

LETTRE-CIRCULAIRE DH/8D N° 1303 DU 19 AOÛT 1987

**relative aux congés bonifiés dont sont susceptibles de bénéficier les
conjointes métropolitains, agents publics, des agents originaires
d'un département d'outre-mer**

NOR : ASEH8710213C

*(Bulletin officiel du ministère des affaires sociales et de l'emploi, santé,
sécurité sociale et action sociale, n° 87/38)*

*Le ministre des affaires sociales et de l'emploi à Monsieur le préfet, commissaire de la
république (direction départementale des affaires sanitaires et sociales).*

Par lettre visée en référence, vous appelez mon attention sur les avantages dont sont susceptibles de bénéficier les conjoints métropolitains, agents publics, des agents originaires d'un département d'outremer, au regard des dispositions du décret n° 87-482 du 1er juillet 1987 relatif aux congés bonifiés.

A priori, il y a de fortes présomptions pour admettre que ces conjoints, nés en métropole, n'ont pas leur résidence habituelle dans un D.O.M., et qu'ils n'entrent pas, dès lors, dans le champ d'application de la réglementation précisée par la circulaire DH/8D/n° 193 du 8 juillet 1987 (1, A 1).

Je vous confirme dans ces conditions que la situation de ces agents ne peut être examinée qu'en leur qualité d'ayants droit, la prise en charge éventuelle de leur frais de voyage incombant à l'administration de l'agent originaire, sous réserve notamment de la hauteur de ses ressources.

S'agissant du départ, pour la même durée des époux dont l'un est ayant droit, deux solutions peuvent être proposées :

- l'agent originaire bénéficiaire renonce à partir en congé bonifié en 1987 et reporte son départ en 1988. Son conjoint pourrait, dans ces conditions être autorisé exceptionnellement, et compte tenu de l'aspect particulier du problème posé, à reporter son congé annuel 1987 en

1988 ;

- l'ayant droit peut solliciter une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Bien entendu, dans ce cas, si la nécessité de son remplacement s'imposait pendant la période accordée, il ne pourra pas être fait appel à un agent titulaire, ni stagiaire, cela afin de garantir ses droits à récupérer son poste de travail à l'issue de la mise en disponibilité.

3. Congés de maternité

CIRCULAIRE DH/8 D/87 N° 210 DU 7 OCTOBRE 1987

relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence des agents titulaires, stagiaires et non titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

NOR : ASEH8710264C

(Bulletin officiel du ministère des affaires sociales et de l'emploi n° 87/47)

Circulaires abrogées par la présente circulaire :

- circulaire n° 293/DI-1/4 du 12 juin, 1978 relative au congé d'adoption et au congé postnatal abrogée en ce qui concerne le congé d'adoption ;

- circulaire n° 303/DH/4 du 11 janvier 1979 relative aux congés de maternité des agents titulaires et non titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;

- circulaire n° 80-252 du 6 novembre 1980 relative aux congés de maternité des agents titulaires et non titulaires des établissements mentionnés à l'article L.792 du code de la santé publique ;

- circulaire n° 2937/DGSH/8 D du 6 août 1981 relative aux aménagements d'horaire dont peuvent bénéficier dans certains cas pendant leur grossesse les agents féminins des

établissements mentionnés à l'article L.792 du code de la santé publique.

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi à Messieurs les préfets de région, directions régionales des affaires sociales (pour information) ; Mme et Messieurs les préfets de département, directions départementales des affaires sanitaires et sociales (pour exécution

L'article 41-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susvisée prévoit que le fonctionnaire a droit à un congé pour maternité ou d'adoption avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

La présente circulaire précise les dispositions législatives relatives aux congés de maternité et d'adoption applicables aux agents titulaires, stagiaires et aux agents non titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. Elle rappelle par ailleurs le régime des autorisations d'absences liées à la maternité ou à l'adoption que les administrations hospitalière peuvent accorder à leur personnel.

L'ensemble des mesures décrites dans la présente circulaire s'inscrit

dans le cadre de la politique gouvernementale qui tend notamment:

à réduire les risques liés à la grossesse en associant le médecin du travail aux mesures de protection des femmes enceintes notamment en ce qui concerne l'adaptation au poste de travail;

à donner la possibilité aux femmes enceintes de prendre le congé pour grossesse pathologique dès la déclaration de grossesse;

- à étendre le congé d'adoption au père;

- à améliorer le régime des autorisations d'absence liées à la grossesse et à la naissance dont l'octroi est désormais soumis à l'avis du médecin du travail, notamment en ce qui concerne les facilités d'horaire accordées durant la grossesse et les autorisations d'absence pour des examens prénatals.

