

DIRECTION DES PERSONNELS CIVILS : *sous-direction de la réglementation générale et du budget.*

CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE N° B/2/A/118 et N° SS/41 relative aux congés de maternité et d'adoption des ouvrières mensualisées et au congé postnatal des ouvrières et ouvriers mensualisés.

Du 30 octobre 1979

Modifié par :

1er modificatif du 29 juillet 1980 (BOC, p. 3059).

Texte abrogé :

Circulaire n° B/2A/117 et 27/SS du 2 septembre 1977 (BOC, p. 1189).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.7.1

Référence de publication : BOC, p. 4712.

Diverses mesures relatives aux congés de maternité, d'adoption et postnatal ont été récemment introduites. Il est apparu souhaitable de préciser, en ce qui concerne les personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat mensualisés, les modalités d'application de ces dispositions.

I. CONGÉ DE MATERNITE.

La loi n° 78-730 du 12 juillet 1978 ⁽¹⁾ portant diverses mesures en faveur de la maternité a modifié certaines règles applicables en la matière.

Aussi, est-il apparu nécessaire de préciser les droits à congés de maternité des ouvrières mensualisées de l'Etat après l'intervention de cette loi.

La présente circulaire annule et remplace la circulaire interministérielle B/2A 11727SS du 2 septembre 1977, relative aux congés de maternité des ouvrières mensualisées, prise en application du décret 72-154 du 24 février 1972 ⁽²⁾ modifié relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.

A) **Cas général.**

L'agent féminin a droit de suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci, l'intéressé ayant de toute façon droit du fait de son accouchement, à un congé total de seize semaines. Elle sera placée en congé de maternité sur sa demande au plus tôt six semaines et au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Ces règles étant fixées dans l'intérêt même de la mère et de l'enfant, les administrations doivent veiller à leur bonne application afin d'éviter autant que possible la réduction de la période de congé prénatal au profit de la période de congé postnatal.

En cas d'absence de demande, l'administration qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera 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 cette mise en congé.

B) Cas particulier.

1. 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'OIT⁽³⁾, 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 de 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 semaines attribuées à l'intéressée.

b). Accouchement prématuré.

Quant à l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de seize 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 16 semaines.

Par contre, avant 181 jours si l'enfant est né non viable par suite de « fausse couche » ou d'avortement, l'intéressée ne peut prétendre qu'à un congé de maladie dont la durée sera déterminée en fonction des critères applicables aux maladies ordinaires.

Dans cette période, si exceptionnellement l'enfant est né viable, elle bénéficie d'un congé de maternité de seize semaines.

2. Etat pathologique résultant de la grossesse ou des couches.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultat de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période d'arrêt de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans les conditions définies ci-après :

a). En cas d'état pathologique résultant de la grossesse le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines. Cette période supplémentaire de repos n'est pas obligatoirement reliée à la période normale de repos prénatal et peut être accordée à partir du sixième mois de grossesse.

Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun rapport n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire — état pathologique résultant de la grossesse — a disparu avec l'accouchement. En conséquence, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix semaines augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris.

b). En cas d'état pathologique résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines.

c). Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription nouvelle effectuée selon les cas, soit à partir du second examen prénatal soit à partir de l'examen postnatal que doit subir l'intéressée aux termes de l'article L. 159 du code de la santé publique.

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 pensions servies par l'Etat ou l'IRCANTEC.

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maternité, soit au titre de l'assurance maladie.

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

Par ailleurs, l'administration pourra faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressé par un médecin agréé de l'administration.

3. Naissances multiples.

La période de congé postnatal est prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

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

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé au-delà 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 quitte l'hôpital.

C) Dispositions diverses.

Déclaration de grossesse.

Conformément à la législation sociale pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale 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 ouvrières réglementées : au service du personnel de l'administration gestionnaire ;
- pour les ouvrières non réglementées : à la caisse de sécurité sociale. Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale lorsque les intéressées ne se seraient pas soumises aux examens obligatoires.

D) Rémunération.

En principe pendant toute la durée du congé de maternité les agents conservent l'intégralité de leur rémunération.

