

Fiche pratique

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

↳ Fonctionnaires et contractuels de droit public

Le congé de maternité correspond à une période d'absence durant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions.

L'article 40 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit dans son article 40-5° de clarifier, harmoniser et compléter, en transposant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant

Références juridiques :

- Le code du travail, article L1225-17, L1225-37 à L1225-46-1,
- Le code de la sécurité sociale, articles L331-3 à L331-7, R331-5 à R331-7,
- Le code général de la fonction publique, article L.631-1 à L.631-3,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 40,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, articles 10 et 33
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, articles 7 et 8,
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité,
- Arrêté du 30/11/2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la FPT, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère,
- Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

1. Table des matières

1. Table des matières.....	2
2. Agents concernés	3
3. Durée du congé et conditions d’octroi	3
3.1. Principes de base	3
3.2. Cas général.....	4
3.2.1. En cas de grossesse simple	4
3.2.2. En cas de naissance de deux enfants	5
3.2.3. En cas de naissance de trois enfants ou plus	5
3.2.4. La période supplémentaire de congé prénatal ou post-natal résultant de la grossesse ou de l'accouchement.....	6
3.3. Cas particulier	7
3.3.1. Accouchement prématuré.....	7
3.3.2. Accouchement retardé	8
3.3.3. Hospitalisation de l’enfant au-delà de la période légale d’interdiction d’emploi	8
3.3.4. Décès de l’enfant.....	8
3.3.5. Décès de la mère.....	9
4. Procédure	9
5. La rémunération	10
6. L’indemnisation par la CPAM pour les agents IRCANTEC et les agents contractuels.....	11
7. Situation de l’agent pendant la grossesse.....	12
7.1. Surveillance médicale	12
7.2. Conditions de travail, affectation et horaires.....	12
8. Incidences sur la carrière de l’agent.....	13
8.1. Les congés	13
8.2. L’agent stagiaire.....	13
8.3. Les agents à temps partiel	14
8.4. L’entretien professionnel.....	14
8.5. L’inscription sur une liste d’aptitude.....	14
9. La réintégration	14

2. Agents concernés

Les fonctionnaires **titulaires** ou **stagiaires à temps complet** ou à **temps non complet** et les **contractuels** (abolition de la condition d'ancienneté de six mois pour en bénéficier), **en activité** peuvent prétendre au congé de maternité, à l'occasion de la naissance d'un enfant ayant atteint le seuil de viabilité.



Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pèse au moins 500 grammes. (circ. min. du 19 juin 2009).

Le congé maternité n'est donc pas ouvert aux fonctionnaires placés en disponibilité.

En revanche, le fonctionnaire en cours de congé parental a droit, en cas de nouvelle naissance, à être réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité (art. 32 décret n° 86-68 du 13/01/1986). La même possibilité est prévue au profit des agents contractuels (art. 14, II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Les fonctionnaires placés en position de détachement bénéficient du congé de maternité tel qu'il est réglementé pour leur emploi d'accueil.

En cas de grossesse survenant durant un congé de maladie, il convient de distinguer deux cas :

- si l'agent est en congé de longue durée

Le CLD ne peut pas être interrompu par un autre congé.

La fonctionnaire ne pourra donc être placée en congé de maternité qu'après avoir été réintégré à l'expiration du congé de longue durée, si la période légale n'est pas expirée.



La circulaire du 13 mars 2006 (1^{ère} partie, point 15.2) précise que la fonctionnaire qui se trouve en CLD à demi-traitement percevra, durant la période correspondant au congé de maternité légal, une indemnité différentielle, afin que le total des sommes qu'elle perçoit soit égal au montant des prestations en espèces (« indemnités de repos ») de l'assurance maternité.

- s'il s'agit de toute autre type de congé de maladie, celui-ci pourra être interrompu par le congé de maternité.



Le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé (circulaire du 13 mars 2006, point 15.2).

Le bénéficiaire et les modalités de ces congés sont accordés aux contractuels dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique et au titre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale (article décret n°88-145 du 15 février 1988).

3. Durée du congé et conditions d'octroi

3.1. Principes de base

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle qui est prévue par le code du travail (art. L.1225-17 à L.1225-21 du code du travail, par renvoi de l'article L.631-3 du code général de la fonction publique).



Elle est donc identique à celle qui est applicable aux salariés du secteur privé.

