

7 - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Il est mis en œuvre selon les durées prévues par la législation sécurité sociale.

71 - DEMARCHES EFFECTUEES PAR L'AGENT

L'agent doit informer, par lettre simple, La Poste de la date de son départ en congé de maternité.

Concernant le repos légal, aucune démarche de l'agent n'est à envisager auprès de la CPAM puisqu'il n'y a pas de prescription médicale établie par le médecin traitant.

Afin de bénéficier de l'ensemble des droits relatifs à la maternité, l'agent doit signaler au plus tôt son état de grossesse justifié d'une pièce médicale.

Concernant le repos supplémentaire pour grossesse pathologique, celui-ci est subordonné à la présentation par l'agent d'un l'arrêt de travail attestant le rapport de cet arrêt avec l'état pathologique résultant de la grossesse (*voir annexe 2 au présent article*).

Par ailleurs, le repos pour couches pathologiques n'est plus prévu sur l'imprimé d'arrêt de travail.

En conséquence, et en application de l'article 59 de la Convention Commune qui prévoit que les agents contractuels peuvent obtenir 4 semaines de repos pour ce motif, le repos pour couches pathologiques ne peut désormais être accepté par La Poste que si l'avis d'arrêt de travail est accompagné d'un certificat médical, établi par le médecin traitant, motivant cette prescription.

a) Période légale des congés

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie verse des indemnités journalières d'assurance maternité pendant la période *fixée par la législation sur la sécurité sociale* uniquement, excepté les cas particuliers d'accouchement prématuré ou tardif.

Remarque importante

Lorsque l'agent cesse son activité professionnelle après le début du congé prénatal légal, la CPAM ne prolonge pas d'autant l'indemnisation de la période postnatale.

Dans ces conditions, les périodes prénatales et postnatales de congés de maternité accordées doivent correspondre précisément aux périodes légales de congés indemnisés par la sécurité sociale.

Le paragraphe 4 ainsi que l'annexe 1 du Guide Mémento Recueil PC 4, concernant l'agent qui a volontairement retardé le point de départ de son congé de maternité ne doit pas s'appliquer aux agents contractuels.

b) Période minimale d'absence pour maternité

Cette situation concerne essentiellement l'agent contractuel qui ne possède pas l'ancienneté requise ouvrant droit au congé de maternité rémunéré et qui, en outre, ne remplit pas les conditions d'ouverture des droits pour bénéficier des indemnités journalières de maternité de la part de sa caisse d'affiliation.

Ne percevant aucune rémunération pendant son absence pour maternité, cet agent contractuel peut, si son état de santé le permet, ne cesser ses fonctions que deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et demander à reprendre son service à l'expiration de la période de six semaines suivant l'accouchement, période minimale prévue par le Code du Travail pendant laquelle on ne peut faire travailler la mère.

72 - DEMARCHES EFFECTUEES PAR LA POSTE

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 31, 5^{ème} al.

Dès que l'agent a signalé son état de grossesse et au plus tard la veille du repos prénatal, il est recommandé de lui faire remplir et signer la rubrique "maternité" de l'attestation de salaire, attestation qui sera transmise à la CPAM lors de son départ en congé prénatal.

721 - Attestation de salaire

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 332 b

Une attestation de salaire doit être établie lors de la cessation de travail et lors de la reprise. L'attestation de reprise est nécessaire pour l'indemnisation par la CPAM des quatorze derniers jours d'arrêt de travail.

Par ailleurs et en cas de maternité seulement, l'attestation établie lors de la cessation de travail (lors du début du repos prénatal) doit être obligatoirement signée par l'agent.

722 - Salaire de référence à porter sur l'attestation de salaire

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 333 a, 4^{ème} al.

Il s'agit de l'ensemble des rémunérations définies pour la maladie (cf. § 4.1), limitées à la valeur du plafond chaque mois, versées au cours des trois mois (*ou des douze derniers mois en ce qui concerne les CDI non lissés*), précédant l'arrêt de travail, diminuées de la part salariale des cotisations sociales :

- de la cotisation maladie, maternité, invalidité et décès,
- des cotisations veuvage et vieillesse.
- de la contribution solidarité,
- des cotisations d'IRCANTEC,
- de la contribution sociale généralisée (CSG).

Les sommes relatives au remboursement de la dette sociale sont exclues de ce dispositif.

En Alsace-Moselle, le salaire de référence pour l'assurance maternité tient compte de la majoration de cotisations au titre de l'assurance maternité sur les revenus d'activité.

