CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Direction juridique
Service conseil statutaire
Références : SO/CP
Contact : 02.96.58.64.09
conseil.statutaire@cdg22.fr

Fiche technique

Vérifié le 5 décembre 2023

Congé de maternité

Références :

Code général de la fonction publique, articles L631-1 à L631-5

Code du travail, articles L1225-17 à L1225-21

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 10

Circulaire ministérielle NOR FPP/A/96/10038/C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.

Modèles : 12-18 (fonctionnaire) et 12-27 (contractuel)

Principe

Les agents publics (fonctionnaires en position d'activité et agents contractuels) ont droit à un congé de maternité en cas de grossesse dûment constatée par un certificat médical.

Procédure d'octroi

- La première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse.
- La **déclaration de grossesse** doit ensuite être **transmise à l'employeur** avant la fin du 4e mois de grossesse. Elle doit également être transmise **à la CPAM**, pour les agents relevant du régime général, **et à la Caf** *dans les 14 premières semaines de la grossesse.*

  → *Article D532-1 du code de la sécurité sociale*

  → *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*
- La demande de congé de maternité est accompagnée d'un **certificat** établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, **attestant de l'état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement.**

  → *Article 1er du décret n° 2021-846*
- Le congé de maternité est accordé **de droit**, même en l'absence de demande de l'agent.
- Pour bénéficier d'un congé de maternité, l'agent doit être en **position d'activité** (sont donc exclus les agents en disponibilité). Si le fonctionnaire est en congé parental, il est réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité.

  → *Article 32 du décret n°86-68*

Durée du congé

- **Durée minimale du congé de maternité** : même en l'absence de demande de sa part, l'agent est **placée d'office** en congé de maternité **pendant une durée minimale de 8 semaines,** dont 6 semaines minimum après l'accouchement.

  → *Article 2 du décret n° 2021-846*

  → *Article L1225-29 du Code du travail*

♦ **Report d'une partie du congé prénatal :**

- Sur demande de l'agent, une **partie du congé prénatal** (dans la limite de 3 semaines) **peut être reportée après l'accouchement,** allongeant ainsi d'autant le congé postnatal. La demande doit être **accompagnée d'un certificat** établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, attestant de son avis favorable à ce report et indiquant la durée du report.
- Le report peut s'effectuer en une ou plusieurs périodes.
- Cependant, en cas d'arrêt de travail pendant la période de congé prénatal dont l'agent a demandé le report, celui-ci est annulé, l'agent est alors placé en congé de maternité et la période initialement reportée est réduite d'autant.
- Ce report n'est possible qu'en cas de grossesse simple.

→ *Article 3 du décret n° 2021-846*

♦ **Report d'une partie du congé postnatal :**

Une partie du congé postnatal peut être reportée sur le congé prénatal, sans prescription médicale, dans deux hypothèses :

- En cas de grossesse gémellaire, dans la limite de 4 semaines
- Lorsque l'enfant à naitre est le 3e ou plus, dans la limite de 2 semaines

→ *Articles L1225-18 et L1225-19 du Code du travail*

♦ **Grossesse simple**

Rang de l'enfant à naitre	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée du congé maternité
1er ou 2e enfant*	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus*	8 semaines	18 semaines	26 semaines

*sont comptabilisés les enfants dont l'agent assume déjà la charge et les enfants de l'agent nés viables.

♦ **Grossesse multiple**

Nombre d'enfants à naitre	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée du congé maternité
2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 enfants ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

♦ **Périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique :**

- En cas d'état pathologique lié à la grossesse, attesté par un certificat médical, la durée du congé **prénatal** peut être augmentée dans la limite de **2 semaines**. Cette période supplémentaire

peut être prise en une ou plusieurs fois à compter du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité.

- En cas d'état pathologique lié à l'accouchement, attesté par un certificat médical, la durée du congé **postnatal** peut être augmentée dans la limite de **4 semaines**. Cette période supplémentaire est prise en une seule fois immédiatement après le terme du congé de maternité.
- Le certificat attestant de l'état pathologique est établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et précise la durée prévisible de cet état. Il est transmis dans le délai de 2 jours suivant son établissement.
- **Ces périodes** de repos supplémentaires liées à un état pathologique **sont assimilées à des périodes de congé de maternité** et ne sont pas décomptées des droits à congé maladie.

→ *Article 4 du décret n°2021-846 et article L1225-21 du Code du travail*

♦ **Cas particuliers**

- **Accouchement retardé** : la période comprise entre la date présumée et la date effective de l'accouchement s'ajoute au congé prénatal. Le congé postnatal n'est pas réduit.

  → *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*
- **Accouchement avant la date prévue** : la durée du congé maternité n'est pas réduite. La période de congé prénatal non utilisée s'ajoute au congé postnatal.

  → *Article L1225-20 du Code du travail*
- **Accouchement prématuré de plus de 6 semaines et hospitalisation postnatale de l'enfant** : la période comprise entre la date de l'accouchement et la date prévue de début du congé de maternité s'ajoute de droit à celui-ci. Pour cela, l'agent doit transmettre à l'autorité territoriale tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

  → *Article 5 du décret n°2021-846*
- **Hospitalisation de l'enfant pendant plus de 6 semaines après l'accouchement** : l'agent peut reporter la période restante de congé de maternité à la date de fin de l'hospitalisation de l'enfant. Ce report est accordé de droit sur demande de l'agent indiquant la date de l'interruption du congé et la durée du congé faisant l'objet du report et accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

  → *Article L631-5 du CGFP et article 6 du décret n°2021-846*
- **Décès de l'enfant :**

  Si l'enfant décède après sa naissance, l'agent continue de bénéficier de la totalité de son congé de maternité.

