



### 10.1.2. Les congés pour indisponibilité physique

Les agents publics territoriaux bénéficient d'une protection sociale spécifique.

Cette protection sociale comprend différents types de congés :

- pour maladie,
- pour accident de service/travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- pour maternité, adoption et paternité

Les caractéristiques de ces congés varient selon le statut des agents : fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale, fonctionnaires à temps non complet (*moins de 28 heures par semaine*) et agents non titulaires de droit public relevant du régime général de sécurité sociale.

#### Fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL)

Les bénéficiaires : les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet dont le temps de travail hebdomadaire est égal ou supérieur à 28 heures.

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé pour accident de service et maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Congé maternité, adoption et paternité et d'accueil de l'enfant

#### Fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC)

Les bénéficiaires : les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps non complet dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 28 heures.

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de grave maladie
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Congé maternité, adoption et paternité et d'accueil de l'enfant

#### Agents non titulaires de droit public (IRCANTEC)

Les bénéficiaires : les agents non titulaires de droit public

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de grave maladie
- Congé pour accident de travail et maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Congé maternité, adoption et paternité

***NB** : les agents de droit privé, apprentis et emplois aidés ne sont pas concernés par cette réglementation pour lesquels seul le code du travail et le code de la sécurité sociale s'appliquent.*

## CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ Production d'un certificat médical délivré par un médecin ou un chirurgien dentiste transmis dans un délai de 48h à l'autorité territoriale (<i>le cachet de la Poste faisant foi</i>).</p> <p>⇒ <b>Consultation obligatoire du comité médical départemental pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs</li> <li>• l'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et sa prolongation</li> <li>• la requalification éventuelle du congé en congé de longue maladie ou de longue durée</li> <li>• la reprise des fonctions après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.</li> </ul> <p><b>NB :</b> <i>l'avis du comité médical est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre sauf pour la reprise des fonctions après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire</i></p>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b> 1 an</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trois mois à plein traitement</li> <li>• neuf mois à demi-traitement</li> </ul>	<p>⇒ Le décompte des jours de maladie s'effectue suivant le système de l'année de référence (<i>sur les douze mois qui précèdent chaque jour du nouvel arrêt</i>)</p> <p>⇒ Les droits sont épuisés au bout de douze mois de maladie consécutifs ; il faut qu'il y ait reprise du travail pour qu'un nouveau droit à congé de maladie ordinaire soit ouvert.</p> <p>⇒ L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé.</p>

### LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

- **l'agent est apte** : il est réintégré dans son emploi (*pas d'avis du comité médical si le congé est inférieur à 6 mois*)

- **l'agent est apte mais sous certaines conditions** : il est réintégré dans son emploi

- avec un aménagement des conditions de travail
- en temps partiel thérapeutique, accordé par période de 3 mois renouvelable dans la limite d'une année pour une même affection (*le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps*)

- **l'agent est définitivement inapte à ses fonctions, a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et n'a pas droit à un autre congé** :

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
- reclassement dans un autre cadre d'emplois
- s'il n'a pas pu être reclassé dans l'immédiat, l'agent est placé en disponibilité d'office

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (*une deuxième fois si la reprise est possible*)

- **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions** :

- admission à la retraite pour invalidité après avis de la commission départementale de réforme ou du comité médical départemental (*procédure simplifiée*)
- en cas d'impossibilité, licenciement pour inaptitude physique

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de retraite pour invalidité mais licenciement après avis du comité médical départemental

**à noter** : *après expiration des droits à congé et en cas de procédure nécessitant l'avis du comité médical départemental, versement d'un demi-traitement dans l'attente de la reprise, du reclassement, de la mise en disponibilité ou de la retraite.*

## CONGE DE LONGUE MALADIE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ <b>Définition</b> : maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.</p> <p>⇒ Sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.</p> <p>⇒ <b>Consultation obligatoire du comité médical départemental pour</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'octroi du congé de longue maladie</li> <li>• son renouvellement</li> <li>• la reprise des fonctions</li> <li>• l'octroi et la prolongation du temps partiel thérapeutique</li> </ul> <p><b>NB</b> : l'avis du comité médical départemental est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre sauf pour la reprise des fonctions</p>	<p>⇒ <b>Durée totale</b> : 3 ans</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an à plein traitement</li> <li>• 2 ans à demi-traitement</li> </ul> <p>⇒ Le congé longue maladie est accordé par période de trois à six mois.</p>	<p>⇒ Après 3 ans de congé de longue maladie, un nouveau congé de longue maladie ne peut être accordé qu'après une reprise du travail pendant un an. La reprise à temps partiel thérapeutique pendant une année comptera pour une reprise d'un an.</p> <p>⇒ Un congé de longue maladie peut être fractionné en cas de soins périodiques.</p> <p>⇒ Lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs d'un fonctionnaire, que celui-ci se trouve dans la situation [d'un congé de longue maladie ou de longue durée], elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé. Un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier.</p>

### LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE LONGUE MALADIE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

- **l'agent est apte** : il est réintégré dans son emploi

- **l'agent est apte mais sous certaines conditions** : il est réintégré dans son emploi

- avec un aménagement des conditions de travail
- en temps partiel thérapeutique accordé par période de 3 mois renouvelable dans la limite d'une année pour une même affection (*le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps*)

- **l'agent est définitivement inapte à ses fonctions, a épuisé ses droits à congé de longue maladie et n'a pas droit à un autre congé**:

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
- reclassement dans un autre cadre d'emplois
- placement en disponibilité d'office durant la procédure de reclassement

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (*une deuxième fois si la reprise est possible*)

- **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions** :

- admission à la retraite pour invalidité après avis de la commission départementale de réforme ou du comité médical départemental (*procédure simplifiée*)
- en cas d'impossibilité, licenciement pour inaptitude physique.

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : licenciement après avis du comité médical

**à noter** : après expiration des droits à congé et en cas de procédure nécessitant l'avis du comité médical départemental, versement d'un demi-traitement dans l'attente de la reprise, du reclassement, de la mise en disponibilité ou de la retraite

## CONGE DE LONGUE DUREE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ <b>Maladies ouvrant droit au congé de longue durée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tuberculose</li> <li>• maladies mentales</li> <li>• affections cancéreuses</li> <li>• poliomyélite antérieure aiguë</li> <li>• déficit immunitaire grave et acquis</li> </ul> <p>⇒ Sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.</p> <p>⇒ <b>L'avis d'un spécialiste et la consultation du comité médical départemental sont obligatoires pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'octroi du congé de longue durée</li> <li>• son renouvellement</li> <li>• la reprise des fonctions</li> <li>• l'octroi et la prolongation du temps partiel thérapeutique</li> </ul> <p><b>NB :</b> l'avis du comité médical départemental est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre sauf pour la reprise des fonctions.</p>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b> 5 ans <i>Durée portée à 8 ans en cas de maladie ou d'accident contracté dans l'exercice des fonctions.</i></p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ans à plein traitement (<i>5 ans en cas de maladie ou d'accident contracté dans l'exercice des fonctions</i>)</li> <li>• 2 ans à demi-traitement (<i>3 ans en cas de maladie ou d'accident contracté dans l'exercice des fonctions</i>)</li> </ul> <p>⇒ Le congé longue durée est accordé par période de trois à six mois.</p>	<p>⇒ Un seul congé de longue durée peut être accordé pour la même affection tout au long de la carrière de l'agent.</p> <p>⇒ Lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs d'un fonctionnaire, que celui-ci se trouve dans la situation [d'un congé de longue maladie ou de longue durée], elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé. Un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier.</p>

### LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE LONGUE DUREE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

- **l'agent est apte** : il est réintégré dans son emploi

- **l'agent est apte mais sous certaines conditions** : il est réintégré dans son emploi

- avec un aménagement des conditions de travail
- en temps partiel thérapeutique accordé par période de 3 mois renouvelable dans la limite d'une année pour une même affection (*le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps*).

- **l'agent est définitivement inapte à ses fonctions et a épuisé ses droits à congé de longue durée:**

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
- reclassement dans un autre cadre d'emplois
- placement en disponibilité d'office durant la procédure de reclassement

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (*une deuxième fois si la reprise est possible*)

- **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions :**

- admission à la retraite pour invalidité après avis de la commission départementale de réforme ou du comité médical départemental (*procédure simplifiée*)
- en cas d'impossibilité, licenciement pour inaptitude physique.