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 333 b

Doivent être portées sur l'attestation de salaire servant au paiement des indemnités journalières maternité, les salaires versés et les salaires rétablis (*voir art. 4*).

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 333 d

Cas particulier : Salaire de référence des apprentis

Il s'agit des éléments bruts précisés précédemment pour l'assurance maladie.

L'apprenti est exonéré des cotisations salariales (cf. chapitre 1, annexe du présent Recueil).

723 - Priorité du congé de maternité sur les autres congés

BRH 1993 RH 1
§ 47

L'agent contractuel placé en congé de maladie, de grave maladie, en congé pour accident, en congé annuel, peut bénéficier d'un congé de maternité.

Il doit être mis fin au congé précédemment accordé à partir de la date à laquelle l'agent est en droit de prétendre au congé de maternité. Le congé pour grossesse pathologique interrompt dans les mêmes conditions le congé précédemment accordé.

A l'issue du congé de maternité, l'agent peut être replacé en congé pour accident du travail ou de grave maladie, s'il remplit toujours les conditions d'octroi.

73 - LES PRESTATIONS DE LA CPAM

Il est rappelé que les prestations de sécurité sociale *applicables* sont les suivantes :

BRH 1993 RH 1

§ 41

5^{ème} al., 7^{ème} al., 8^{ème} al.,
9^{ème} al.

- assurance maternité pendant la période de repos pour grossesse pathologique (14 jours maxi) pendant la période prénatale et postnatale du congé de maternité (voir annexe 2 au présent article) ;
- assurance maladie pendant le congé pour couches pathologiques, sans application du délai de carence (art. L 332.2 de ce même code) (voir annexe 2 au présent article).

Pour bénéficier des prestations d'assurance maternité, la future mère doit cesser son travail sur l'ensemble de ses activités professionnelles.

BRH 2001 RH 13

du 23.02.2001

§ 412

731 - Ouverture des droits à indemnités journalières de l'assurance maternité (ou d'adoption)

1 - Cas général

Les droits sont appréciés au début du neuvième mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date de début du repos prénatal.

L'assurée doit justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer, en cas d'adoption) et remplir une des conditions suivantes :

- soit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédents,
- soit justifier d'un montant de cotisations dues au titre des assurances maladie, invalidité et décès assises sur les rémunérations des six mois civils précédents, au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire applicable au premier jour de la période de référence.

L'assurée doit également cesser son activité pendant une période minimale de huit semaines (2 semaines avant la date d'accouchement et six semaines après celle-ci, cf. art. L. 224-1 du Code du Travail).

En cas de pluralité d'employeurs, l'assurée doit cesser son activité simultanément chez chacun d'entre eux.

2 - Cas particuliers

a) Cas d'une grossesse déclarée suivie d'une fausse couche

NdS n° 215

du 23.12.98 § 1 et 3

et BRH 1993 RH 13

§ 422, 3^{ème} et 4^{ème} alinéas

Dès lors que la déclaration de grossesse a bien été effectuée par l'agent auprès de sa Caisse primaire d'assurance maladie (agent contractuel) ou de son bureau d'ordre (fonctionnaire), le repos préconisé en cas de fausse couche ou d'interruption de grossesse pour motif thérapeutique, ouvre droit à des indemnités journalières d'assurance maternité (arrêt de travail pouvant aller, suivant l'avancement de la grossesse, de quelques jours jusqu'à la période maximale équivalente à celle du repos légal).

Cette situation concerne les agents dont l'interruption de grossesse intervient avant le 181^{ème} jour et dont l'enfant n'est pas né viable. Dans ce cas, aucune déclaration de naissance n'est faite à l'état civil et le congé de maternité n'est pas octroyé.

Pendant l'arrêt de travail préconisé pour le motif ci-dessus, il convient de placer l'agent contractuel en congé de maladie (voir annexe 2 au présent article).

La rémunération du congé de maladie à plein ou à demi-salaire sera versée, déduction faite des indemnités journalières maternité.

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 425

b) Droits à prestations en cas de non reprise de travail à l'issue d'un congé parental en raison de la maladie ou de la maternité

En cas de non reprise du travail à l'issue du congé parental, en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations en espèces du régime antérieur au congé parental. La maladie ou la maternité doit suivre immédiatement le congé parental.

Ces dispositions s'appliquent pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou du congé légal de maternité postérieur au congé parental.

c) Couches pathologiques

§ 441 dernier al.

