de la date prévue de la naissance (dans ce cas précis, l'agent devra justifier le lien de filiation après la naissance de l'enfant),

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE DE PATERNITE</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>12</b>
-------------	------------------------------------	--	---	-----------------------

*CE QU'IL FAUT SAVOIR*

*CE QU'IL FAUT FAIRE*

- après la naissance : d'une copie de l'acte de naissance ou du livret de famille mis à jour.

**N.B.** : *Si la demande est transmise avant la naissance de l'enfant, la preuve de lien de filiation doit être apportée à la date de début du congé de paternité.*

Ultérieurement, réception de l'UGRH d'une notification de congé pour la période demandée :

- Actualiser le suivi local de gestion en portant les dates de début et de fin du congé octroyé
- Remettre à l'agent la notification du congé.
- Porter le prénom et la date de naissance de l'enfant et rectifier le nombre d'enfants.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE D'ADOPTION</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>13</b>
-------------	------------------------------------	--	---	-----------------------

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

## CE QU'IL FAUT FAIRE

### 1 - BENEFICIAIRES

Tout fonctionnaire titulaire ou stagiaire, féminin (ou masculin si le conjoint fonctionnaire, ou salarié a renoncé au bénéfice de son droit), en position d'activité à temps complet ou à temps partiel, agent contractuel de droit public, ou agent contractuel de droit privé sous contrat à durée indéterminée, peut prétendre à un congé d'adoption, dès qu'un enfant lui est confié en vue de son adoption.

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père, sous réserve de ne pas être fractionné en plus de deux parties, dont la plus courte ne pourra être inférieure à onze jours.

Nota : Un enfant né à l'étranger peut être adopté par un couple français, sans passage par l'intermédiaire d'une oeuvre. Pour bénéficier du congé d'adoption, les parents adoptifs devront :

- . avoir reçu l'agrément prévu par le Code de la Famille et de l'Aide Sociale ;
- . justifier que l'enfant a été autorisé à entrer sur le territoire français.

### 2 - INCIDENCES SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE

L'agent en congé d'adoption perçoit l'intégralité de son traitement.

Si avant le congé d'adoption, l'agent exerçait ses fonctions à temps partiel, il est remplacé pour ordre en service à temps complet pendant la durée du congé d'adoption.

Si un agent titulaire, lauréat d'un concours ou examen, est appelé à l'activité pendant son congé d'adoption, il est nommé à la date normale.

### 3 - DUREE DU CONGE D'ADOPTION

(voir [tableau synoptique de la durée des congés d'adoption](#)).

La durée du congé d'adoption est de 10 semaines à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette durée de 10 semaines peut être modifiée :

- en cas de retrait de l'enfant, le congé d'adoption cesse dès le jour du retrait ;
- en cas d'adoptions multiples, la durée du congé d'adoption est portée à 22 semaines ;
- à partir du 3ème enfant arrivant au foyer : la durée du congé d'adoption est portée à 18 semaines.

En outre, en cas de partage des droits à congé d'adoption entre le père et la mère et afin de maintenir une parité avec les droits attachés à la naissance, la durée du congé d'adoption, qui se veut l'équivalent du congé de maternité, est augmentée de 11 jours (ou de 18 jours pour des adoptions multiples).

### 4 - OCTROI DU CONGE D'ADOPTION

Sur demande de l'agent dès qu'il a connaissance de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, le congé d'adoption peut commencer, soit au début de la semaine qui précède l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.

A la connaissance de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ....

- Faire établir une demande de congé par l'agent.
- Etablir une fiche familiale n° 893-1A.

DORH DSR	Mise à jour <b>Octobre 2004</b>	GUIDE DU CHEF D'ETABLISSEMENT  <b>CONGE D'ADOPTION</b>	Référence au Plan de Classement  <b>PC 4</b>	Page  <b>14</b>
-------------	------------------------------------	--	---	-----------------------

#### CE QU'IL FAUT SAVOIR

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

### 5 - REPRISE DE SERVICE

La reprise de service s'effectue normalement, sans demande, à l'expiration du congé d'adoption octroyé.

Si un agent était en congé pour accident de service avant son congé d'adoption et si à l'expiration de ce congé il est toujours indisponible, il est replacé en congé pour accident de service.