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : licenciement après avis du comité médical

**à noter** : après expiration des droits à congé et en cas de procédure nécessitant l'avis du comité médical départemental, versement d'un demi-traitement dans l'attente de la reprise, du reclassement, de la mise en disponibilité ou de la retraite

## CONGES POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ <b>Critères d'imputabilité d'un accident de service :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenu sur le lieu et pendant les heures de travail</li> <li>• Ne résulte pas d'une cause extérieure au service (<i>faute personnelle de l'agent, faute d'un tiers, ..</i>)</li> <li>• Ne résulte pas d'une prédisposition ou d'une manifestation pathologique antérieure.</li> </ul> <p>⇒ <b>Cas particulier de l'accident de trajet :</b></p> <p>Il s'agit de l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour, entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le fonctionnaire territorial se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail.</p> <p>⇒ <b>Reconnaissance de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel :</b></p> <p>Pour être reconnue, la maladie professionnelle doit avoir un lien de cause à effet avec le service. Elle est reconnue sur la base des tableaux des affections professionnelles prévues par le code de la sécurité sociale.</p> <p>Le caractère professionnel peut néanmoins être reconnu à une maladie, même si elle n'est pas répertoriée dans ces tableaux, lorsque la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et a entraîné son décès ou une incapacité permanente minimale.</p> <p>Peuvent bénéficier de la protection renforcée de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, les accidents et maladies contractées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.</p>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b></p> <p>Jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou la mise à la retraite</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• plein traitement jusqu'à la reprise des fonctions ou la mise à la retraite (<i>ou le licenciement avec pension d'invalidité pour les stagiaires</i>)</li> <li>• prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la collectivité</li> </ul>	<p>⇒ <b>Consultation obligatoire de la commission départementale de réforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle en cas de non reconnaissance de l'imputabilité par la collectivité ou l'établissement employeur</li> <li>• l'octroi et la prolongation du temps partiel thérapeutique</li> </ul> <p>En cas de non reconnaissance de l'imputabilité au service par la commission départementale de réforme, l'arrêt est pris en charge au titre du congé de maladie ordinaire.</p> <p><b>à noter :</b> <i>l'avis de la commission départementale de réforme est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre.</i></p>
<b>LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL</b>		
<p>Après consolidation de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, la situation de l'agent est déterminée, dans tous les cas ci-après, après avis obligatoire de la commission départementale de réforme et après expertise devant un médecin agréé diligenté par la collectivité ou l'établissement employeur.</p> <p>- <b>l'agent est apte</b> : il est réintégré dans son emploi</p> <p>- <b>l'agent est apte mais sous certaines conditions</b> : il est réintégré dans son emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• après aménagement des conditions de travail</li> <li>• en temps partiel thérapeutique accordé pour une durée maximum de 6 mois renouvelable 1 fois (<i>le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps</i>)</li> </ul> <p>Dans certains cas, attribution possible d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) par la Caisse des Dépôts et des Consignations (ATTIACL)</p> <p>- <b>l'agent est définitivement inapte à ses fonctions</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois,</li> <li>• reclassement dans un autre cadre d'emplois,</li> <li>• maintenu en congé pour accident de service ou de maladie professionnelle avec plein traitement en attente de reclassement</li> </ul> <p>- <b>l'agent est inapte définitivement et totalement à tout emploi</b> : il est mis à la retraite pour invalidité</p> <p><b>Pour les fonctionnaires stagiaires</b> : licenciement après avis de la commission départementale de réforme</p>		

# CONGE DE MATERNITE

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE MATERNITE	CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ETAT DE SANTE DE LA MERE
<p>⇒ <b>Déclaration de grossesse :</b> La constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois et déclarée à l'autorité territoriale avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois.</p> <p>⇒ <b>Placement en congé de maternité :</b> La demande de congé est adressée à l'autorité territoriale avec les pièces nécessaires pour déterminer le rang de l'enfant.</p> <p>En l'absence de demande, placement de l'agent en congé d'office, deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant six semaines après cette date (<i>période légale d'interdiction d'emploi : art. L 1225-29 du code du travail</i>)</p> <p>⇒ <b>Réduction du congé de maternité</b> Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions avant la fin du congé de maternité (<i>dans la limite de la période légale</i>), elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fournir un certificat médical de non contre-indication</li> <li>• avoir obtenu l'avis favorable du médecin de prévention</li> </ul> <p>⇒ <b>Report du congé postnatal :</b> Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à 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 à laquelle elle peut encore prétendre.</p>	<p>⇒ <b>Durée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse simple :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'agent a moins de deux enfants :</b> 16 semaines (<i>congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines</i>)</li> <li>- <b>L'agent a déjà au moins deux enfants*</b> : 26 semaines (<i>congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines</i>)</li> </ul> </li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 10 semaines et postnatal de 16 semaines</p> <p><i>* enfants à charge au sens des prestations familiales ou enfants nés viables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse gémellaire :</u> 34 semaines (<i>congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines</i>)</li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 16 semaines et postnatal de 18 semaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse de triplés (ou plus) :</u> 46 semaines (<i>congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines</i>)</li> </ul> <p>⇒ <b>Reports</b> <u>Report du congé prénatal :</u> Sur demande de l'agent : réduction du congé prénatal dans la limite de trois semaines maximum, le congé postnatal étant allongé en proportion.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> Plein traitement</p> <p>En cas de travail à temps partiel, l'agent est rétabli à temps plein pour les droits à rémunération et à congés annuels.</p>	<p><b>Ces congés ont le même régime que le congé de maternité</b></p> <p>⇒ <b>Congé pathologique prénatal :</b> deux semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pour suite pathologique (postnatal) :</b> quatre semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pathologique lié à une exposition in utero au diéthylstilbetro (DES) :</b> Placement en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt. Cette période supplémentaire de congé de maternité prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.</p> <p>Congés accordés sur présentation d'un certificat médical</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> Plein traitement</p>