Les couches pathologiques faisant suite au repos légal de maternité sont indemnisées par des prestations en espèces de l'assurance maladie sans application du délai de carence.

732 - Montant des indemnités journalières

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 43

Le montant des indemnités journalières ne peut dépasser un maximum déterminé d'après le plafond de cotisations de sécurité sociale. La revalorisation de ce plafond fait l'objet d'une information par note de service au début de chaque année.

A) Détermination du gain journalier de base

NDS n°9 du 05.02.03
§ 23

Le gain journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est calculé à partir des salaires de référence portés sur l'attestation de salaire (cf. § 72 ci-dessus). Il est déterminé comme suit :

- Maternité :

1/90ème du montant du salaire ou du gain des trois mois antérieurs à la date de l'interruption de travail avec un montant maximum de 65,11 €j (63,44 €j en Alsace Moselle) soit 1 953,38 € mois (1 913,25 €mois en Alsace Moselle).

1/360 du montant du salaire des 12 mois antérieurs à la date de l'interruption de travail en ce qui concerne les CDII non lissés.

BRH 2001 RH 13
du 23.02.2001
§ 433

B) Assurance maternité (art. R. 331-5 du CSS)

L'indemnité journalière est égale au gain journalier de base. Le salaire de base à prendre en compte est constitué du salaire brut diminué, à due concurrence, de la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle ainsi que de la contribution sociale généralisée.

Pour calculer le montant maximum de l'indemnité journalière maternité, par mesure de simplification, un taux forfaitaire de cotisations à imputer au montant du plafond de sécurité sociale a été défini par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. Ce taux est fixé à 19,79 % depuis le 1er juillet 1998, à l'exception de l'Alsace et du département de la Moselle pour lesquels le taux est égal à 21,59 %.

733 - Durée du versement des indemnités journalières (L. 331-3 et L. 331-7 du CSS)

Les indemnités sont versées pendant la période légale de congé de maternité ou d'adoption.

Lorsque, en cas de congé pour maternité, l'agent cesse son activité professionnelle après le début du congé prénatal légal, la CPAM ne prolonge pas d'autant l'indemnisation de la période postnatale.

• Délai de carence

Aucun délai de carence n'est prévu par la réglementation.

74 - INDEMNISATION PAR LA POSTE

741 - Droits à indemnisation

Il est rappelé que pour les congés énumérés ci-après et pour lesquels la subrogation est demandée, les indemnités journalières font l'objet d'une avance par La Poste, sous la condition de percevoir directement auprès de la sécurité sociale le remboursement des montants avancés.

Lorsqu'il n'y a pas subrogation, La Poste ne verse que le complément de rémunération, déduction faite des indemnités journalières, dans la limite des droits prévus par la Convention Commune La Poste - France Telecom.

• *Détermination du salaire brut à prendre en compte (voir art. 4)*

• *Détermination du salaire net à verser (voir art. 4).*

En cas de congé de maternité ou d'adoption, lorsque l'agent contractuel compte trois mois d'ancienneté ou 75 jours rémunérés, *La Poste* assure l'équivalent de 100 % du salaire net pendant la durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale (Cf. Recueil PC 4 du guide mémento et dossier de principe PC 4 *).

Au congé de maternité peuvent s'ajouter deux semaines de congé pour grossesse pathologique jointif ou non au repos prénatal et quatre semaines de congé pour couches pathologiques (art. R. 336-1 du CSS).

Il est rappelé que les indemnités journalières qui viennent en déduction du salaire maintenu sont des indemnités journalières d'assurance maternité pendant le congé pour grossesse pathologique et de l'assurance maladie pendant le congé pour couches pathologiques.

Pour bénéficier des prestations d'assurance maternité, la future mère doit cesser son travail sur l'ensemble de ses activités professionnelles.

Lorsque l'agent ne remplit pas les conditions d'ouverture des droits pour bénéficier des prestations d'assurance maternité, mais remplit les conditions d'ancienneté requises par la convention commune, La Poste verse l'intégralité du salaire.

* Précision donnée par le service concepteur - Le paragraphe de l'annexe 1 du Guide Mémento PC 4, concernant l'agent qui a volontairement retardé le point de départ de son congé de maternité ne doit pas s'appliquer aux agents contractuels.

742 - Situation de l'agent sans droit à congé rémunéré

L'agent qui ne possède pas de droit à congé de maternité ou d'adoption rémunéré, est placé en congé non rémunéré pour maternité ou adoption pendant la période fixée par la législation sur la sécurité sociale.

