



LE CONGE DE MATERNITE

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Toutes les femmes fonctionnaires et tous les agents contractuels féminins ont droit, en cas de grossesse dûment constatée, à un congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

FONDEMENT JURIDIQUE

- ❖ Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 631-3 à L. 631-9 ;
- ❖ Code de la Sécurité sociale ;
- ❖ Code du Travail.
- ❖ Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- ❖ Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment les articles 10,11 et 13 ;
- ❖ Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, notamment les articles 7 et 8 ;
- ❖ Décret n°2010-745 du 1er juillet 2010 portant application pour les agents publics de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 ;
- ❖ Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 modifié relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, notamment la section 1 ;
- ❖ Circulaire NOR FPPA9610038C du 21 mars 1996 ;
- ❖ Code de la Sécurité sociale ;
- ❖ Code du Travail.

BENEFICIAIRES

Toutes les femmes fonctionnaires et tous les agents contractuels féminins ont droit, en cas de grossesse dûment constatée, à un congé de maternité.

PROCEDURE

DECLARATION DE GROSSESSE

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser au cours des 14 premières semaines de grossesse :

- ◆ pour les fonctionnaires et stagiaires relevant du régime spécial de sécurité sociale, au service du personnel de leur collectivité et à la Caisse d'allocations familiales (Caf),
- ◆ pour les agents soumis au régime général de sécurité sociale, au service du personnel de leur collectivité, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et à et à la Caisse d'allocations familiales (Caf).

Diverses sanctions sont prévues par le Code de la Sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires.

PERIODE D'ATTRIBUTION

NAISSANCE DU 1^{ER} OU 2^E ENFANT

L'agent féminin a droit sur sa demande à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant la date présumée.

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale sous conditions et sur avis du médecin chargé de la prévention, dès lors que ce report ne paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Néanmoins, ce report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

NAISSANCE DU 3^E ENFANT OU D'UN ENFANT DE RANG SUPERIEUR

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, celle-ci a droit de suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

La période prénatale du congé peut être portée à dix semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.

NAISSANCE MULTIPLES

L'article 25-I de la loi n°94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille a augmenté la durée du congé de maternité lorsque des naissances multiples sont prévues. Les durées du congé de maternité sont désormais fixées comme suit.

❖ Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit au total 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

❖ Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après l'accouchement soit au total 46 semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

EN CAS D'ABSENCE DE DEMANDE

En cas d'absence de demande, quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé de maternité d'office deux semaines avant cette date et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes ; 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 chargé de la prévention et d'avoir informé au préalable de son intention son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale.

CAS PARTICULIERS AYANTS UNE INFLUENCE SUR LA DUREE DU CONGE MATERNITE

CONGE SUPPLEMENTAIRE LIE A UN ETAT PATHOLOGIQUE RESULTANT DE LA GROSSESSE OU DE L'ACCOUCHEMENT

Si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical.

En cas d'arrêt de travail justifié par l'état de grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines. Toutefois, si cette période supplémentaire peut être utilisée de manière continue ou discontinue, par contre si elle n'a pas pu être prise dans sa totalité suite à un accouchement prématuré, aucun report n'est possible. Le congé postnatal peut, quant à lui, être augmenté dans la limite de quatre semaines en cas d'arrêt de travail nécessité par suites de couches.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pension servies par la CNRACL ou l'IRCANTEC.

LE CONGE MATERNITE En nombre de semaines

		CONGE PRENATAL			Date présumée de l'accouchement	CONGE POSTNATAL		
			Report possible sur le congé postnatal			Report possible sur le congé prénatal		
Rang de naissance de l'enfant	1 ^{er} ou 2 ^{ème}	2	6	3 maxi		10	x	4
	3 ^{ème} et plus	2	8	3 maxi	18	2 maxi	4	
Naissances multiples	Jumeaux	2	12	x	22	4 maxi	4	
	Triplés et plus	2	24	x	22	x	4	

PÉRIODES SUPPLÉMENTAIRES DU CONGÉ DE MATERNITÉ LIÉES À UN ÉTAT PATHOLOGIQUE RÉSULTANT DE LA GROSSESSE OU DE L'ACCOUCHEMENT

CAS PARTICULIERS AYANTS UNE INFLUENCE SUR LA DUREE DU CONGE MATERNITE (SUITE)

DATE DE L'ACCOUCHEMENT DIFFERENTE DE LA DATE PRESUMEE

Dans le cas où l'accouchement a lieu à une date postérieure à celle prévue, le retard est pris en compte au titre du congé de maternité. La période entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité et augmente d'autant la durée du congé de maternité.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé de 16 ou 26 semaines n'est pas réduite de ce fait. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite d'un repos total de 16 ou 26 semaines et de 34 ou 46 semaines, en cas de naissances multiples.

POSSIBILITE DE REPORT EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre. La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

EN CAS DE DECES DE LA MERE

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement, le père peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

CONGE MALADIE CONSECUTIF A UN CONGE DE MATERNITE

Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle peut obtenir, en transmettant à l'autorité territoriale un certificat médical, un congé de maladie dans les conditions fixées par la réglementation.

REMUNERATION

La totalité du traitement est versée pendant le congé de maternité.

Les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis à temps plein, durant leur congé de maternité.

Le congé maternité est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension de la CNRACL et, le cas échéant, à la retraite complémentaire IRCANTEC.

INCIDENCE SUR LA CARRIERE DU FONCTIONNAIRE

Le congé de maternité étant considéré comme de l'activité, il est pris en compte pour l'avancement.

Le fonctionnaire titulaire en congé maternité ou qui en a bénéficié durant l'année, ne perd pas son droit à bénéficier d'un entretien professionnel, sous réserve d'avoir été présente assez longtemps pour que sa valeur professionnelle puisse être évaluée.

Le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption voit son stage prolongé de la durée de ce congé. Toutefois, la titularisation de cet agent prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou d'adoption.

REPRISE DE FONCTIONS

A l'issue du congé de maternité, la reprise de fonctions est effectuée dans la même collectivité territoriale ou 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'intéressée 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 d'affectation.

CONGES ANNUELS ET RTT

Le congé de maternité est considéré comme du service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel. Le juge européen puis la jurisprudence française et enfin le ministre de l'Intérieur ont établi que le report de congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée devait être systématiquement accordé à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

Le congé maternité ne génère pas de jours de RTT.