Cas particulier des agents contractuels en CDD : le congé de maternité leur est accordé dans la limite de la période d'engagement restant à courir (art. 32 décret n°88-145 du 15/02/1988). Rien n'empêche cependant le renouvellement de l'engagement, qui débutera alors par la fin de la période légale de congé de maternité.

La durée du congé de maternité est variable ; elle est déterminée en fonction :

- du nombre d'enfants déjà à charge,
- du type de grossesse (simple, gémellaire, multiple),
- des éventuelles modulations que peut obtenir l'agent,
- des prescriptions médicales qui peuvent entraîner l'attribution de périodes supplémentaires.

Le congé comporte une période prénatale et une période postnatale, fixées en fonction de la date à laquelle la naissance est prévue.



- en cas d'interruption de grossesse, l'agent a droit au congé de maternité si le seuil de « viabilité » a été atteint.
- en cas de décès de l'enfant après la naissance, la totalité du congé de maternité reste de droit.

Exemple :

Une agente dont l'accouchement était prévu le 27 novembre 2021, a accouché le 19 août 2021 d'un enfant sans vie. Elle avait 26 semaines d'aménorrhée et 3 jours.

L'agente peut prétendre à l'intégralité de son congé maternité. Elle peut demander à écourter le congé de maternité dans la limite de 8 semaines (durée d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse prévue par le code de la SS).

L'agente devra alors fournir un certificat médical de non contre-indication accompagné de l'avis du médecin de prévention. Elle devra en outre, informer au préalable de son intention à son administration et, pour les agentes qui relèvent du régime général, sa caisse de sécurité sociale (circ. min. du 21 mars 1996).

3.2. Cas général

3.2.1. En cas de grossesse simple

- premier cas : lorsque l'agent attend son premier ou son deuxième enfant.

Le congé de maternité commence **6 semaines avant** la date prévue de l'accouchement et se termine **10 semaines après** celui-ci.

- deuxième cas : à partir du 3^{ème} enfant (ou lorsque l'agent a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.)

Le congé de maternité commence **8 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **18 semaines après** celui-ci.

Le congé prénatal peut être augmenté d'une durée maximale de deux semaines, sur simple demande de l'agent et sans prescription médicale ; cela réduira d'autant le congé postnatal.



Chacun des deux parents assurant la garde alternée d'un enfant est considéré en avoir la charge effective et permanente. Ainsi l'agent assurant avec son concubin la garde alternée des deux enfants de celui-ci aura droit au congé de maternité de 26 semaines (3^{ème} enfant), (CE 16/12/2013 n°367653).

Exemple :

Une agent attend son 3^{ème} enfant.

Cependant, il s'agit de son 2^{ème} enfant avec son compagnon actuel.

Sa première fille est à la charge de l'agent mais en garde alternée.

L'agent a déjà mis au monde deux enfants, même si son premier enfant est en garde alternée, il est considéré comme enfant à charge effective et permanente. De ce fait l'agent bénéficie d'un congé maternité de 26 semaines correspondant à une grossesse simple à partir du 3^{ème} enfant.

Lorsqu'un agent attend son 3^{ème} enfant, la durée de la période postnatale peut être fixée à dix semaines lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu (si un enfant cesse d'être à charge). La durée du congé postnatal peut donc, dans certains cas, être réduite de huit semaines ; il ne s'agit cependant pas d'une obligation.

En revanche, la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause.



L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, le certificat médical doit indiquer qu'il était viable (circ. Min du 21/03/1996).

3.2.2. En cas de naissance de deux enfants

Pour la naissance de deux enfants, le congé de maternité commence **12 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **22 semaines après** celui-ci.

Le congé prénatal peut être augmenté d'une durée maximale de 4 semaines, sur simple demande de l'agent et sans prescription médicale ; la période postnatale sera alors réduite d'autant (le congé commence donc au plus tôt 16 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; il finit au plus tard 18 semaines après l'accouchement).

3.2.3. En cas de naissance de trois enfants ou plus

Pour la naissance de trois enfants, le congé de maternité commence **24 semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **22 semaines après** celui-ci.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

grossesse simple 1er ou 2ème enfant (art. L. 1225-17 du code du travail)	- congé prénatal : 6 semaines avant l'accouchement - congé postnatal : 10 semaines après l'accouchement Total : 16 semaines
grossesse simple à partir du 3ème enfant (art. L. 1225-19 du code du travail)	- congé prénatal : 8 semaines avant l'accouchement - congé postnatal : 18 semaines après l'accouchement Total : 26 semaines le congé prénatal peut être allongé de 2 semaines au maximum le congé postnatal est réduit d'autant
grossesse multiple naissance de 2 enfants (art. L. 1225-18 du code du travail)	- congé prénatal : 12 semaines avant l'accouchement - congé postnatal : 22 semaines après l'accouchement Total : 34 semaines le congé prénatal peut être allongé de 4 semaines au maximum le congé postnatal est réduit d'autant
grossesse multiple naissance de 3 enfants ou plus (art. L. 1225-18 du code du travail)	- congé prénatal : 24 semaines avant l'accouchement - congé postnatal : 22 semaines après l'accouchement Total : 46 semaines

Lorsque la fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé pendant la période prénatale qui a fait l'objet d'un report, elle est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant (art. 3 décret n° 2021-846 du 29/06/2021).

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple (art. 3 décret n° 2021-846 du 29/06/2021).

3.2.4. La période supplémentaire de congé prénatal ou post-natal résultant de la grossesse ou de l'accouchement

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, la durée de la période prénatale du congé de maternité peut être augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de trois semaines (soit 21 jours calendaires).



La durée maximale du congé pathologique prénatal résultant d'une grossesse déclarée est portée de 2 à 3 semaines **pour les fonctionnaires** à compter du 1^{er} mars 2026. Auparavant, il était fait application, par renvoi, de l'art. L. 1225-21 du code du travail. Désormais, c'est l'article L. 631-3 du CGFP qui régit les dispositions relatives au congé pathologique des femmes fonctionnaires enceintes. Cet allongement permet un maintien de leur rémunération à 100%, atténuant ainsi les effets défavorables liés à la baisse du niveau de la rémunération de ces dernières pendant un congé de maladie ordinaire (90%). Par analogie, cet allongement bénéficie également aux agentes contractuelles de droit public (art. 10 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

Cette période supplémentaire de congé peut être prise :

- à partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité,
- de manière continue ou discontinue.

En règle générale, les 21 jours de congés pathologiques sont placés juste avant le début du congé maternité mais pas toujours. Il faut donc traiter les 21 jours de congés pathologiques dès le début d'un arrêt lorsqu'il est en rapport avec un état pathologique de grossesse et ensuite lorsque les 21 jours sont « épuisés », il faut placer l'agent en CMO.

Exemple :

Une fonctionnaire fournit un arrêt de travail pour la période du 19/12/2020 au 26/01/2021 en rapport avec un état pathologique de grossesse (case cochée sur le cerfa).

Deux périodes à scinder :

- *Du 19/12/2020 au 08/01/2021 : 21 jours calendaires congés pathologiques rémunérés à plein traitement puisque l'arrêt fait suite à un état pathologique de grossesse. Les congés pathologiques sont considérés comme un congé de maternité, il n'y a donc pas de décompte de la maladie ordinaire pour les congés pathologiques ni de jour de carence. L'agent sera rémunéré à plein traitement pendant ce congé.*
- *Du 09/01/2021 au 26/01/2021 : placement en CMO à plein traitement ou demi-traitement selon les droits maladie sur la période de référence médicale sur les 12 derniers mois et sans jour de carence.*
Si l'agent présente un nouvel arrêt de prolongation en rapport avec un état pathologique, il faudra toujours le traiter en CMO.

En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, la durée de la période postnatale du congé de maternité peut être augmentée de quatre semaines maximum (art. 4 décret n° 2021-846 du 29/06/2021 et art. L.1225-21 du code du travail).

Cette période supplémentaire de congé doit être prise :

- immédiatement après le terme du congé de maternité,
- uniquement de manière continue.

Pour bénéficier de ces deux périodes supplémentaires, la fonctionnaire adresse une demande à l'autorité territoriale dont il relève.

L'état pathologique doit être attesté par un certificat médical, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Ce certificat précise la durée prévisible de cet état. Il est transmis à l'autorité territoriale par la fonctionnaire ou l'agent contractuel, avec sa demande, dans le délai de deux jours suivant son établissement (art. 4 décret n° 2021-846 du 29/06/2021 et art. L.1225-21 du code du travail).

Si elle n'a pu être prise intégralement en raison d'un accouchement prématuré, la période non prise est perdue : aucun report n'est possible (circ. Min. du 21/03/1996).