## CONGE D'ADOPTION

PROCEDURE	REGIME DU CONGE D'ADOPTION
<p>⇒ <b>Demande de l'agent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption</li> <li>au vu du titre de placement fourni par l'organisme chargé du placement de l'enfant.</li> </ul> <p>La notion de conjoint exclut le cas des concubins.</p> <p>L'adoption entre particuliers n'ouvre pas droit au congé d'adoption.</p> <p>Le congé prend effet le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Adoption d'un ou plusieurs enfants :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption simple : 10 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> <li><u>Adoption portant à 3 et plus le nombre d'enfants à charge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption d'un seul enfant : 18 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ <b>Rémunération :</b> Versement de l'intégralité de la rémunération pendant la durée du congé par la collectivité ou l'établissement employeur.</p>

## CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE PATERNITE
<p>Le congé de paternité de 11 jours doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.</p> <p>L'agent doit avertir l'autorité territoriale au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre le congé, en produisant une pièce justificative (<i>extrait de naissance, livret de famille...</i>)</p> <p>Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.</p> <p>Le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article L 226-1 du code du travail s'ajoute au congé de paternité ; ces deux congés peuvent être pris de façon consécutive.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b> 11 jours (<i>portés à 18 jours en cas de naissances multiples</i>) + 3 jours (<i>congé de naissance</i>)</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b> Versement de l'intégralité de la rémunération pendant la durée du congé par la collectivité ou l'établissement employeur.</p> <p><b>A noter :</b> la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), dans le cadre d'une convention avec la caisse nationale des allocations familiales, assure le remboursement des rémunérations brutes servies pendant le congé de paternité, déduction faite des indemnités, des avantages familiaux et des cotisations et contributions sociales salariales, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.</p>

## CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ Production d'un certificat médical délivré par un médecin ou un chirurgien dentiste transmis dans un délai de 48h à l'autorité territoriale (<i>le cachet de la Poste faisant foi</i>).</p> <p>⇒ <b>Consultation obligatoire du comité médical départemental pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs.</li> <li>• l'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et sa prolongation après avis de la CPAM.</li> <li>• la requalification éventuelle du congé en congé de longue maladie ou de longue durée.</li> <li>• la réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.</li> </ul> <p><b>NB :</b> l'avis du comité médical départemental est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre.</p>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b> 1 an</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trois mois à plein traitement*</li> <li>• neuf mois à demi-traitement*</li> </ul> <p>* avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation</p>	<p>⇒ Le décompte des jours de maladie s'effectue suivant le système de l'année de référence (<i>sur les douze mois qui précèdent chaque jour du nouvel arrêt</i>)</p> <p>⇒ Les droits sont épuisés au bout de douze mois de maladie consécutifs ; il faut qu'il y ait reprise du travail pour qu'un nouveau droit à congé de maladie ordinaire soit ouvert.</p>

### LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

- **l'agent est apte** : il reprend ses fonctions (*pas d'avis du comité médical si le congé est inférieur à 6 mois*)

- **l'agent est apte mais sous certaines conditions** : il est réintégré dans ses fonctions après

- aménagement des conditions de travail
- en temps partiel thérapeutique, après avis du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (*avis obligatoirement transmis au comité médical départemental*)

- **l'agent est définitivement inapte à ses fonctions, a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et n'a pas droit à un autre congé :**

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
- reclassement dans un autre cadre d'emplois
- placement en disponibilité d'office durant la procédure de reclassement pour une durée pouvant aller jusqu'à un an renouvelable 2 fois (*renouvelable une 3<sup>ème</sup> fois si la reprise est possible*)

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (*une deuxième fois si la reprise est possible*)

- **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions :**

- il est licencié (*versement d'une indemnité de licenciement*)