Bien que l'agent ne soit pas en activité pendant ce congé, cette période est prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

743 - Cas des contrats de travail intermittent à durée indéterminée

Cf. art 30 de la convention commune

A) Rémunération lissée

L'agent reçoit le plein salaire pendant la période de congé de maternité et on ne tient pas compte des périodes travaillées et non travaillées.

Voir en annexe 1 du présent article les modalités du calcul de la durée d'utilisation des agents bénéficiant d'un congé maternité.

B) Rémunération non lissée

Le congé de maternité ou d'adoption n'est rémunéré par La Poste que pendant les périodes qui auraient dues être travaillées.

[...]

744 - Cas des contrats à durée déterminée

Pour les CDD, les congés de maternité ou d'adoption ne peuvent être attribués au delà de la période du contrat restant à courir.

75 - CONGE D'ADOPTION

751 - Bénéficiaires *

Le congé d'adoption est octroyé :

- à la **mère** fonctionnaire ou salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

Les articles L.331.7 du Code de la sécurité sociale et L.122.26.1 du Code du travail sont par ailleurs modifiés afin de prendre en compte la situation de **certaines personnes adoptant un enfant né à l'étranger sans passer par l'intermédiaire d'une oeuvre.**

Le droit au congé d'adoption et aux indemnités journalières leur est ouvert, sous réserve d'une double condition :

- avoir reçu, comme toute personne souhaitant adopter un enfant, l'agrément instauré aux articles 63 et 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale ; cet agrément visant à apprécier les capacités des candidats à assumer le rôle de parents adoptifs et à se voir confier un enfant ;

* *Tout agent titulaire de l'agrément pour l'adoption de pupilles de l'Etat ou l'adoption d'un enfant étranger a droit au bénéfice du congé non rémunéré lorsqu'il se rend dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (cf. chapitre 4 § 12 du présent Recueil).*

- justifier que l'enfant a été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français : un visa d'établissement doit être obligatoirement demandé par les adoptants pour le retour en France. La procédure du visa permet aux instances ministérielles compétentes de contrôler l'existence d'une décision étrangère conforme aux procédures légales du pays d'origine de l'enfant et l'existence d'un agrément des adoptants.

Cette dernière disposition est applicable lorsque la date de l'arrivée au foyer de l'agent accueilli ou adopté est postérieure au 31 décembre 1994.

- au **père** adoptif, lorsque la mère adoptive fonctionnaire ou salariée, renonce au droit à congé d'adoption.

Ce congé peut être réparti entre la mère et le père, sous réserve qu'il ne soit pas fractionné en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 4 semaines.

Le parent adoptif doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la durée du congé sollicité.

En cas de renoncement total ou partiel au congé d'adoption au profit de l'autre parent, une pièce justificative ou une déclaration sur l'honneur du parent qui renonce est nécessaire pour octroyer le congé d'adoption à l'autre parent.

BRH 1993 RH 22
du 04.05.93 § 2
et
BRH 1994 RH 79
du 21.09.94 § 4
≠
BRH 2002 RH 25
du 12.04.02

752 - Durée du congé d'adoption (Art L.122-26 du CDT)

- 10 semaines à compter du début de la semaine qui précède l'arrivée de l'enfant ou le jour de l'arrivée de l'enfant ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;
- 18 semaines, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

Afin de préserver l'égalité de traitement avec les droits liés à la naissance, le congé d'adoption est également, sous réserve de remplir les conditions ci-après décrites, majoré de onze ou dix-huit jours.

BRH 2002 RH 25
du 12.04.02 § 21-22

En effet, lorsque le père ou la mère sont tous deux assurés et susceptibles de bénéficier du congé d'adoption, l'article L. 122-26 du code du travail mentionne qu'en cas de partage de ce congé entre le père et la mère, et uniquement dans cette hypothèse, la durée du congé applicable est alors augmentée de onze jours supplémentaires ou de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

753 - Répartition du congé d'adoption entre la mère et le père adoptifs (cf. §1 de la circulaire du 4 mai 1993, doc. RH 22 et § 3 de la circulaire du 21 septembre 1994, doc RH 79)

Le congé d'adoption ainsi augmenté peut donc être réparti entre le père et la mère tous deux assurés, sous réserve que celui-ci ne soit pas fractionné en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à onze jours.

En cas de partage, les période d'absence des deux parents peuvent être simultanées.