Si, antérieurement au congé d'adoption, l'agent exerçait ses fonctions à temps partiel, lors de sa reprise de service, il est replacé à temps partiel jusqu'à la fin de la période initialement accordée. Si la période de temps partiel se termine pendant son congé d'adoption, l'agent reprend son service à temps complet.

- Adresser à l'UGRH la demande accompagnée d'une pièce justificative (jugement, pièce d'état-civil, certificat de l'organisme assurant le placement de l'enfant en vue de l'adoption ...) et la fiche familiale n° 893-1A.

*N.B. : Lorsque les conjoints sont tous les deux salariés, que le bénéficiaire soit un agent masculin ou féminin, la demande et les pièces justificatives doivent être accompagnées d'une attestation sur l'honneur établie par le conjoint dans laquelle ce dernier atteste qu'il renonce à se prévaloir de son droit au congé d'adoption.*

Réception de l'UGRH d'un titre de congé.

- Actualiser le suivi local de gestion :
  - porter le prénom et la date de naissance de l'enfant adopté et rectifier le nombre d'enfants. Dans la rubrique "congés de maladie" indiquer la date de début et de fin,
  - rectifier éventuellement la date du dernier congé qui aurait été abrégé par le congé d'adoption
- Remettre le titre de congé à l'intéressée.

#### Lorsque l'agent reprend son service ...

- Actualiser le suivi local de gestion :
- Vérifier que la date de fin du congé d'adoption est en concordance avec la date de la reprise de service.

#### Cas d'un agent travaillant à temps partiel.

- Le suivi local de gestion doit signaler que l'agent est employé à temps partiel

**TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA DUREE ET DE LA REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE**

FAITS CONCERNANT LA MATERNITE	NAISSANCE SIMPLE		NAISSANCES MULTIPLES	
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> enfant	A partir du 3 <sup>ème</sup> enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
<b>CONGE DE MATERNITE NORMAL</b> PERIODE PRENATALE  PERIODE POSTNATALE	6 semaines dont les 2 dernières obligatoires	8 sem.  10 sem. (*)	12 sem.  16 sem. (**)	24 semaines
	10 semaines dont les 6 premières obligatoires	18 sem.  16 sem. (*)	22 sem.  18 sem. (**)	22 semaines
----- NOTA : La durée totale du congé de maternité n'est pas réduite en cas d'accouchement prématuré				
<b>GROSSESSE PATHOLOGIQUE (1)</b>	2 semaines maximum entre la déclaration de grossesse et le début de la période prénatale			
<b>COUCHES PATHOLOGIQUES (1)</b>	4 semaines maximum succédant au congé postnatal			
<b>ACCOUCHEMENT AVANT LE 181<sup>ème</sup> JOUR DE LA GROSSESSE, L'ENFANT ETANT DECLARE A L'ETAT CIVIL (2)</b>  PERIODE POSTNATALE, A LAQUELLE S'AJOUTE LE CONGE NON PRIS AU TITRE DE LA PERIODE PRENATALE  PERIODE PRENATALE	10 semaines	18 semaines	22 semaines	Période prénatale de 24 semaines diminuée de la période restant à courir à partir de la date d'accouchement 22 semaines
	6 semaines	8 semaines	12 semaines	Reliquat de la période prénatale

(1) Présentation d'un certificat médical attestant d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches et incompatibles avec l'exercice des fonctions.

(2) Si l'enfant n'est pas déclaré à l'état civil, l'absence entraînée par la fausse couche est régularisée par un congé ordinaire de maladie.

(\*) La période prénatale normale de 8 semaines peut être augmentée de 2 semaines au plus. Dans ce cas, la durée de la période postnatale normale de 18 semaines est réduite d'une durée identique.

(\*\*) La durée prénatale normale de 12 semaines peut être augmentée de 4 semaines au plus. Dans ce cas, la durée de la période postnatale normale de 22 semaines est réduite d'une durée identique.

TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA DUREE ET DE LA REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE ( suite)

FAITS CONCERNANT LA MATERNITE	NAISSANCE SIMPLE		NAISSANCES MULTIPLES	
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> enfant	A partir du 3 <sup>ème</sup> enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
<b>ACCOUCHEMENT A PARTIR DU 181<sup>ème</sup> JOUR DE LA GROSSESSE ET AVANT LA MISE EN CONGE PRENATAL</b>  PERIODE POSTNATALE, A LAQUELLE S'AJOUTE LE CONGE NON PRIS AU TITRE DE LA PERIODE PRENATALE  PERIODE PRENATALE	10 semaines	18 semaines	22 semaines	L'agent placé en conge prénatal 24 semaines avant la date prévue d'accouchement (soit environ 6 mois avant) ne peut être dans cette situation
	6 semaines	8 semaines	12 semaines	
<b>ACCOUCHEMENT PENDANT UNE PERIODE DE PROLONGATION DE CONGE POUR GROSSESSE PATHOLOGIQUE</b>  PERIODE POSTNATALE  PERIODE PRENATALE	10 semaines	18 semaines	22 semaines	
	6 semaines	8 semaines	12 semaines	
<b>ACCOUCHEMENT PENDANT LE CONGE PARENTAL NORMAL</b>  PERIODE PRENATALE  PERIODE POSTNATALE	6 semaines diminuées de la période restant à courir à partir de la date de l'accouchement	8 semaines diminuées de la période restant à courir à partir de la date de l'accouchement	12 semaines diminuées de la période restant à courir à partir de la date de l'accouchement	situation
	10 semaines augmentées du reliquat de la période prénatale	18 semaines augmentées du reliquat de la période prénatale	22 semaines augmentées du reliquat de la période prénatale	24 semaines diminuées de la période restant à courir à partir de la date de l'accouchement  22 semaines augmentées du reliquat de la période prénatale



TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA DUREE ET DE LA REPARTITION DU CONGE DE MATERNITE (suite et fin)

FAITS CONCERNANT LA MATERNITE	NAISSANCE SIMPLE		NAISSANCES MULTIPLES	
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> enfant	A partir du 3 <sup>ème</sup> enfant	2 enfants	Plus de 2 enfants
<b>ACCOUCHEMENT APRES LA DATE PRESUMEE</b> PERIODE PRENATALE (1) PERIODE POSTNATALE	6 semaines 10 semaines	8 sem. 10 sem. (*) 16 sem. (*)	12 sem. 16 sem. (**)	24 semaines 22 semaines
<b>L'AGENT A VOLONTAIREMENT RETARDE LE POINT DE DEPART DE SON CONGE DE MATERNITE</b> PERIODE PRENATALE PERIODE POSTNATALE	durée comprise entre 2 semaines au moins et 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement 10 semaines auxquelles s'ajoute la période prénatale volontairement reportée		Le retard du point de départ du congé n'est pas autorisé	
<b>HOSPITALISATION DU OU DES ENFANTS</b> PERIODE PRENATALE PERIODE POSTNATALE (2)	6 semaines, dont les deux dernières obligatoires 10 semaines dont 6 semaines obligatoires	8 sem. 10 sem. (*) 16 sem. (*) 18 sem. (*) dont 6 semaines obligatoires (*)	En cas d'hospitalisation simultanée des enfants 12 sem. ----- 16 sem. (**) 22 sem. ----- 18 sem. obligatoires (**)	24 semaines 22 semaines dont 6 semaines obligatoires

(1) Augmentée du délai compris entre la date présumée et la date réelle de l'accouchement.

(2) Reprise possible du travail après 6 semaines avec report, à la date de fin de l'hospitalisation, du reliquat du congé de maternité non utilisé. Dans cette éventualité, il n'est pas prévu une possibilité de prolongation pour couches pathologiques.

(\*) La période prénatale normale de 8 semaines peut être augmentée de 2 semaines au plus. Dans ce cas, la durée de la période postnatale normale de 18 semaines est réduite d'une durée identique.

(\*\*) La durée prénatale normale de 12 semaines peut être augmentée de 4 semaines au plus. Dans ce cas, la durée de la période postnatale normale de 22 semaines est réduite d'une durée identique.

**TABLEAU SYNOPTIQUE  
DE LA DUREE DES CONGES D'ADOPTION**

<b>NOMBRE D'ENFANTS ARRIVANT AU FOYER</b>	<b>POUR UN SEUL PARENT</b>	<b>PARTAGE DU CONGE ENTRE LE PERE ET LA MERE</b>
1 (Rang 1 ou 2) (1)	10 semaines	10 semaines plus 11 jours supplémentaires
1 (Rang 3 ou +) (1)	18 semaines	18 semaines plus 11 jours supplémentaires
2 ou +	22 semaines	22 semaines plus 18 jours supplémentaires

(1) le rang indiqué précise le nombre d'enfants à charge au sens des allocations familiales après l'arrivée du ou des enfants.