## CONGE DE GRAVE MALADIE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ <b>Définition</b> : maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.</p> <p>⇒ Sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.</p> <p>⇒ <b>Consultation obligatoire du comité médical départemental pour</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'octroi du congé de grave maladie</li> <li>• son renouvellement</li> <li>• la reprise des fonctions</li> </ul> <p><b>NB</b> : l'avis du comité médical est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre sauf pour la reprise des fonctions.</p>	<p>⇒ <b>Durée totale</b> : 3 ans</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an à plein traitement* (<i>dont un jour de carence sans traitement</i>)</li> <li>• 2 ans à demi-traitement*</li> </ul> <p>* avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation</p>	<p>⇒ Après 3 ans de congé de grave maladie, un nouveau congé de grave maladie ne peut être accordé qu'après une reprise du travail pendant un an.</p> <p>⇒ L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé.</p>

### LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE GRAVE MALADIE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

- **l'agent est apte** : il est réadmis dans son précédent emploi

- **l'agent est apte mais sous certaines conditions** : il est réintégré dans ses fonctions après

- aménagement des conditions de travail
- en temps partiel thérapeutique, après avis du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (*avis obligatoirement transmis au comité médical départemental*)

- **l'agent est définitivement inapte à ses fonctions, a épuisé ses droits à congé de grave maladie** :

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
- reclassement dans un autre cadre d'emplois
- placement en disponibilité d'office durant la procédure de reclassement pour une durée pouvant aller jusqu'à un an renouvelable 2 fois (*renouvelable une 3<sup>ème</sup> fois si la reprise est possible*)

**Pour les fonctionnaires stagiaires** : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (*une deuxième fois si la reprise est possible*)

- **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions** :

il est licencié (*versement d'une indemnité de licenciement*)

## CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ La déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle doit être effectuée par l'employeur auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans un délai de 48 heures.</p> <p>⇒ La gestion du congé est assurée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, seule habilitée pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reconnaître le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie</li> <li>• fixer la date de consolidation au vu du certificat médical final délivré par le médecin traitant</li> <li>• fixer le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) entraîné par l'accident ou la maladie</li> <li>• décider si les modifications de l'état de santé dues à l'accident ou à la maladie professionnelle permettent de conclure à une rechute.</li> </ul>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b></p> <p>Jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou la mise à la retraite</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 mois à plein traitement (<i>avec déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale après subrogation</i>)</li> <li>• au-delà des trois mois : indemnités journalières de la Sécurité Sociale</li> <li>• prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie</li> </ul>	
<b>LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL</b>		
<p>- <b>l'agent est apte</b> : il reprend ses fonctions sur présentation d'un certificat final délivré par son médecin traitant</p> <p>- <b>l'agent est apte mais sous certaines conditions</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la reprise peut s'accompagner d'aménagements ou de recommandations sur avis du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou du médecin de prévention</li> <li>• la reprise peut être effectuée à temps partiel pour raison thérapeutique sur prescription du médecin traitant et avis du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie</li> </ul> <p>- <b>l'agent est inapte définitivement il est</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit reclassé pour inaptitude physique</li> <li>• soit licencié, s'il ne peut être reclassé et s'il a épuisé ses droits statutaires à congé (<i>versement d'une indemnité de licenciement</i>)</li> </ul>		

## CONGE DE MATERNITE

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE MATERNITE	CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ETAT DE SANTE DE LA MERE
<p>⇒ <b>Déclaration de grossesse :</b> La constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois et déclarée à l'autorité territoriale avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois.</p> <p>⇒ <b>Placement en congé de maternité :</b> La demande de congé est adressée à l'autorité territoriale avec les pièces nécessaires pour déterminer le rang de l'enfant.</p> <p>En l'absence de demande, placement de l'agent en congé d'office, deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant six semaines après cette date (période légale d'interdiction d'emploi : art. L 1225-29 du Code du travail)</p> <p>⇒ <b>Réduction du congé de maternité</b> Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions avant la fin du congé de maternité (dans la limite de la période légale), elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fournir un certificat médical de non contre-indication</li> <li>• avoir obtenu l'avis favorable du médecin de prévention</li> </ul> <p>⇒ <b>Report du congé postnatal :</b> Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à 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 à laquelle elle peut encore prétendre.</p>	<p>⇒ <b>Durée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse simple :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'agent a moins de deux enfants :</b> 16 semaines (congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines)</li> <li>- <b>L'agent a déjà au moins deux enfants* :</b> 26 semaines (congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines)</li> </ul> </li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 10 semaines et postnatal de 16 semaines</p> <p><i>* enfants à charge au sens des prestations familiales ou enfants nés viables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse gémellaire :</u> 34 semaines (congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines)</li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 16 semaines et postnatal de 18 semaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse de triplés (ou plus) :</u> 46 semaines (congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines)</li> </ul> <p>⇒ <b>Reports</b> <u>Report du congé prénatal :</u> Sur demande de l'agent : réduction du congé prénatal dans la limite de trois semaines maximum, le congé postnatal étant allongé en proportion.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> Plein traitement (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation)</p>	<p><b>Ces congés ont le même régime que le congé de maternité</b></p> <p>⇒ <b>Congé pathologique prénatal :</b> deux semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pour suite pathologique (postnatal) :</b> quatre semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pathologique lié à une exposition in utero au diéthylstilbetro (DES) :</b> Placement en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt. Cette période supplémentaire de congé de maternité prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.</p> <p>Congés accordés sur présentation d'un certificat médical</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> Plein traitement (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation)</p>