Lorsqu'une période supplémentaire de congé est accordée sur prescription médicale (état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement), l'administration peut à tout moment faire contrôler l'état de santé de l'agent par un médecin agréé ; elle peut également solliciter l'avis du comité médical (circ. Min. Du 21/03/1996).

3.3. Cas particulier

3.3.1. Accouchement prématuré

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée totale du congé n'est pas réduite. La durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal. La durée totale du congé demeure inchangée (article L.1225-20 du code du travail).

** Cas particulier : accouchement prématuré d'au moins six semaines et hospitalisation de l'enfant*
Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue (c'est-à-dire, pour une grossesse simple, avant le début du congé prénatal) et exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé de maternité est augmenté du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé de maternité initialement prévue (art. 5 décret n° 2021-846 du 29/06/2021).

Exemple : *si l'enfant naît 7 semaines avant la date prévue, la période de congé de maternité est augmentée d'une semaine*

Cette période, qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité, ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant (art. 5 décret n° 2021-846 du 29/06/2021).

La fonctionnaire bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale dont il relève de tout document justifiant de la durée d'hospitalisation de l'enfant (art. 5 décret n° 2021-846 du 29/06/2021).

3.3.2. Accouchement retardé

Dans la situation inverse, en cas d'accouchement postérieur à la date prévue : la période comprise entre la date présumée et la date effective de l'accouchement s'ajoute à la durée normale du congé (circ. Min. du 21/03/1996). La période postnatale n'est donc pas raccourcie, bien que la période prénatale ait été plus longue que prévue.

La durée totale du congé est alors plus longue que la durée normale.

3.3.3. Hospitalisation de l'enfant au-delà de la période légale d'interdiction d'emploi

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le fonctionnaire peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés auxquels il peut encore prétendre (4 ou 12 semaines) (arts. L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique).

L'agent reprend ses fonctions de manière anticipée (puisqu'elle ne peut pas pleinement profiter de son congé de maternité) puis peut bénéficier de la période de congé postnatal à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Le report du congé maternité est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale. Sa demande, accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant, doit indiquer (art. 6 décret n° 2021-846 du 29/06/2021) :

- la date de l'interruption du congé de maternité,
- la durée restante du congé de maternité faisant l'objet du report.

Ce report du congé en cas d'hospitalisation de l'enfant est accordé de droit (arts. L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique et art. 7 décret n° 2021-846 du 29/06/2021) :

- au père fonctionnaire de l'enfant
- ou, si le père ne demande pas à en bénéficier, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

3.3.4. Décès de l'enfant

- **L'agente bénéficie d'un arrêt maladie** pour la durée prescrite par le médecin si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé **avant les 22 semaines d'aménorrhée** ou que son poids de naissance était inférieur à 500 grammes ;
- **L'agente bénéficie du congé maternité** pour la durée du repos observé si l'enfant n'est pas né vivant ou s'il est décédé **à partir de la 22e semaine d'aménorrhée** ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes.



Le seuil de « viabilité » se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes. (circ. min. du 19 juin 2009).

Pièces justificatives à fournir : la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.



Même en l'absence de demande de congé maternité suite au décès de l'enfant, l'agente doit d'office être placée en congé de maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après

l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse de 8 semaines prévue par le code du travail (art. 2 décr. n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. L. 1225-29 du code du travail).



L'agent ne peut pas refuser la mise en congé durant ces périodes (période d'interdiction légale d'emploi de la femme enceinte); en revanche, elle ne peut pas être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition : d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication d'avoir obtenu l'avis du médecin du travail, d'avoir informé au préalable son administration de son intention et, pour un agent **qui relève du régime général**, sa caisse de sécurité sociale. (circ. Min. du 21/03/1996).

D'autre part, le parent d'un enfant de moins de 25 ans décédé a également droit à une ASA de 14 jours ouvrables (pris en charge par l'employeur) + 8 jours calendaires complémentaires (cf fiche pratique sur les ASA).

Les 8 jours complémentaires (équivalent congé de deuil) peuvent être fractionnés et pris dans un délai d'1 an à partir du décès. Pour les contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC, ces 8 jours sont pris en charge par la CPAM. Pour les fonctionnaires CNRACL, ils sont pris en charge par l'employeur.

Cette autorisation d'absence est accordée en plus du congé maternité lorsque l'enfant est né viable ou décédé après sa naissance.

3.3.5. Décès de la mère

En cas de décès de la mère après l'accouchement et avant la fin de son congé de maternité, un droit à congé est accordé de droit (arts. L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique et art. 7 décret n° 2021-846 du 29/06/2021) :

- au père fonctionnaire de l'enfant
- ou, si le père ne demande pas à en bénéficier, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Ce congé est octroyé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin du congé de maternité dont elle aurait bénéficié (arts. L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique).

Le fonctionnaire doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale en précisant les dates du congé. Cette demande de congé est accompagnée de pièces justificatives suivantes précisées par arrêté du 30/11/2021 :

- le formulaire intitulé « demande d'indemnisation du congé maternité restant dû à la suite du décès de la mère d'un nouveau-né » (cf. Cerfa n°15411*01) ;
- les pièces justificatives mentionnées dans la notice du formulaire (cf. Cerfa n°15411*01) qui diffèrent selon les situations.

4. Procédure

La circulaire du 21 mars 1996 prévoit que, conformément à la législation de la sécurité sociale, une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse pour bénéficier de la totalité des prestations légales.

Même si le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 ne mentionne pas l'obligation d'effectuer une déclaration de grossesse auprès de l'employeur, la circulaire du 21 mars 1996 prévoit que l'agent transmette la déclaration de grossesse :

- Dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie, pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales (art. D. 532-1 code sécurité sociale)
- Avant la fin du quatrième mois, à son employeur

Cette déclaration précise la date présumée de l'accouchement.

La demande de congés de maternité effectuée par la fonctionnaire permet de déterminer les dates du congé de maternité (art. 1^{er} décret n°2021-846 du 29 juin 2021).

En outre, la transmission d'une telle déclaration permet à l'agent de bénéficier des autorisations d'absences de droit pour assister aux examens obligatoires, aux séances préparatoires à l'accouchement et pour bénéficier d'aménagements horaires (cf. fiche pratique sur les autorisations spéciales d'absence).

La demande de congé doit être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse du fonctionnaire et précise la date présumée de l'accouchement (art. 1^{er} décret n°2021-846 du 29 juin 2021).

Même en l'absence de demande, l'agent doit d'office être placé en congé de maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse de 8 semaines prévue par le code du travail (art. 2 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. L.1225-29 du code du travail).

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes (période d'interdiction légale d'emploi de la femme enceinte) ; en revanche, elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition : d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication d'avoir obtenu l'avis du médecin du travail, d'avoir informé au préalable son administration de son intention et, pour un agent **qui relève du régime général**, sa caisse de sécurité sociale. (circ. Min. du 21/03/1996).

A la naissance, l'agente doit fournir un acte de naissance.

5. La rémunération

Les fonctionnaires et les agents contractuels conservent l'intégralité de leur traitement pendant la durée du congé. Aucun jour de carence n'est appliqué.



*Pour les agents contractuels, depuis l'intervention du décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et à compter du 1^{er} juillet 2021, la condition d'ancienneté jusqu'alors requise de justifier d'au moins six mois de services effectifs pour bénéficier du congé maternité avec maintien de la rémunération **est supprimée**.*

Le supplément familial et l'indemnité de résidence sont maintenus (arts. L.631 et L.631-2 du code général de la fonction publique).

Le régime indemnitaire doit également être versé, dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service (art.L.714-6 du code général de la fonction publique).

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire est également maintenu (art. 2 décret n°93-863 du 18/06/1993 décret n°93-863 du 18/06/1993).

Pour les agents contractuels : Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 32 décret n°88-145 du 15/02/1988).

Cela n'empêche pas l'autorité territoriale de renouveler l'engagement et de faire continuer le congé sur la nouvelle période d'engagement, d'autant plus que le non-renouvellement de l'engagement n'est légal que pour certains motifs.



Le jour de carence ne s'applique pas au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (art. 115 loi n°2017-1837 du 30 déc. 2017)

En ce qui concerne les agents **affiliés au régime spécial de la CPAM, c'est-à-dire les agents relevant de la CNRACL** et effectuant plus de 28 heures hebdomadaires de travail :

La collectivité peut être remboursée de la rémunération versée pendant le congé de maternité par l'assurance statutaire (ex : CNP Assurances...), si la collectivité a souscrit un contrat.

En ce qui concerne les agents affiliés **au régime général de la CPAM, c'est-à-dire les agents relevant de l'IRCANTEC** et effectuant moins de 28 heures hebdomadaires de travail et les contractuels :

Pendant toute la durée du congé, le fonctionnaire ou le contractuel a droit à l'intégralité de son traitement déduction faite des indemnités journalières.

