CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 418 BASTIA Cedex 9
Tél : 04.95.32.33.65
Courriel : doc@cdg2b.com

NOTE D'INFORMATION N° 03/2024

LE CONGÉ DE MATERNITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références :

- **Code général de la fonction publique ;**
- **Code de la sécurité sociale** ;
- **Code du travail** ;
- **Loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004** de financement de la sécurité sociale pour 2005 ;
- **Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020** de financement de la sécurité sociale pour 2021 ;
- **Décret n°86-68 du 13 janvier 1986** modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration *(JORF du 16/01/1986)*;
- **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987** modifié relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux *(JORF du 01/08/1987)* ;
- **Décret n°88-145 du 15 février 1988** modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale *(JORF du 16/02/1988)* ;
- **Décret n°91-298 du 20 mars 1991** modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet *(JORF du 22/03/1991) ;*
- **Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992** modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale *(JORF du 08/11/1992) ;*
- **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 *(JORF du 03/07/2010)* ;
- **Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021** relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale *(JORF du 30/06/2021) ;*
- **Arrêté du 30 novembre 2021** détermine la liste des pièces accompagnant la demande écrite de congé maternité restant dû en cas de décès de la mère de l'enfant et, le cas échéant, de report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant *(JORF du 29/12/2021) ;*
- **Circulaire ministérielle NOR /FPPA9610038C 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 ;
- **Circulaire ministérielle NOR/MCTB0600027C 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 ;
- **Lettre ministérielle du 28 mars 2011** afférente à l'impact sur les droits sociaux des trois arrêts de la Cour de cassation du 6 février 2008 relatifs à l'état civil des fœtus nés sans vie.

SOMMAIRE

I. LES BENEFICAIRES 3

II. LES FORMALITES 4

III. DUREE DU CONGE MATERNITE 4

IV. PROTECTION SPECIFIQUE 10

V. LA RÉMUNERATION DURANT LE CONGÉ 11

VI. INCIDENCES SUR LA CARRIERE 11

VII. SITUATION DE L'AGENT A L'ISSUE DE SON CONGE MATERNITE 14

I. LES BÉNÉFICAIRES

1) Fonctionnaires et stagiaires

Peuvent bénéficier d'un congé maternité **toutes les fonctionnaires titulaires et stagiaires, qu'elles exercent à temps plein ou à temps partiel, qu'elles occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qui sont en activité.**

Il n'est pas ouvert aux fonctionnaires qui se trouvent dans certaines autres positions statutaires, telles que la disponibilité.

La fonctionnaire en cours de congé parental a droit, en cas de nouvelle naissance, à être réintégrée pour bénéficier d'un congé de maternité.
Les fonctionnaires placées en position de détachement bénéficient du congé de maternité tel qu'il est réglementé dans leur emploi d'accueil.

En cas de grossesse de la fonctionnaire 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 être interrompu par un autre congé.
  La fonctionnaire ne pourra donc être placée en congé de maternité qu'après avoir été réintégrée à l'expiration du congé de longue durée, si la période légale n'est pas expirée.
  La circulaire ministérielle NOR/MCTB0600027C du 13 mars 2006 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 équivaille au montant des prestations en espèces de l'assurance maternité.

- **s'il s'agit d'un autre type de congé de maladie** : il peut être interrompu par le congé de maternité.

A noter :

Le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant, auquel cas la durée du congé restant à courir est reportée à sa sortie de l'hôpital. Pendant cette période, l'agent reprend ses fonctions.

2) Agents contractuels de droit public

L'agent contractuel a droit, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires, au congé de maternité.

Jusqu'au 1er juillet 2021**,** seule l'agent contractuel, en position d'activité, qui justifiait d'au moins 6 mois de services pouvait bénéficier d'un congé de maternité rémunéré à plein traitement.
A compter de cette date, **la condition d'ancienneté,** jusqu'alors requise pour bénéficier de ces congés avec maintien de la rémunération, **est supprimée**.

Pour les agents en contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

A l'instar des fonctionnaires, à l'occasion d'une nouvelle naissance, l'agent contractuel en congé parental bénéficie du droit à réintégrer pour être placé en congé de maternité.

A noter :

Le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant, auquel cas la durée du congé restant à courir est reportée à sa sortie de l'hôpital; pendant cette période, l'agent reprend ses fonctions.