## CONGE D'ADOPTION

PROCEDURE	REGIME DU CONGE D'ADOPTION
<p>⇒ <b>Demande de l'agent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption</li> <li>• au vu du titre de placement fourni par l'organisme chargé du placement de l'enfant.</li> </ul> <p>La notion de conjoint exclut le cas des concubins.</p> <p>L'adoption entre particuliers n'ouvre pas droit au congé d'adoption.</p> <p>Le congé prend effet le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Adoption d'un ou plusieurs enfants :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption simple : 10 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> <li>• <u>Adoption portant à 3 et plus le nombre d'enfants à charge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption d'un seul enfant : 18 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ <b>Rémunération :</b> Versement de l'intégralité de la rémunération pendant la durée du congé par la collectivité ou l'établissement employeur (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation).</p>

## CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE PATERNITE
<p>Le congé de paternité de 11 jours doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.</p> <p>L'agent doit avertir l'autorité territoriale au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre le congé, en produisant une pièce justificative (extrait de naissance, livret de famille...)</p> <p>Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.</p> <p>Le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article L 226-1 du code du travail s'ajoute au congé de paternité ; ces deux congés peuvent être pris de façon consécutive.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b> 11 jours (portés à 18 jours en cas de naissances multiples) + 3 jours (congé de naissance)</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b> Versement de l'intégralité de la rémunération pendant la durée du congé par la collectivité ou l'établissement employeur (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation).</p> <p>Les indemnités journalières versées pour le congé de paternité sont identiques à celles prévues pour le congé de maternité.</p>

## CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ Production d'un certificat médical délivré par un médecin ou un chirurgien dentiste transmis dans un délai de 48h à l'autorité territoriale <i>(le cachet de la Poste faisant foi)</i>.</p> <p><b>En l'absence de réglementation précise en la matière, il est conseillé de soumettre à l'avis du comité médical départemental :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et sa prolongation après avis de la CPAM</li> <li>la réintégration après 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire</li> <li>la reconnaissance de l'inaptitude physique définitive</li> </ul> <p><b>NB :</b> <i>l'avis du comité médical départemental est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre.</i></p>	<p>⇒ <b>Durée et rémunération</b> liées à l'ancienneté de service dans la collectivité ou l'établissement :</p> <p><u>Moins de 4 mois d'ancienneté de service :</u> pas de droit à rémunération <i>(indemnités journalières de la sécurité sociale)</i></p> <p><u>Après quatre mois d'ancienneté de service :</u> - 1 mois à plein traitement* - 1 mois à demi-traitement*</p> <p><u>Après deux ans d'ancienneté de service :</u> - 2 mois à plein traitement* - 2 mois à demi-traitement*</p> <p><u>Après trois ans d'ancienneté de service :</u> - 3 mois à plein traitement* - 3 mois à demi-traitement*</p> <p><i>* avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation</i></p>	<p>⇒ Si l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé de maladie ne peut être prolongé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.</p>
<b>LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE</b>		
<p><b>1) Après épuisement d'un congé de maladie ordinaire :</b></p> <p><b>Si l'agent est apte :</b> il est réaffecté sur son emploi, si les nécessités de service le permettent ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.</p> <p><b>Si l'agent est inapte temporairement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an, avec prolongation possible de six mois <i>(s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période)</i></li> <li>Il peut bénéficier, sur prescription du médecin traitant et avis du médecin de la sécurité sociale et du comité médical départemental, d'une reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique.</li> </ul> <p><b>Si l'agent est définitivement inapte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il est reclassé</li> <li>S'il ne peut être reclassé, il est licencié <i>(avec versement d'une indemnité de licenciement)</i>.</li> </ul> <p><b>2) Agent ne pouvant prétendre à un congé de maladie rémunéré car ayant une ancienneté de service insuffisante :</b></p> <p><b>Si l'agent est inapte temporairement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an</li> </ul> <p><b>Si l'agent est inapte définitivement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>il est licencié <i>(avec versement d'une indemnité de licenciement)</i></li> </ul>		