  Si l'enfant décède avant sa naissance, il convient de distinguer deux situations :

- le seuil de viabilité a été atteint (à partir de 22 semaines d'aménorrhée ou si l'enfant pesait au moins 500 grammes) : l'agent bénéficie de la totalité de son congé de maternité.
- le seuil de viabilité n'a pas été atteint : l'agent peut bénéficier d'un congé de maladie sans délai de carence.

  → *Lettre ministérielle du 28 mars 2011 et article 115 de la loi n° 2017-1837*

- **Décès de la mère :**

Si la mère décède entre la naissance de l'enfant et la fin du congé de maternité, le père agent public bénéficie d'un droit à congé avec traitement pour la durée restant à courir. Il doit pour cela déposer une demande indiquant les dates de congé, accompagnée des pièces justificatives mentionnées par l'arrêté du 30 novembre 2021.

Si le père ne demande pas à en bénéficier, ce droit est accordé au conjoint agent public de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Ce dernier devra alors également fournir un document justifiant qu'il est le conjoint de la mère et un document indiquant que le père ne bénéficie pas de ce congé.
Le fonctionnaire bénéficiaire de ce droit à congé peut demander son report en tout ou partie en cas d'hospitalisation de l'enfant dans les conditions détaillées au point précédent.
→ *Article L631-4 du CGFP et article 7 du décret n°2021-846*

Autorisations d'absences et aménagements horaires

- **Séances préparatoires à l'accouchement** : des autorisations d'absence peuvent être accordées, sur avis du médecin du travail, aux femmes enceintes pour suivre les séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (sans douleur), si celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

→ *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*

- **Aménagement des horaires de travail** : à partir du **début du 3ème mois de grossesse**, des facilités dans la répartition des horaires de travail sont accordées sur avis du médecin du travail et dans la limite d'une heure par jour. Ces heures ne sont pas récupérables.

→ *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*

- **Examens médicaux obligatoires** : des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L2122-1 du code de la santé publique.

→ *Article L622-1 du CGFP et article L1225-16 du Code du travail*

- **Allaitement :** pendant un an à compter du jour de la naissance, l'agent allaitant son enfant peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un aménagement horaire d'une heure par jour maximum.

  → *Article 46 de la loi n°2019-828*

Rémunération

- Pendant toute la durée du congé de maternité, l'agent **conserve l'intégralité de sa rémunération**.

  → *Articles L631-1 et L714-6 du code général de la fonction publique*

  → *Article 10 du décret n°88-145*

- Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est également maintenu.

  → *Article 2 du décret n°93-863*

- Pendant la durée du congé de maternité, l'autorisation de travailler à **temps partiel** est suspendue et l'agent est rémunéré à temps plein.

  → *Articles 9 et 16 du décret n°2004-777*

Avancement et retraite

- Le congé de maternité est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.

→ *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*

- Le congé de maternité est assimilé à une période de service effectif pour le calcul des droits à pension.

→ *Articles 11 2° et 13 du décret n°2003-1306*

Congés annuels, RTT et congés maladie

- **Congés annuels** : le congé de maternité est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels.

  L'agent bénéficie par ailleurs du droit au report des congés annuels non pris du fait du congé maternité (cf. fiche technique « Congés annuels non pris »).

→ *Article L631-3 du CGFP*

→ *Article 1er du décret n°*85-1250

- **RTT** : les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif (sous réserve de certaines autorisations spéciales d'absence), n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail. Le congé de maternité ne génère donc pas de jour de RTT.

→ *Circulaire ministérielle du 31 mars 2017, NOR : RDFF1710891C*

→ *CAA de Nantes, 21 décembre 2018, n°17NT00540*

- **Interruption d'un congé maladie par un congé de maternité** :

- le congé de maladie ordinaire et le congé de longue maladie peuvent être interrompus par un congé de maternité.

- le congé de longue durée ne peut être interrompu par un congé de maternité. Le fonctionnaire doit avoir été réintégré dans ses fonctions avant de pouvoir en bénéficier. Cependant, si l'agent est en CLD à demi-traitement, il percevra une indemnité différentielle pendant la période correspondant au congé de maternité, de manière à ce que le total des sommes versées atteigne le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité.

→ *Article 20 du décret n°87-602*

→ *Circulaire ministérielle du 13 mars 2006, NOR : MCTB0600027C*

Incidences sur le stage

- La durée totale des congés rémunérés (congé de maternité compris), autres que les congés annuels, est prise en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10e de sa durée globale (soit 36 jours pour un stage d'un an). A compter du 37e jour d'absence, le stage est prolongé.
- Cependant, la prolongation de stage liée à un congé de maternité n'a pas pour effet de reporter la date d'effet de la titularisation.

→ Articles 7 et 8 du décret n°92-1194

Protection contre le licenciement

Un agent ne peut être licencié s'il se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de ce congé.

→ *Article L1225-4 du Code du travail*

→ *Article 41 du décret n°88-145*

→ *CE du 8 juin 1973 n°80232*

Fin du congé

- Le **fonctionnaire** est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration du congé de maternité. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

  S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de priorité fixées par l'article L512-26 du CGFP.

  → *Article L631-2 du code général de la fonction publique*
- L'**agent contractuel** apte à reprendre son service à l'issue du congé de maternité est réaffecté dans son précédent emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, pour la durée du contrat restant à courir. Si cela n'est pas possible, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

  → *Article 33 du décret n°88-145*

Journée de carence

- La journée de carence ne s'applique pas aux congés de maladie accordés après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

  → *Article 115 II 5° de la Loi n°2017-1837*