Ainsi, le bénéficiaire doit satisfaire, à la date d'ouverture du congé, aux conditions d'affiliation du régime général de la CPAM.

6. L'indemnisation par la CPAM pour les agents IRCANTEC et les agents contractuels

Les agents à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC et les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC bénéficient du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent des Indemnités Journalières (IJ).

Ces indemnités sont des prestations en espèces versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle l'agent est affilié. Ces prestations viennent selon le cas en déduction (si leur montant est inférieur à celui de la rémunération maintenue) ou en complément (si leur montant est supérieur) des sommes allouées par les collectivités ou établissements en application des dispositions statutaires garantissant un maintien de rémunération un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (art. 38 décr. n°91-298 du 20 mars 1991).

Une fois la déclaration de grossesse envoyée à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les 14 premières semaines de grossesse, la cessation d'activité est établie par une attestation de salaire de l'employeur pour le paiement des indemnités journalières puis transmise à la CPAM via le site net-entreprises.fr ou [téléchargeable](#) sur le site ameli.fr.

La collectivité territoriale ou l'établissement public concerné est subrogé le cas échéant dans les droits éventuels du fonctionnaire au bénéfice de ces prestations (art. 38 décr. n°91-298 du 20 mars 1991).

Le mécanisme de la subrogation consiste à permettre à la collectivité de percevoir les prestations en espèces à la place de l'agent ; cela n'est toutefois possible que lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des prestations en espèces.

Lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur à celui des prestations en espèces, celles-ci ne peuvent être versées qu'à l'agent par la caisse primaire d'assurance maladie.

Durant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, la CPAM verse pour les fonctionnaires relevant du régime général des prestations en espèces, les « indemnités journalières de repos », respectivement prévues, selon le type de congé, aux articles L. 331-3, L. 331-7 et L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

Celles-ci ne sont évidemment pas cumulables avec la rémunération maintenue. S'il y a subrogation, la collectivité perçoit les indemnités et, lorsque celles-ci sont d'un montant supérieur à celui de la rémunération statutaire, reverse la différence au fonctionnaire.

Les indemnités journalières versées pendant le congé de maternité ne sont pas cumulables avec les indemnités ou allocations suivantes :

- Les indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant à taux plein ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepave) ;
- L'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) ;
- Les allocations versées par Pôle emploi.

7. Situation de l'agent pendant la grossesse

7.1. Surveillance médicale

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des femmes enceintes ; il définit la fréquence et la nature des visites médicales obligatoires (art. 21 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

7.2. Conditions de travail, affectation et horaires

Lorsqu'une incompatibilité est constatée entre l'état de grossesse et les fonctions exercées, l'administration propose, sur demande de l'agent et sur avis du médecin de prévention, un changement temporaire d'affectation.

Le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées, doit être garanti (circ. min. du 21 mars 1996).

Le médecin de prévention a également compétence pour proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions (art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

L'autorité territoriale accorde en particulier à tout agent féminin enceinte, compte tenu des nécessités des horaires du service et des demandes des intéressées et sur avis du médecin de prévention, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour au maximum ; elles ne sont pas récupérables (circ. min. du 21 mars 1996).

Dans le cas de fonctions exercées en télétravail, lorsque l'état de grossesse le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, l'agent peut bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Cette dérogation est possible pour une durée de six mois maximum, renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail (art. 4 décr. n°2016-151 du 11 fév. 2016).

8. Incidences sur la carrière de l'agent

Le congé de maternité est assimilé à une période de service effectif. Dans ce cas, l'agent en congé de maternité conserve ses droits à rémunération, ainsi que ceux liés à sa carrière et sa retraite.

Ainsi, le temps passé dans ce type de congé est à prendre en compte dans l'ancienneté, pour les avancements d'échelon et de grade.

Par ailleurs, les périodes de congé de maternité ouvrent droit à certains avantages dans le calcul du montant de la pension.

Au cours de cette période, l'agent (fonctionnaire ou contractuel) bénéficie d'une protection contre le licenciement.

8.1. Les congés

Le congé de maternité n'entraîne **pas de diminution** du nombre de **congés annuels**.

Depuis la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne, les droits à congés annuels acquis avant le congé maternité sont reportés dans leur intégralité après la réintégration de l'agent sans limitation de durée (pas d'application de la durée des 15 mois).