II. LES FORMALITÉS

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse.

L'agent public doit transmettre cette déclaration de grossesse :

- **Avant la fin du 4ème mois de grossesse, à son employeur** ;
- **Dans les 14 premières semaines à la CPAM**, pour les agents relevant du Régime Général, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales.

Le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 ne mentionne pas d'obligation d'effectuer une telle déclaration auprès de l'employeur. Néanmoins, la transmission d'une telle déclaration permet à l'agent de bénéficier d'autorisations d'absences pour assister aux examens obligatoires, aux séances préparatoires à l'accouchement et pour bénéficier d'aménagements horaires.

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 afin que les dates du congé maternité puissent être déterminées.

Même en l'absence de demande de sa part, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes prévues à l'article L. 1225-29 du code du travail :

- 2 semaines avant la date d'accouchement prévue ;
- et pour une période minimum de 6 semaines après l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

En revanche, elle ne peut être contrainte à prendre un congé de maternité plus long, 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 son administration de son intention et, pour les agents contractuels, sa caisse de sécurité sociale.

III. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

1) Principes de base

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle qui est prévue par le code du travail.
Elle est donc identique à celle qui est applicable aux salariés du secteur privé (*toutefois, dans le secteur privé, certaines conventions collectives prévoient un congé d'une durée supérieure*).

Cas particulier des agents contractuels : s'ils sont sous CDD, le congé leur est accordé dans la limite de la période d'engagement restant à courir. 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.

2) Durée classique du congé maternité

➢ **<u>En cas de grossesse simple</u>**

Il faut distinguer deux cas :

- **Premier cas** : l'agent n'assume pas déjà la charge d'au moins deux enfants.

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

- **Deuxième cas** : si l'agent ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants 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
- **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.

Remarque **:**
Chacun des deux parents assurant la garde alternée d'un enfant est considéré en avoir la charge effective et permanente. A ainsi droit au congé de maternité de 26 semaines, l'agent assurant avec son concubin la garde alternée des deux enfants de celui-ci.

La circulaire ministérielle NOR/FPPA9610038C du 21 mars 1996 prévoit que la durée de la période postnatale du congé 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 en conséquence, 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.

<u>Notion d'enfant né viable :</u>

La notion d'«enfant né viable» est celle déterminée par l'Organisation mondiale de la santé :

Ou
- 22 semaines d'aménorrhée
- Poids du foetus de 500 grammes à la naissance

Si un acte de naissance a été établi, l'enfant est considéré comme né viable. A défaut, il conviendra de demander un certificat médical attestant de la viabilité de l'enfant.

Notion d'enfant à charge :

Les agents de la fonction publique bénéficient de certains droits et avantages statutaires au titre des enfants à charge. Les conditions d'attribution du supplément familial de traitement et des congés de maternité et d'adoption s'appuient ainsi sur cette notion.

Pour l'appréciation de ces conditions, la notion d'enfant à charge à retenir est celle issue du code de la sécurité sociale pour le versement des prestations familiales.
L'article L. 521-2 dudit code pose une condition de «***charge effective et permanente***» de l'enfant pour le versement des allocations familiales ; il précise qu'elles sont versées « *à la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant* ».

Il convient de retenir une acception large de cette notion, qui permette de prendre en compte la diversité des situations d'accueil d'un enfant sans se limiter au seul lien de filiation, qui n'est pas exigé, ni aux seuls aspects matériels et financiers d'entretien de l'enfant.

La personne doit en effet en assumer la responsabilité affective et éducative.

S'agissant des parents bénéficiant d'un droit de résidence alternée, le juge administratif a eu l'occasion de préciser que ce mode de garde ne remettait pas en cause le caractère effectif et permanent de la charge de l'enfant : en l'espèce, un agent a pu bénéficier d'un congé de maternité au titre d'un troisième enfant, le ménage assumant déjà la charge des deux enfants du concubin de l'agent dans le cadre d'un droit de résidence alternée, dès lors que ce droit était exercé de manière effective et équivalente.

- **En cas de naissance gémellaire**

Pour la naissance de deux enfants, le congé de maternité :
- **commence 12 semaines** avant la date présumée de l'accouchement
- **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).*

- **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
- **se termine 22 semaines** après celui-ci.