MATERNITÉ. - ADOPTION

1. - Congés de maternité

A. - Durée du congé

1. Naissance du premier ou du deuxième enfant.

L'agent féminin a droit sur sa demande de suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après l'accouchement effectif (soit au total seize semaines) sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant ou après la date présumée (cf. B-2 a et b).

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'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 le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

2. Naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang suivant.

Si l'agent féminin ou le ménage assure déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales ou si l'intéressée a déjà mis au monde deux enfants nés viables, elle a le droit de suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après celui-ci. L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'il est inscrit à l'état civil, que cette inscription ait été faite sur le registre des naissances ou sur le registre des décès.

La période prénatale du congé peut être portée à dix semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.

3. Naissances multiples.

a) Dans tous les cas, la période postnatale du congé est prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples ;

b) En cas de naissances multiples ayant pour effet de porter de moins de deux à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent féminin, ou le nombre d'enfants nés viables, l'intéressée a droit de suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après celui-ci. Les deux semaines supplémentaires pour naissances multiples visées au point a ci-dessus sont comprises dans cette durée.

Pour l'application des paragraphes 2 et 3 b ci-dessus la situation familiale de l'intéressée ou du ménage est appréciée au début du congé accordé.

4. En cas d'absence de demande de congé.

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement procédera au vu de la déclaration de grossesse (cf. chapitre V ci-après) à la mise en congé d'office deux semaines avant cette date et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement. L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes; cependant l'intéressée peut renoncer à utiliser les autres périodes du congé de maternité à condition, toutefois, d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication, d'avoir obtenu l'avis du médecin du travail et d'avoir informé au préalable son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale.

B. - *Les cas particuliers*

1. Congé supplémentaire lié à l'état de santé durant la grossesse ou après l'accouchement.

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

a) En cas d'arrêt de travail nécessité par l'état de grossesse, le, congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines.. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée. La déclaration de grossesse résulte en ce cas de la première constatation médicale de celle-ci (cf. chapitre V ci-après).

Si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible puisque le motif même du repos supplémentaire - état de santé lié à la grossesse - a disparu avec l'accouchement. Par contre, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix ou dix-huit semaines augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris ;

b) 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 quatre semaines ;

c) Les périodes visées aux a et b ci-dessus doivent faire l'objet d'une prescription médicale ;

d) Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pension vis-à-vis de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou de l'Ircantec, ainsi que pour l'attribution de la prime de service.

L'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

2. Erreur sur la date présumée de l'accouchement.

La loi du 12 juillet 1978 a confirmé le principe posé par la convention n° 3 de l'organisation internationale du travail selon lequel « une erreur concernant la date de l'accouchement ne peut porter préjudice à la parturiente ».

La mise en pratique de ces dispositions conduit à distinguer deux cas :

a) Accouchement retardé.

Le retard est pris en compte au titre du congé maternité.

Ainsi, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoutant aux seize ou vingt-six semaines attribuées à l'intéressée, augmentées éventuellement de deux semaines de congé supplémentaires, en cas de naissances multiples ;

b) Accouchement prématuré.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, et après le 18 le jour de grossesse, la période de congé de seize ou vingt-six semaines n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite d'un repos total de seize ou vingt-six semaines, augmentées éventuellement de deux semaines supplémentaires de congé en cas de naissances multiples.

En revanche, en cas d'accouchement prématuré avant le 181^e jour de grossesse, l'intéressé ne peut prétendre qu'à un congé de maladie, dont la durée est déterminée en fonction des critères applicables aux maladies ordinaires. Toutefois, si dans ces circonstances l'enfant est né viable, elle bénéficie de la totalité du congé de maternité dans les conditions définies à l'alinéa précédent.

3. Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé au-delà de l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé postnatal à laquelle elle peut encore prétendre.

Ainsi, et quelle que soit la situation de l'enfant, l'intéressée doit, en toute hypothèse, prendre six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant a quitté l'hôpital.

4. En cas de décès de la mère.

Lors de l'accouchement ou pendant le congé de maternité auquel elle peut prétendre après cet accouchement, la période restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier devient un droit pour le père, dès lors que le décès de la mère présente un lien de causalité avec l'accouchement.

Dans tous les cas cités ci-dessus, si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle pourra obtenir, sur production d'un certificat médical, un congé de maladie dans les conditions habituelles.

C. - Aménagement du poste de travail durant la grossesse

Dans le cadre de ses attributions définies par l'article R. 242-11 du code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer un aménagement temporaire du poste de travail pour les femmes enceintes.