En revanche, ce congé entraîne **une diminution du nombre de jours ARTT**. Un récent arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes en date du 21/12/2018 précise que puisque l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif".

Ces différents congés, ne peuvent donc pas générer de jours de RTT.

8.2. L'agent stagiaire

Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé de maternité a des effets sur la durée du stage. Il n'est en effet pris en compte comme temps de stage que dans la limite d'un dixième de la durée globale de celui-ci.

Par exemple, pour un stage d'un an, les 36 premiers jours de congé de maternité seront pris en compte comme temps de stage ; en revanche, à partir du 37^{ème} jour, la durée du stage est allongée.

Toutefois, la prolongation imputable au congé de maternité ne reporte pas la date de titularisation, qui prendra bien effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage ; la décision de titularisation est donc rétroactive.

8.3. Les agents à temps partiel

Lorsque la fonctionnaire ou l'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel est placée en congé de maternité, l'autorisation de temps partiel est automatiquement suspendue pendant la durée du congé : l'agent est rétabli à temps plein pour la durée du congé.

L'administration ne peut pas invoquer l'absence d'emploi budgétaire vacant pour refuser de rétablir l'agent à temps plein (CE 8 juin 1988 n°72261).

8.4. L'entretien professionnel

La fonctionnaire qui est en cours de congé de maternité ou qui a bénéficié, durant l'année, d'une telle période de congé, n'en perd pas pour autant son droit à bénéficier d'un entretien professionnel, sous réserve d'avoir été présente assez longtemps pour que sa valeur professionnelle puisse être évaluée.

8.5. L'inscription sur une liste d'aptitude

Le décompte de la période maximale de quatre ans d'inscription sur une liste d'aptitude, au titre de la réussite à un concours ou au titre de la promotion interne, est suspendu pendant la durée du congé de maternité.

9. La réintégration

A la réintégration, la fonctionnaire doit effectuer la visite médicale de reprise avec le médecin de prévention. Elle est ensuite réaffectée de plein droit dans son ancien emploi.

Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, la fonctionnaire est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Si elle le demande, elle peut être également affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des règles de priorité (fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, travailleurs handicapés).



L'emploi de la fonctionnaire ne devient pas vacant du fait du congé de maternité.

Concernant l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité ; il sera admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'intéressée ne pourrait être pas réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé de maternité de l'agent contractuel ne met pas fin à son engagement, mais suspend celui-ci.

Pour les agents sous contrat à déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir.



Le non-renouvellement de l'engagement ne peut être justifié que par l'intérêt du service



Extension à 10 semaines de la période au cours de laquelle l'agent contractuel ne peut pas être licencié suivant un congé de maternité, un congé de naissance, un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (décret n° 2022-1153)

Aménagement d'horaires pour allaitement :

L'article 46 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 accorde à la fonctionnaire qui allaite son enfant la possibilité de bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Cet aménagement horaire est accordé sous réserve des nécessités du services et selon des modalités définies par décret (art. 46 loi n°2019-828 du 6 août 2019).

A son retour de congé de maternité, l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Elle peut également bénéficier, de droit :

- D'un temps partiel pour élever un enfant jusqu'à ses 3 ans; celui-ci ne doit pas obligatoirement débuter dès la fin du congé maternité ;
- D'un temps partiel annualisé sur un cycle de 12 mois, non reconductible, débutant par une période non travaillée de deux mois maximums non fractionnable. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %. Ce dispositif concerne les demandes présentées avant le 30 juin 2022 (art. 1er à 3 décr. n°2020-467 du 22 avr. 2020) ;
- D'un congé parental ; celui-ci ne doit pas obligatoirement débuter dès la fin du congé de maternité ;
- D'une disponibilité de droit pour les fonctionnaires titulaires ou d'un congé pour raisons familiales pour les fonctionnaires stagiaires et pour les agents contractuels pour élever un enfant (au plus tard jusqu'au 12ème anniversaire de l'enfant).

Récapitulatif de la procédure

Déclaration de grossesse l'agent avant la fin du quatrième mois auprès de l'employeur et dans les 14 premières semaines à la CAF et la CPAM (le cas échéant)

Arrêté de mise en congé de maternité (*en ligne sur le site du Centre de Gestion*)

Envoi de la déclaration et de l'attestation employeur à la CPAM pour les agents IRCANTEC