Exemple de répartition :

- Le congé d'adoption est de 10 semaines, soit 70 jours. En cas de partage, celui-ci passe à 81 jours. Fractionnement minimum :

période = 11 jours (père ou mère) ; période 2 = 70 jours (père ou mère)

- La solution est identique lors d'adoptions multiples. Le congé de 22 semaines, soit 154 jours, est porté en cas de partage à 172 jours dont la durée la plus courte des deux périodes reste fixée à 11 jours minimum.

754 - Demande

Le parent adoptif doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la durée du congé sollicité.

En cas de renoncement total ou partiel au congé d'adoption au profit de l'autre parent, une déclaration sur l'honneur du parent qui renonce est nécessaire pour octroyer le congé d'adoption à l'autre parent.

755 - Situation du contractuel pendant le congé d'adoption

L'agent contractuel ayant 3 mois d'ancienneté bénéficie d'un congé d'adoption rémunéré à 100 % du salaire net, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Le congé d'adoption rémunéré est assimilé à une période d'activité.

Si l'agent a moins de 3 mois d'ancienneté, il est placé en congé d'adoption non rémunéré. Ce congé est assimilé à une période de service effectif uniquement pour les droits à congés payés.

L'ancienneté s'apprécie à la date de mise en congé d'adoption (période initiale ou 2e partie si répartition).

Lorsqu'il y a répartition du congé, l'indemnisation par la sécurité sociale est répartie à chaque parent suivant les mêmes conditions.

Concernant les règles applicables en matière de rémunération due au titre de l'allongement du congé d'adoption, il convient de se référer, selon la catégorie de personnel concernée, au § 15 de la présente circulaire et aux textes actuellement en vigueur à La Poste.

Conformément à l'accord d'entreprise du 5 avril 2002 applicable aux salariés de droit privé, les jours supplémentaires attribués au titre de ce congé sont pris en compte dans l'ancienneté et pour la détermination des droits à congés annuels.

Durant cette période, le maintien de salaire et la subrogation sont mis en oeuvre dans les conditions prévues de la présente circulaire.

76 - LE CONGE DE PATERNITE (Art. L 122-25-4 du cdt) cf. Annexe 3 à l'article 7

761 - Bénéficiaires

Tout agent de La Poste en activité, fonctionnaire, contractuel de droit public et salarié de droit privé, père d'un enfant né à partir du 1^{er} janvier 2002 ou né prématurément avant cette date mais dont la date présumée de naissance était prévue après le 31 décembre 2001, bénéficie d'un congé dit de paternité, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit exigée.

En effet, la naissance constitue pour le père le fait générateur du droit à congé. Dès lors qu'un lien de filiation est établi par la production d'une pièce justificative autorisée (acte de naissance,...), le père de l'enfant peut bénéficier d'un congé de paternité.

En conséquence et concernant l'appréciation du droit à congé, les éléments suivants ne doivent pas être pris en compte pour justifier d'un octroi ou d'un refus de congé :

- le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant (France ou étranger),
- la situation de famille du père (mariage, vie maritale, PACS, divorce...),
- le fait que l'enfant soit ou non à la charge effective du père.

762 - Nature et effets du congé

• Règles communes - Nature du congé

Le congé de paternité est accordé de plein droit dès lors que la demande de l'agent a été effectuée dans les conditions et délais requis.

A ce congé peut s'ajouter, de manière jointive ou non, l'autorisation d'absence pour naissance dont la durée demeure fixée à trois jours ouvrables consécutifs ou non (cf. § 33 de l'instruction du 9 décembre 1985, doc. 350 P. As 153 et § 2 de la circulaire du 8 janvier 1993, doc. RH 2 figurant au guide mémento, Recueil PC4, chapitre 9 § 2).

En cas de décès de la mère, le père peut cumuler le congé de paternité avec celui qui lui dévolu dans de telles circonstances, à savoir le congé de maternité postnatal.

Pendant le congé de paternité, le bénéficiaire doit cesser toute activité professionnelle.

A l'issue de ce congé, l'agent concerné retrouve son emploi.

• Effets du congé

Le congé de paternité a pour effet de suspendre la contrat de travail.

Conformément à l'avenant à la convention Commune La Poste-France Telecom en date du 5 avril 2002 et à l'accord d'entreprise du même jour concernant la mise en oeuvre du congé de paternité des salariés de droit privé, les périodes de suspension du contrat de travail relatives au congé de paternité sont prises en compte et ce, rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2002, au titre de la détermination :

- de l'ancienneté, telle que prévue à l'article 24 de la Convention Commune La Poste-France Telecom,
- des droits à congés annuels en tant que services effectifs. En conséquence, aucune réduction de la durée des congés annuels ne peut être opérée à ce titre.

A l'issue de ce congé, l'agent concerné retrouve son emploi.

• Durée

Le congé de paternité est de onze jours calendaires consécutifs au plus (dimanches, jours fériés et non travaillés compris). Celui-ci est porté à dix-huit jours calendaires au plus, en cas de naissances multiples.

Exemple : un congé de paternité faisant suite à une naissance unique qui commence le 9 janvier, s'achèvera au plus tard le 19 janvier.

Ce congé ne peut pas être fractionné. Ainsi, le père qui ne prend pas la totalité de ce congé, quelle qu'en soit la raison, ne peut prétendre à un nouveau congé pour des jours non pris.

763 - Modalités de prise de ce congé - Démarches effectuées par l'agent

• Principe

L'agent doit adresser sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à son responsable hiérarchique, au moins un mois avant le début du congé, en précisant les dates souhaitées. Les dates demandées par l'agent s'imposent à l'employeur qui ne peut les modifier.

En cas de naissance prématurée, le congé ne pourra être pris dès la naissance de l'enfant qu'après accord exprès du responsable hiérarchique.

Le congé de paternité doit impérativement être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Celui-ci doit par conséquent débiter de manière effective avant l'expiration de ce délai.

A cette occasion, le père doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard et joindre à sa demande l'une des pièces suivantes :

- une copie intégrale de l'acte de naissance ;
- une copie du livret de famille mis à jour ;
- une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ;
- un certificat médical attestant de la date présumée de la naissance ; dans ce cas cas, la preuve du lien de filiation devra être rapportée ultérieurement.

• Cas particulier

Cas de report du congé

Ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois, dans l'un des cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant au cours de la période néonatale, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- en cas de décès de la mère, celui-ci doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père, en vertu des dispositions applicables.

764 - Indemnisation par la sécurité sociale

Le congé de paternité ouvre droit au versement d'indemnités journalières attribuées, calculées et versées au père dans les mêmes conditions que celles afférentes à la mère pendant le congé de maternité.

En effet, pour bénéficier d'indemnités journalières pendant ce congé, le salarié concerné doit, à la date de début du congé, justifier de dix mois d'immatriculation auprès de la CPAM et remplir l'une des conditions suivantes :

- soit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou 90 jours précédant cette date,
- soit justifier d'un montant de cotisations au titre des assurances maladie, invalidité et décès, assises sur les rémunérations des 6 mois civils précédents, au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire applicable au premier jour de la période de référence.

765 - Démarches effectuées par La Poste et mesures mises en oeuvre par La Poste (avenant conventionnel et accord d'entreprise du 5 avril 2002)

a) Démarches effectuées par La Poste

Le montant journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est déterminé à partir des salaires de référence portés sur l'attestation de salaire (formulaire cerfa S 3201).

Afin que l'indemnisation soit effective, l'attestation de salaire devra être accompagnée du justificatif du lien de filiation ainsi que d'une attestation de l'employeur précisant la durée ainsi que les dates de début et de fin du congé. En cas de subrogation, cette transmission est effectuée directement par La Poste, après avoir fait compléter et signer le cartouche réservé à la paternité par l'intéressé.

b) Maintien de salaire en cas de congé de paternité

Conformément à l'avenant de la Convention Commune La Poste-France Telecom en date du 5 avril 2002, dès lors que le salarié compte trois mois d'ancienneté ou 75 jours rémunérés, La Poste assure l'équivalent de 100 % du salaire net, déduction faite des indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale, pendant la durée égale à celle fixée par la législation en vigueur.

Conformément à l'accord d'entreprise du même jour relatif à la mise en oeuvre du congé de paternité des salariés de droit privé, cette mesure prend effet à compter du 1^{er} janvier 2002, la situation des agents ayant déjà bénéficié de ce congé devant être rétroactivement mise en conformité avec les règles édictées par la présente circulaire.

En conséquence, les agents sous CDD, CDI, CDII et CEJ ayant l'ancienneté nécessaire pourront bénéficier de ce maintien de salaire à compter du 1^{er} janvier 2002 même si, du fait de leur situation personnelle, ils n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale (cf.. conditions figurant au § 1531).

c) Extension de la subrogation au congé de paternité

L'avenant à la Convention Commune et à l'accord d'entreprise susvisés prévoient l'extension du système de subrogation au congé de paternité.

Ce système de subrogation, mis en oeuvre en application de l'article 58 de la Convention Commune La Poste - France Telecom, est appliqué pendant la période de plein salaire, pour les salariés ayant trois mois d'ancienneté à La Poste, dès lors qu'ils sont sous CDI à temps complet ou sous contrat « emploi-jeune ».

Les textes conventionnels susvisés ont pour objet d'étendre ce dispositif, dans les mêmes conditions, aux salariés en congé de paternité et donc de permettre aux personnels concernés de bénéficier de la part de La Poste d'une avance correspondant au montant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les personnels visés ci-dessus pourront donc bénéficier de la subrogation, dans les conditions prévues pour sa mise en oeuvre, pendant toute la durée du congé de paternité.

77 - DIVERS

771 - Aménagements de service liés à la grossesse ou à la maternité

A) Facilités de service liées à la maternité

*BRH 1993 RH 1
§ 45*

Cf. art 60 de la convention commune

Les dispositions applicables sont identiques à celles des personnels fonctionnaires (cf. Recueil PC4 du guide mémento et circulaire DIPAS n° 095 du 30 septembre 1974).

Il faut toutefois rappeler que suite à l'octroi de ces facilités de service, la durée journalière de travail ne doit pas être inférieure à cinq heures.

*BRH 1994 RH 79
du 21.09.1994 § 2*

B) Autorisations d'absence pour 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 avoir lieu en dehors des heures de service.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif et sont rémunérées.

772 - Dispositions en faveur du père lorsque la mère décède du fait de l'accouchement

(art. L 331.6 du code de la sécurité sociale)

Lorsque la femme décède du fait de son accouchement, l'indemnité de repos de l'assurance maternité est accordée au père, dans la limite de la durée légale de la période postnatale du congé de maternité et sous réserve que le père cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

Dès lors que le décès de la mère présente un lien de causalité avec l'accouchement, le père peut s'absenter de droit pendant la période de repos postnatal restant à courir (cf. circulaire du 17 septembre 1986 Doc 300 DAC 114).

ANNEXE 1 A L'ARTICLE 7

FRHD 94.35 du 28.06.94

Durée d'utilisation des agents contractuels de droit privé sous CDI avec rémunération lissée et bénéficiant d'un congé de maternité

Le contrat de travail intermittent à durée indéterminée prévoit la durée annuelle minimale de travail et les périodes travaillées, définies de façon plus ou moins précises.

1) Lorsque les périodes travaillées ne sont pas précisées ou lorsqu'elles sont précisées sans indication du nombre d'heures à effectuer ⁽¹⁾ et dans la mesure où le congé de maternité est prévisible (contrairement au congé de maladie), il convient, afin que l'agent ne soit pas contraint d'effectuer en dehors de son congé de maternité toutes les heures prévues au contrat, de décompter pour ce congé un nombre d'heures proportionnel à la durée du congé soit :

$$\text{Durée hebdomadaire moyenne de travail} = \frac{\text{durée annuelle minimale de travail}}{52 \text{ semaines}}$$

Nombre d'heures à décompter pour le congé de maternité :

$$\text{Durée hebdomadaire moyenne de travail} \times \text{nombre de semaines du congé de maternité (y compris grossesse et couches pathologiques)}$$

2) Par contre, dans le cas où le contrat de travail prévoit des périodes de travail précisément définies, la durée en heures de ces périodes incluses dans le congé de maternité doit être défalquée de la durée annuelle minimale de travail à effectuer ⁽²⁾.

Exemples :

1°) Durée annuelle minimale de travail : 800 heures

Périodes travaillées du 01/01 au 31/12 sans précisions supplémentaires

Congé de maternité du 14/03 au 13/08 inclus (22 semaines)

$$\text{Nombre d'heures à décompter pour le congé de maternité} : \frac{800 \times 22}{52} = \mathbf{338 \text{ h } 27}$$

Après son congé de maternité, l'agent devrait effectuer :

800 h - (338 h 27 + heures déjà effectuées avant le congé de maternité)

2°) Durée annuelle minimale de travail : 800 heures

Périodes travaillées du 01/01 au 30/03 et du 01/07 au 30/11 sans précisions supplémentaires

Congé de maternité du 14/03 au 13/08 (22 semaines)

$$\text{Nombre d'heures à décompter} : \frac{800 \times 22}{52} = \mathbf{338 \text{ h } 27}$$

Après son congé de maternité, l'agent devrait effectuer :

800 h - (338 h 27 + heures déjà effectuées avant le congé de maternité)

3°) Durée annuelle minimale de travail : 1 200 h

Périodes travaillées précisément définies :

• du 01/01 au 30/04 : 5h/j, 5j/semaine soit 425 h

• du 01/05 au 12/06 : 3h/j, 5j/semaine soit 90 h

• du 13/06 au 31/07 : pas d'utilisation

• du 01/08 au 10/12 : 7h/j, 5j/semaine soit 665 h

• du 19/12 au 23/12 : 4h/j, 5j/semaine soit 20 h

Congé de maternité 22 semaines du 01/05 au 01/10

Nombre d'heures à décompter pour le congé de maternité :

Ce sont celles qui étaient prévues au contrat

90 h du 01/05 au 12/06

0 h du 13/06 au 31/07

315 h du 01/08 au 01/10

soit **405 h**

Après son congé de maternité, l'agent devrait effectuer :

du 01/10 au 10/12 : 10 semaines x 35 h = 350 h

du 19/12 au 23/12 : 20 h

⁽¹⁾ Exemples 1 et 2

⁽²⁾ Exemple 3

ANNEXE 2 A L'ARTICLE 7

GESTION DES ARRETS DE TRAVAIL COLLATERAUX AU CONGE DE MATERNITE PROPREMENT DIT

PRECISION APPORTEE PAR LE SERVICE CONCEPTEUR DES REGLES

1 - ARRET POUR "GROSSESSE PATHOLOGIQUE"

Durée maximale : 2 semaines

CPAM : arrêt générant des indemnités journalières maternité pendant 14 jours au plus

La Poste : octroi d'un congé maternité

2 - ARRET POUR COUCHES PATHOLOGIQUES

Durée maximale : 4 semaines

CPAM : arrêt générant des indemnités journalières maladie par l'assurance maladie sans délai de carence si jointif au congé de maternité

La Poste : octroi d'un congé de maternité sur présentation d'un certificat médical (congé pour couches pathologiques en paye)

3 - GROSSESSE DECLAREE SUIVIE D'UNE FAUSSE COUCHE

Durée maximale : équivalente à celle du repos légal

CPAM : arrêt générant des indemnités journalières maternité par l'assurance maternité

La Poste : octroi d'un congé maladie

Les conditions d'octroi du congé pour grossesse ou pour couches pathologiques sont les mêmes que celles du personnel fonctionnaire. Ces congés s'ajoutent au congé de maternité et sont rémunérés à plein salaire (cf. recueil PC 4 du guide mémento).

ANNEXE 3 A L'ARTICLE 7

CONGE DE PATERNITE

DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

BRH 2002 RH 25 du
19.04.02 § 3 et

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de ces congés et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier, aux points suivants :

- durée maximale du congé de paternité et d'adoption ou répartition conforme de ce dernier,
- production des justificatifs nécessaires,
- prise en compte de ces congés pour la détermination de la rémunération des agents contractuels concernés,
- mise en oeuvre correcte de la subrogation pour les agents contractuels de droit privé qui en font la demande,
- réintégration de l'agent dans les délais prévus sur un poste conforme.

Le contrôle de 1^{er} degré (octroi du congé, suivi du bénéficiaire et réintégration à l'issue du congé) est assuré par le responsable RH du département.

Le contrôle du 2^{ème} degré est assuré par le responsable RH de la délégation.

CONTROLE INTERNE - RISQUES MAJEURS

Etape du processus	Risque	Conséquence du risque
Octroi du congé	<ul style="list-style-type: none">- Lors de la demande de congé, l'agent n'est pas en position d'activité- Les droits à congé ne sont pas vérifiés- Les pièces justificatives ne sont pas fournies- Les parents adoptant ne mettent pas en oeuvre le partage du congé d'adoption	Congé de paternité non justifié ou allongement du congé d'adoption non valable
Suivi du congé	<ul style="list-style-type: none">- La durée du congé ne fait pas l'objet d'un suivi- Situation administrative de l'agent non prise en compte dans le système d'information- Absence de lien avec le service de paie- Exercice illégal d'une activité pendant le temps partiel de présence parentale	<ul style="list-style-type: none">- Dépassement de la durée maximale autorisée- Trop-perçu de rémunération, pour les agents contractuels de droit public et les salariés de droit privé- Non-récupération par La Poste d'indemnités journalières de sécurité sociale dans le cas de subrogation- Congé et indemnisation non justifiés
Fin du congé	<ul style="list-style-type: none">- Fin non prise en compte	<ul style="list-style-type: none">- Non réintégration de l'agent à la date prévue