Les congés de maternité visés par la présente circulaire comportent le versement de la totalité du salaire et sont assimilés à une période d'activité en ce qui concerne l'avancement, les droits à pensions et, le cas échéant, à la retraite complémentaire *IRCANTEC*. Au regard de la retraite vieillesse servie par la sécurité sociale les règles actuellement retenues par cet organisme en la matière sont toujours applicables.

S'agissant des ouvrières non réglementées, lorsque les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale, elles viennent en déduction du salaire dû aux intéressées au titre du congé de maternité.

Si l'intéressée bénéficie du congé de maternité pendant une période où elle a été autorisée à exercer son travail à mi-temps, elle perçoit la moitié des émoluments auxquels elle aurait eu droit dans cette situation si elle travaillait à plein temps.

II. AUTORISATIONS D'ABSENCE PENDANT LA GROSSESSE.

A) Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur antérieures au repos prénatal.

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances d'instruction s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service au vu de pièces justificatives.

B) Congés d'allaitement.

Les dispositions de l' instruction 7 du 23 mars 1950 ⁽⁴⁾ restent applicables en ce domaine à savoir :

« Il n'est pas possible en l'absence de dispositions particulières d'accorder d'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 maternelle 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 services pourront être accordées aux ouvrières en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc...). »

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

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services, les chefs de service sont habilités à accorder à titre individuel, à tout agent féminin, qui exerce un travail à plein temps, des facilités quant aux heures d'arrivée et de départ dans le poste de travail considéré, de manière à éviter à l'intéressée des difficultés inhérentes au trajet entre son lieu de travail et son domicile aux heures d'affluence. Ces facilités seront accordées à partir du troisième mois de la grossesse dans la limite maximum d'une heure par jour.

III. CONGÉ D'ADOPTION.

La loi n° 76-617 du 9 juillet 1976 (BOC, p. 2845) portant diverses mesures de protection sociale de la famille assimile l'adoption à une naissance. Le congé d'adoption concerne les futures mères adoptives. Un congé supplémentaire est d'autre part accordé aux chefs de famille.

Dispositions concernant la future mère adoptive.

Sont susceptibles de bénéficier du droit à congé d'adoption toutes les ouvrières mensualisées qui bénéficient de leur salaire pendant la durée du congé pour adoption.

Les bénéficiaires d'un congé d'adoption doivent cesser tout travail salarié pendant la durée de ce congé.

Dans la mesure où la loi fait état d'un placement par une direction des affaires sanitaires et sociales ou par une œuvre d'adoption autorisée, elle se réfère à l'adoption plénière. Dans tous les cas où l'enfant est ainsi officiellement placé en vue d'une adoption plénière, les administrations sont donc tenues d'accorder le congé pour adoption. La mère adoptive devra présenter le titre de placement fourni par la direction de l'action sanitaire et sociale ou par l'œuvre agréée.

En revanche, lorsque l'enfant arrive au foyer par une autre voie (adoption simple ou enfant recueilli, par exemple, à la suite du décès du père, de la mère, ou des deux parents), bien que la loi ne vise pas ces cas, les administrations sont invitées à accorder le bénéfice du congé pour adoption. Il leur appartiendra d'apprécier, dans chaque cas d'espèces, et en s'entourant de toutes les précautions nécessaires, si les circonstances justifient l'octroi d'un congé d'adoption ; elles devront s'assurer, notamment, que l'intention du demandeur est bien

d'accueillir définitivement et non provisoirement l'enfant à son foyer. L'attention des services est appelée sur le fait que la charge de l'enfant devra être effective et que l'octroi d'un congé pour adoption entraîne le droit à bénéficier d'un congé postnatal.

Dans tous les cas, le congé pour adoption intervient au moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer et non au moment où l'adoption est prononcée par les tribunaux.

Le congé pour adoption commence à courir du jour de l'arrivée de l'enfant au foyer. Sa durée est égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale, à savoir dix semaines. Dès que la femme intéressée a connaissance de la date de l'arrivée d'un enfant à son foyer, elle doit en informer son supérieur hiérarchique.

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

Dispositions concernant le futur père adoptif.

L'article 12 de la loi modifie l'article L. 562 du code de la sécurité sociale qui dispose que « tout chef de famille (...) a droit à un congé supplémentaire à l'occasion (...) de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ».

Ces dispositions législatives visent, comme pour les futures mères adoptives, les seuls cas d'adoption plénière. Toutefois, lorsque l'arrivée au foyer d'un enfant résulte d'une autre voie que le placement par la direction des affaires sanitaires et sociales ou une œuvre agréée, les administrations apprécieront chaque cas d'espèce.

Ce congé supplémentaire intervient au moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer, et non, dans le cas de l'adoption plénière, au moment où l'adoption est prononcée par les tribunaux. Sa durée est de trois jours consécutifs ou non et il peut être pris, au choix du chef de famille, dans une période de quinze jours entourant la date de l'arrivée au foyer. Dès que l'intéressé a connaissance de cette date, il doit en faire part à son supérieur hiérarchique.

IV. CONGÉ POSTNATAL.

Le congé postnatal est instauré par l'article 13 de la loi du 09 juillet 1976 . La loi du 17 juillet 1978 (5) a permis en son article 21 d'accorder également ce congé au père. Les décret n° 76-1174 du 15 décembre 1976 (BOC, p. 4361) (2), article 3, et décret n° 79-164 du 21 février 1979 (BOC, p. 1096) (2), article premier, ont étendu respectivement cet avantage aux agents féminins et masculins ouvriers de l'Etat.

Définition. Condition d'obtention.

Le congé postnatal est accordé aux ouvrières mensualisées de droit sur simple demande de l'intéressée. Il doit obligatoirement prendre la suite du congé pour couches et allaitement ou du congé pour adoption. Il est rappelé que le congé pour couches et allaitement peut être prolongé si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant des couches, le rend nécessaire. Il convient également de souligner que l'obtention d'un congé pour adoption ouvre droit au congé postnatal, sous réserve que l'enfant ait été âgé de moins de trois ans au premier jour du congé pour adoption.

L'obligation de continuité entre le congé pour couches et allaitement et la mise en congé postnatal exclut la possibilité de permettre l'intervention entre ces deux situations d'un congé annuel ou d'un congé de maladie.

Le père ouvrier peut se voir accorder un congé postnatal dans les mêmes conditions, si la mère ne peut bénéficier ni du congé postnatal, ni du congé parental prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail, ni du congé parental des agents non titulaires de l'Etat, ou si elle y renonce. Le congé postnatal du père prend effet pour compter du jour qui suit l'expiration du congé pour couches et allaitement ou du congé d'adoption dont bénéficie la mère.

La demande de congé postnatal de la mère ou du père devra être présentée au moins un mois avant l'expiration du congé pour couches et allaitement ou du congé pour adoption dont bénéficie la mère.

Durée.

Le congé postnatal est accordé pour une durée maximale de deux ans.

Le congé ne peut être accordé et renouvelé que pour des périodes égales à six mois dans la limite de deux ans. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé postnatal. Toute reprise d'activité met fin au droit à bénéficier du congé postnatal du chef du même enfant ; en effet, des interruptions momentanées du congé postnatal apporteraient de sérieuses perturbations dans la bonne marche des services.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois visées à l'alinéa précédent, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé postnatal au profit du père ou de la mère, selon le cas, pour la ou les périodes de six mois restant à courir jusqu'à la limite maximale de deux ans à compter de la naissance de l'enfant ayant ouvert le droit à congé. La demande de congé postnatal dans le cas d'un parent ouvrier doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période de six mois en cours.

Au cas où le père ou la mère en congé parental au titre de l'article L. 122-28-1 du code du travail ou des dispositions relatives aux agents non titulaires de l'Etat ou en congé postnatal au titre du statut général des fonctionnaires renonce à demeurer dans cette position, la mère ou le père, selon le cas, s'il est ouvrier, peut demander à être placé en position de congé postnatal, nonobstant les dispositions des alinéas 1 et 3 du présent chapitre, à compter du jour de la reprise d'activité du bénéficiaire du congé parental ou postnatal, sous réserve d'en formuler la demande deux mois au moins à l'avance.

Si une nouvelle maternité ou adoption intervient alors que la femme ouvrière se trouve déjà placée en position de congé postnatal, celle-ci a droit, du chef de son nouvel enfant et à compter de la naissance de celui-ci ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adoptif, à un nouveau congé postnatal. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Dans cette même hypothèse, si la femme ouvrière ne sollicite pas un nouveau congé postnatal, le père, s'il est ouvrier, est placé dans les conditions prévues à l'alinéa suivant, sur sa demande, en position de congé postnatal. La femme ouvrière est alors réintégrée de plein droit à l'expiration de la période de congé postnatal en cours accordé au titre du précédent enfant.

Nonobstant les dispositions des alinéas 3 et 4 du présent chapitre, le père est placé en position de congé postnatal à compter du jour de la réintégration de la mère ; sa demande doit être formulée un mois avant cette date.

Le congé postnatal du père peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de deux ans calculée à partir de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adoptif qui ouvre droit à congé.

Si une nouvelle maternité ou adoption survient alors que le père se trouve placé en position de congé postnatal, la mère, si elle est ouvrière, a droit sur sa demande à être placée en position de congé postnatal du chef du nouvel enfant, à compter du jour qui suit l'expiration de son congé pour couches et allaitement ou de son congé pour adoption. Dans ce cas, le père est réintégré de plein droit pour compter du jour qui suit l'expiration du congé pour couches et allaitement ou du congé d'adoption dont bénéficie la mère. Il peut cependant être réintégré, s'il en formule la demande au moins deux mois à l'avance, à une date comprise entre la naissance du nouvel enfant et l'expiration du congé pour couches et allaitement ou du congé d'adoption de la mère.

Dans cette même hypothèse, si la mère ne sollicite pas le bénéfice d'un congé postnatal ou parental, un nouveau congé postnatal qui succède au précédent est accordé au père sur sa demande à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adoptif. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant adoptif.

Contrôle.

L'administration peut, à tout moment, et doit au moins deux fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité de l'agent placé en position de congé postnatal est réellement consacrée à élever un enfant. Dans le cas contraire, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le congé postnatal cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ainsi qu'en cas de retrait d'un enfant placé en vue de son adoption.

Avancement.

Le bénéficiaire d'un congé postnatal conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.

Rémunération.

L'agent en position de congé postnatal cesse de bénéficier de ses droits à rémunération. Il conserve ses droits aux prestations familiales qui lui sont versées dans les conditions fixées par le livre V du code de la sécurité sociale.

La période durant laquelle l'intéressé a été placé en congé postnatal n'entre pas en compte dans la constitution du droit à pension non plus que dans sa liquidation.

Remplacement dans l'emploi.

Le bénéficiaire d'un congé postnatal peut être aussitôt remplacé dans son emploi.

Réintégration.

A l'expiration du congé postnatal accordé, la réintégration s'effectue de plein droit, au besoin en surnombre, dans l'établissement d'origine de l'intéressé, ou sur sa demande et à son choix dans un poste le plus proche possible de son dernier lieu de travail ou de sa résidence.

Pour bénéficier d'une réintégration dans un poste le plus proche possible de sa résidence, l'intéressé devra formuler sa demande deux mois au moins avant l'expiration de la dernière période de congé postnatal. L'administration pourra éventuellement demander un certificat de domicile.

La « résidence » retenue pour déterminer l'affectation lors de la réintégration, est la résidence administrative de l'ouvrier avant l'ouverture du congé postnatal. En effet, en cas de changement de résidence, ces dispositions ne permettent pas de donner un droit prioritaire en matière de changement d'affectation.

Tout bénéficiaire d'un congé postnatal peut demander une réintégration anticipée, avant l'expiration de la période de congé postnatal initialement sollicité.

La femme ouvrière qui, à l'expiration du congé postnatal, n'aurait pas demandé à bénéficier d'un congé sans salaire est réintégrée d'office.

Pour le ministre de la santé et de la sécurité sociale et par délégation :

Le chef de service adjoint au directeur de la sécurité sociale,

G. DORION.

Pour le ministre du budget, et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :

Le sous-directeur,

Louis SCHWEITZER.

(1) N.i. BO ; JO du 13, p. 2783.

(2) BOC/SC, p. 305.

(3) Organisation internationale du travail.

(4) BO/G, p. 2252.

(5) BOC, p. 3463.