L'administration peut procéder, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de travail, à un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

II. - Congé d'adoption

La loi n° 76-617 du 9 juillet 1976 a assimilé l'adoption à une naissance et institué un congé d'adoption pour les futures mères ainsi qu'un congé de trois jours pour les pères.

La loi n° 84-2 du 2 janvier 1984 a étendu le bénéfice du congé d'adoption au père lorsque les deux conjoints travaillent. Il convient donc désormais d'accorder ce congé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption. Dans ce cas, le congé de trois jours, qui jusqu'à présent n'était accordé qu'au père, est attribué à la mère lorsque le père bénéficie du congé d'adoption.

A. - *Durée du congé*

1. Pour le premier ou le deuxième enfant, la durée d'adoption est de dix semaines.
2. En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de dix à dix-huit semaines.
3. En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'intéressé, la durée du congé d'adoption est allongée de deux semaines.

Le congé d'adoption commence à compter du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer et non au moment où l'adoption est prononcée par les tribunaux.

En cas de retrait de l'enfant, le congé d'adoption cesse du jour de ce retrait.

B. - *Conditions requises*

Les conditions relatives au placement de l'enfant.

Les établissements sont tenus d'accorder le congé d'adoption dans tous les cas où l'enfant est officiellement placé en vue de son adoption plénière. Le parent adoptif qui demande à bénéficier du congé d'adoption devra présenter le titre de placement fourni par la direction des affaires sanitaires et sociales ou par l'oeuvre d'adoption agréée.

En revanche, lorsque l'enfant arrive au foyer par une autre voie (adoption simple, enfant recueilli à la suite du décès du père, de la mère ou des deux parents), les établissements sont invités à accorder le bénéfice du congé d'adoption à celui des parents qui en fait la demande. Il leur appartient d'apprécier dans chaque cas d'espèce que l'intention du demandeur est d'accueillir définitivement et non provisoirement l'enfant, ce dernier devant être à la charge effective du foyer d'accueil.

Il est rappelé que l'octroi d'un congé d'adoption entraîne le droit de bénéficier du congé parental prévu par l'article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

111. - **Incidence des congés de maternité et d'adoption sur le traitement et la situation administrative**

En ce qui concerne les agents titulaires et stagiaires, les congés de maternité et d'adoption visés par la présente circulaire comportent le versement de la totalité du traitement et sont assimilés à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension vis-à-vis de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

S'agissant des personnels non titulaires, lorsque les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale elles viennent en déduction du traitement ou salaire dû aux intéressés au titre du congé de maternité.

IV. - Reprise de fonctions

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans le même établissement au sens géographique du terme et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé.

V. - Déclaration de grossesse

Conformément à la législation sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales la première constatation de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois :

- pour les agents titulaires et stagiaires, au service du personnel de l'établissement employeur ;
- pour les non-titulaires, aux caisses de sécurité sociale.

Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens obligatoires.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

A. - Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique (accouchement sans douleur) nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité responsable sur avis du médecin du travail au vu des pièces justificatives.

B. - Congés d'allaitement

Il est rappelé qu'il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder des autorisations spéciales aux mères allaitant leur enfant, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service peuvent être accordées aux agents en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin).

C. - Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités du service, l'autorité responsable peut accorder sur avis du médecin du travail, à tout agent féminin qui le demande, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités peuvent être accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour; cette heure n'est pas récupérable.

D. - Examens prénatals

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion des examens prénatals obligatoires pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent être effectués en dehors des heures de service.

DISPOSITIONS DIVERSES

Je saisis l'occasion de la présente circulaire pour appeler votre attention sur l'article 52 de la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social qui a modifié l'article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée en ce qui concerne la durée du congé parental. Ces dispositions permettent de prolonger la durée du congé parental jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant après sa naissance ou, lorsqu'il s'agit d'un enfant adopté de moins de trois ans, de prolonger ce congé jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Cette modification législative est d'application immédiate.

Un prochain décret fixera les conditions d'application de l'article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée. En l'attente, il convient d'appliquer la réglementation définie par le décret n° 80-967 du 2 décembre 1980 relatif à la position de congé postnatal des agents titulaires dans un emploi permanent des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente circulaire à la connaissance des administrations hospitalières et des établissements sociaux de votre département et me tenir informé, sous le présent timbre, des difficultés qui pourraient survenir à l'occasion de son application.

Pour le ministre et par délégation

Le directeur de l'action sociale,

M. GIRARD