## CONGE DE GRAVE MALADIE

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ <b>Définition</b> : maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.</p> <p>⇒ Être en activité de manière continue et avoir une ancienneté de service d'au moins trois ans</p> <p>⇒ Sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.</p> <p>⇒ <b>Consultation obligatoire du comité médical départemental pour</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'octroi du congé de grave maladie</li> <li>• son renouvellement</li> <li>• la reprise des fonctions</li> </ul> <p><b>NB</b> : l'avis du comité médical départemental est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre.</p>	<p>⇒ <b>Durée totale</b> : 3 ans</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an à plein traitement* (<i>dont un jour de carence sans traitement</i>)</li> <li>• 2 ans à demi-traitement*</li> </ul> <p>* avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation</p>	<p>⇒ Après 3 ans de congé de longue maladie, un nouveau congé de grave maladie ne peut être accordé qu'après une reprise du travail pendant un an.</p> <p>⇒ Si l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé de maladie ne peut être prolongé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.</p>

## LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE DE GRAVE MALADIE

Dans tous les cas ci-après, l'avis du comité médical départemental est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le comité médical départemental.

**Si l'agent est apte** : il est réaffecté sur son emploi si les nécessités de service le permettent ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.

**Si l'agent a épuisé ses droits à congé de grave maladie et est inapte temporairement** :

- congé sans traitement pendant une durée maximale de 1 an maximum avec prolongation possible de six mois.
- Il peut bénéficier, sur prescription du médecin traitant et avis du médecin de la sécurité sociale et du comité médical départemental, d'une reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique.

**Si l'agent est définitivement inapte** :

- Reclassement,
- S'il ne peut être reclassé, licenciement (versement d'une indemnité de licenciement).

**Agent ne pouvant prétendre à un congé de maladie rémunéré car ayant une ancienneté de service insuffisante** :

**Si l'agent est inapte temporairement** :

- Il est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an

**Si l'agent est inapte définitivement** :

- il est licencié (*avec versement d'une indemnité de licenciement*)

## CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL

PROCEDURE D'ATTRIBUTION	PROTECTION STATUTAIRE	OBSERVATIONS
<p>⇒ La déclaration d'accident de travail doit être effectuée par l'employeur auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans un délai de 48 heures.</p> <p>⇒ La déclaration de maladie professionnelle doit être effectuée par l'agent auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.</p> <p>⇒ La gestion du congé est assurée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, seule habilitée pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reconnaître le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie</li> <li>• fixer la date de consolidation au vu du certificat médical final délivré par le médecin traitant</li> <li>• fixer le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) entraîné par l'accident ou la maladie</li> <li>• décider si les modifications de l'état de santé dues à l'accident ou à la maladie professionnelle permettent de conclure à une rechute.</li> </ul>	<p>⇒ <b>Durée totale :</b> Jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure, dans la limite de la durée du contrat de travail.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> (liée à l'ancienneté de service) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>dès l'entrée en fonction</u> : 1 mois à plein traitement*</li> <li>• <u>après un an de service</u> : 2 mois à plein traitement*</li> <li>• <u>après trois ans de service</u> : 3 mois à plein traitement*</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>*avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie</li> </ul>	
<b>LES DIFFERENTES SITUATIONS A LA FIN DU CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE OU A CARACTERE PROFESSIONNEL</b>		
<p><b>Si l'agent est apte :</b> il est réaffecté sur son emploi si les nécessités de service le permettent ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.</p> <p><b>Si l'agent est définitivement inapte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reclassement</li> <li>• s'il ne peut être reclassé : licenciement (<i>versement d'une indemnité de licenciement</i>)</li> </ul>		

