Fiche pratique
Statutaire - Juridique

LE CONGE DE MATERNITE

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique – articles L631-3 à L631-5
- Code du travail – articles L.1225-17 à L.1225-21
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale
- Circulaire NOR : FPPA9610038C du 21 MARS 1996 relative au conge de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale
- Circulaire NOR : MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service
- Circulaire NOR : INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 relative à l'assouplissement du régime de congé de maternité pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires de la fonction publique territoriale

FOCUS

Le congé de maternité est l'un des congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer de l'agent public.

LES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier du congé de maternité, sans condition d'ancienneté :

- Les fonctionnaires titulaires,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les agents contractuels de droit public.

LES CONDITIONS D'OCTROI

Placée en position d'activité, l'agent est maintenu dans cette position pendant toute la durée du congé. Par conséquent, sont exclus du bénéfice de ce congé les agents placés dans toute autre position statutaire, à savoir :

- en congé parental : possibilité d'être réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité,
- en disponibilité : bénéfice le cas échéant des prestations en espèce si aucune affiliation à un autre régime n'est intervenue,
- en détachement : bénéfice des règles de la structure d'accueil.

Si l'agent est en congé pour raisons de santé au moment de sa demande, celui-ci est interrompu, sauf en cas de congé de longue durée (perception cependant d'une indemnité différentielle si l'agent est en demi-traitement).

LA PROCEDURE

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et atteste et précise la date présumée de l'accouchement.

Une première constatation médicale de la grossesse est effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse. La déclaration de grossesse est adressée :

- à l'autorité territoriale avant la fin du quatrième mois,
- à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et à la Caisse des allocations familiales (CAF) pour les agents relevant du régime général (contractuels de droit public et fonctionnaires IRCANTEC).

Même en l'absence de demande de sa part, l'agent est placé en congé de maternité pendant les périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal (au minimum deux semaines avant l'accouchement et six semaines après) en application des dispositions de l'article L. 1225-29 du Code du travail.

LA DUREE

Grossesse simple	Grossesse simple à partir du 3ème enfant	Grossesse multiple	
6 semaines prénatal et 10 semaines postnatal	8 semaines prénatal et 18 semaines postnatal	2 enfants	3 enfants et plus
Le point de départ est la date présumée de l'accouchement Même en l'absence de demande de l'agent, un placement d'office en congé de maternité intervient dans les conditions suivantes : 6 semaines prénatal et 8 semaines postnatal		12 semaines prénatal et 22 semaines postnatal	24 semaines prénatal et 22 semaines postnatal

Lorsque l'agent est en contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

L'agent est en position d'activité. Le congé de maternité est considéré comme période de service effectif.

L'agent continue de dérouler ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le congé de maternité ne peut pas être interrompu par un autre congé (sauf hospitalisation de l'enfant).

L'agent public conserve son traitement, son supplément familial de traitement (SFT) s'il a déjà la charge d'un ou plusieurs enfants ainsi que son régime indemnitaire.

Le versement du traitement aux agents relevant du régime général s'effectue déduction faites des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'agent continue d'acquérir ses droits à congés annuels et ses RTT.

La journée de carence ne s'applique pas en cas de placement en congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

LES CAS PARTICULIERS

- Accouchement prématuré sans hospitalisation : la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal.
- Accouchement retardé : la durée totale du congé de maternité est plus longue ; allongement de la période prénatale entre la date présumée et la date effective de l'accouchement.

Périodes supplémentaires : état pathologique		Hospitalisation de l'enfant		Report du congé prénatal sur la période postnatale
État pathologique résultant de la grossesse	État pathologique résultant de l'accouchement	Accouchement prématuré	Report en cas d'hospitalisation	Report intervenant dans la limite de 3 semaines
Congé maternité augmenté de deux semaines avant la date présumée : à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé maternité, utilisée de manière continue ou discontinue	Congé maternité augmenté de quatre semaines après la date d'accouchement : prise pour une durée continue	Congé de maternité allongé en cas d'accouchement prématuré plus de six semaines avant la date présumée, d'autant de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité	Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le congé de maternité est interrompu de droit et est reporté à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant	Accordé de droit sur demande de l'agent (non accordé en cas de grossesse multiple) Incapacité temporaire intervenant durant la période reportée : placement en congé de maladie (annulation du report)
Certificat attestant de l'état pathologique		Tout document attestant de la durée de l'hospitalisation ou de l'hospitalisation (pour le report)		Certificat établi par le professionnel de santé suivant la grossesse : avis favorable et durée du report

REMPLACEMENT ET ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Par conséquent, il est fortement conseillé de diligenter une visite de reprise afin que le médecin du travail se prononce sur l'aptitude de l'agent et, le cas échéant, prescrive des adaptations au poste.

De plus, la fonctionnaire ou l'agent contractuel employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein peut également demander à reprendre en temps partiel selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % à l'occasion de chaque :

- naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

A- <u>Pour une fonctionnaire</u>

L'emploi de la fonctionnaire ne devient pas vacant durant son congé de maternité. En ce sens, son remplacement ne nécessite pas de déclaration de vacance d'emploi et ne peut être fait que par un contrat à durée déterminée.

En effet, pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et les établissements publics pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du Code général de la fonction publique.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé.

Si l'intéressée souhaite une réintégration assortie d'une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, la demande est traitée comme une demande de changement d'affectation.

Par conséquent, si son poste d'origine ne peut lui être attribuée, cette dernière est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Sous réserve d'une demande expresse de l'agent, cette dernière peut demandée à être mutée dans un emploi plus proche de son domicile, dans le respect des règles de priorité (fonctionnaires territoriaux séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, fonctionnaires territoriaux handicapés, fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant).

En cas d'inaptitude :

- temporaire : l'agent est placé en congé de maladie,
- définitive :
    - L'agent doit faire l'objet d'une procédure de reclassement,
    - Si le reclassement est impossible, elle est soit :
        - admise à la retraite pour invalidité,
        - licenciée.

B- <u>Pour une contractuelle</u>

L'agent peut être remplacée dans les mêmes conditions qu'une fonctionnaire.

L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité est admise, si elle 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 réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Pour rappel, seul l'intérêt du service est le motif pouvant fonder le refus du renouvellement de contrat (réorganisation des services (Conseil d'Etat, 4 SS, du 10 mars 1995, 83447), suppression du poste (Conseil d'Etat, 3ème et 8ème sous-sections réunies, du 29 décembre 2004, 256057), comportement engendrant des difficultés dans l'organisation du travail (CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 07/03/2019, 17BX00697), …).

L'agent contractuelle temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue du congé de maternité, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le Code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.