TABLEAU RECAPITULATIF

DUREE DU CONGE DE MATERNITE					
Type de grossesse		**Durée totale du congé**	**Période prénatale**	**Période postnatale**	**Modulations possibles** *(sans justification médicale)*
Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	**16**	6	10	La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables	**26**	8	18	
Gémellaire		**34**	12	22	La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, la période postnatale est alors réduite d'autant
Triplés ou plus		**46**	24	22	

3) Les modulations sur prescription médicale

Sur avis médical, l'agent peut solliciter un aménagement de la durée de son congé de maternité lui permettant d'allonger la période postnatale. Elle peut également solliciter des congés supplémentaires liés à son état de santé.

A - Report d'une partie du congé prénatal sur la période postnatale

La durée de la période prénatale peut être réduite et reportée, en une ou plusieurs périodes, sur la période postnatale. **Ce report est accordé de droit à la demande de la fonctionnaire.**

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de son avis favorable. Ce certificat précise également la durée de la période du congé de maternité qui peut être reportée sur la période postérieure à la date présumée de l'accouchement, **laquelle ne peut excéder 3 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.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

B - Congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement

Des **congés supplémentaires pour état pathologique** prénatal ou postnatal peuvent s'ajouter au congé maternité sur présentation d'un certificat médical :

- **Le congé prénatal *(grossesse pathologique*) peut être augmenté de deux semaines** qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité, de manière continue ou discontinue.
  Lorsque cette période supplémentaire de congé n'a pas été prise intégralement, notamment en raison d'un accouchement prématuré, aucun report sur la période postnatale n'est possible.

- **Le congé postnatal *(couches pathologiques*) peut être augmenté de quatre semaines**, nécessité par les suites de couches ; le départ de ce congé est le lendemain de l'expiration de la période de repos postnatal. Ce congé peut être pris uniquement de manière continue.

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 servie par la CNRACL ou l'IRCANTEC.

Pour bénéficier de ces congés supplémentaires, l'agente adresse une demande à l'autorité territoriale dont elle relève.
La demande est accompagnée d'un certificat qui atteste de cet état. Ce certificat, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, précise la durée prévisible de cet état pathologique. Dans le délai de 2 jours suivant l'établissement du certificat, l'agent le transmet avec sa demande.

L'employeur peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par un médecin agréé et solliciter, le cas échéant, l'avis du conseil médical compétent.

C - Grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol

L'agent public auquel est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée au fait qu'elle a été exposée *in utero* au diéthylstilbestrol pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, délivré par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique, est placée en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt.

Cette période supplémentaire de congé de maternité pour grossesse pathologique prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.

Le congé est accordé de droit dès lors que l'agent transmet au service du personnel les volets du formulaire d'avis d'arrêt de travail spécifique qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel ; les autres volets devront être présentés à toute requête du médecin agréé en cas de contre-visite.

L'employeur peut à tout moment faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé, qui peut :
- recueillir l'avis d'un médecin agréé expert dans le domaine ;
- ou consulter un expert de ces pathologies figurant sur la liste établie par le préfet de région.

L'employeur ou l'agent peut saisir le conseil médical des conclusions du médecin agréé.

D - Situations particulières

- **Accouchement prématuré sans incidence sur le congé maternité**

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal. **La durée totale du congé maternité est donc inchangée.**

- **Accouchement prématuré d'au moins 6 semaines**

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue qui exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, **la durée du congé maternité est prolongée du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.**

La durée totale du congé est donc égale à la durée du congé légal de maternité auquel a droit la mère en raison du rang de l'enfant, augmentée du nombre de jours courant à partir de l'accouchement jusqu'au début du congé.

Cette période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.
La mère bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale dont elle relève de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant, ainsi qu'à la CPAM compétente pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale.

- **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.**
La période postnatale n'est donc pas raccourcie, bien que la période prénatale ait été plus longue que prévu.
La durée totale du congé est plus longue que la durée normale.

- **Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant**

Si l'enfant est resté hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'agent peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés auxquels elle peut encore prétendre. Cette demande de report ne peut donc prendre effet qu'à l'expiration d'une période de six semaines après l'accouchement, qui correspond à la période légale d'interdiction d'emploi précédemment évoquée.
L'agent peut alors reprendre ses fonctions et attendre que son enfant quitte l'hôpital pour bénéficier du nombre de jours reportés.