## CONGE DE MATERNITE

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE MATERNITE	CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ETAT DE SANTE DE LA MERE
<p>⇒ <b>Déclaration de grossesse :</b> La constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois et déclarée à l'autorité territoriale avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois.</p> <p>⇒ <b>Placement en congé de maternité :</b> La demande de congé est adressée à l'autorité territoriale avec les pièces nécessaires pour déterminer le rang de l'enfant.</p> <p>En l'absence de demande, placement de l'agent en congé d'office, deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant six semaines après cette date (période légale d'interdiction d'emploi : art. L 1225-29 du Code du travail)</p> <p>⇒ <b>Réduction du congé de maternité</b> Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions avant la fin du congé de maternité (dans la limite de la période légale), elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fournir un certificat médical de non contre-indication</li> <li>• avoir obtenu l'avis favorable du médecin de prévention</li> </ul> <p>⇒ <b>Report du congé postnatal :</b> Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à 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 à laquelle elle peut encore prétendre.</p>	<p>⇒ <b>Durée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse simple :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'agent a moins de deux enfants :</b> 16 semaines (congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines)</li> <li>- <b>L'agent a déjà au moins deux enfants* :</b> 26 semaines (congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines)</li> </ul> </li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 10 semaines et postnatal de 16 semaines</p> <p><i>* enfants à charge au sens des prestations familiales ou enfants nés viables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse gémellaire :</u> 34 semaines (congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines)</li> </ul> <p>au choix de l'intéressée : congés prénatal de 16 semaines et postnatal de 18 semaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En cas de grossesse de triplés (ou plus) :</u> 46 semaines (congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines)</li> </ul> <p>⇒ <b>Reports</b> <u>Report du congé prénatal :</u> Sur demande de l'agent : réduction du congé prénatal dans la limite de trois semaines maximum, le congé postnatal étant allongé en proportion.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b></p> <p><b>Ancienneté de service supérieure à 6 mois :</b> plein traitement (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale après subrogation)</p> <p><b>Ancienneté de service inférieure à 6 mois :</b> indemnités journalières de la sécurité sociale.</p>	<p><b>Ces congés ont le même régime que le congé de maternité</b></p> <p>⇒ <b>Congé pathologique prénatal :</b> deux semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pour suite pathologique (postnatal) :</b> quatre semaines maximum.</p> <p>⇒ <b>Congé pathologique lié à une exposition in utero au diéthylstilbetro (DES) :</b> Placement en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt. Cette période supplémentaire de congé de maternité prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.</p> <p>Congés accordés sur présentation d'un certificat médical.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b></p> <p><b>Ancienneté de service supérieure à 6 mois :</b> plein traitement (avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale après subrogation)</p> <p><b>Ancienneté de service inférieure à 6 mois :</b> indemnités journalières de la sécurité sociale.</p>

## CONGE D'ADOPTION

PROCEDURE	REGIME DU CONGE D'ADOPTION
<p>⇒ <b>Demande de l'agent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il renonce à son droit à congé d'adoption</li> <li>• au vu du titre de placement fourni par l'organisme chargé du placement de l'enfant.</li> </ul> <p>La notion de conjoint exclut le cas des concubins.</p> <p>L'adoption entre particuliers n'ouvre pas droit au congé d'adoption.</p> <p>Le congé prend effet le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Adoption d'un ou plusieurs enfants :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption simple : 10 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> <li>• <u>Adoption portant à 3 et plus le nombre d'enfants à charge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adoption d'un seul enfant : 18 semaines</li> <li>- adoptions multiples : 22 semaines</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <p><b>Ancienneté de service supérieure à 6 mois :</b> plein traitement (<i>avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale après subrogation</i>)</p> <p><b>Ancienneté de service inférieure à 6 mois :</b> indemnités journalières de la sécurité sociale.</p>

## CONGE DE PATERNITE

PROCEDURE	REGIME DU CONGE DE PATERNITE
<p>Le congé de paternité de 11 jours doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.</p> <p>L'agent doit avertir l'autorité territoriale au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre le congé, en produisant une pièce justificative (extrait de naissance, livret de famille...)</p> <p>Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.</p> <p>Le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article L 226-1 du code du travail s'ajoute au congé de paternité ; ces deux congés peuvent être pris de façon consécutive.</p>	<p>⇒ <b>Durée :</b> 11 jours (portés à 18 jours en cas de naissances multiples) + 3 jours (congé de naissance)</p> <p>⇒ <b>Rémunération :</b></p> <p><b>Ancienneté de service supérieure à 6 mois :</b> plein traitement (<i>avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale après subrogation</i>)</p> <p><b>Ancienneté de service inférieure à 6 mois :</b> indemnités journalières de la sécurité sociale.</p> <p>Les indemnités journalières versées pour le congé de paternité sont identiques à celles prévues pour le congé de maternité.</p>

# LA FIN DES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE