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

- **En cas de décès de l'enfant**

La mère ne perd pas son droit au congé de maternité. Il continuera jusqu'à son terme. La totalité du congé reste de droit. Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions, elle doit obligatoirement avoir été placée en congé maternité pendant au moins 6 semaines après la naissance.

- **En cas de décès de la mère**

En cas de décès de la mère de l'enfant au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, un droit à congé est accordé de droit :
- 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 de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

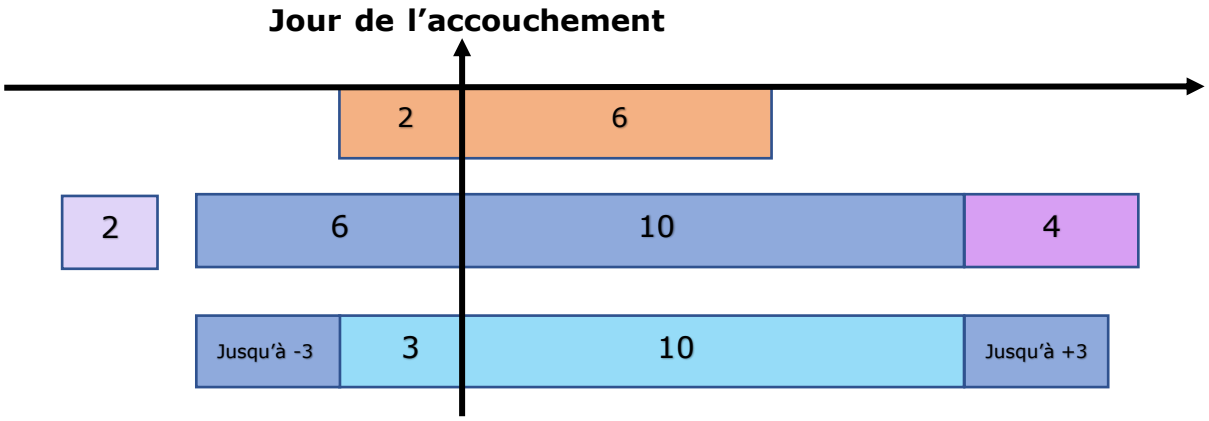
En cas d'hospitalisation de l'enfant, le fonctionnaire peut reporter ce congé dans les mêmes conditions que celles évoquées précédemment.

Le fonctionnaire doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale en précisant les dates du congé.

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :
- tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle ;
- un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

EXEMPLE

Congé de maternité pour un agent attendant son 1er enfant, et sans enfant à charge



(Les chiffres renvoient au nombre de semaines)

- Période d'interdiction légale de travail
- Durée réglementaire classique du congé maternité
- Aménagement de la durée du congé de maternité sur prescription médicale
- Repos pathologique : maximum 2 semaines, en continu ou non, à tout moment de la grossesse sur prescription
- Couches pathologiques : maximum 4 semaines, dès le terme du congé postnatal, sur prescription.

IV. PROTECTION SPÉCIFIQUE

1) Aménagement du poste et des horaires pendant la grossesse

L'employeur peut proposer, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de prévention, **un changement temporaire d'affectation** garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

Le médecin de prévention est habilité à proposer **des aménagements temporaires de poste** de travail ou de **conditions d'exercice des fonctions.**

L'autorité territoriale peut accorder, 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.

2) Télétravail

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux 3 jours de droit commun.
Cette dérogation de 6 mois maximum peut être accordée sur demande de l'agent dont l'état de santé ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention.
Elle est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après un nouvel avis du médecin de prévention.

3) Autorisations d'absence

Un certain nombre d'autorisations d'absence peut être octroyé. Ces autorisations d'absence, rémunérées, sont assimilées à une période de services effectifs, y compris pour le calcul des droits à jours de RTT. Dans les collectivités locales, **il y a lieu de se référer à la délibération instituant les autorisations d'absences.**

- **Examens médicaux obligatoires**

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

- **Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique** (*accouchement sans douleur*)

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de services, des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin de prévention.

- **Assistance médicale à la procréation**

Une circulaire du 24 mars 2017 prévoit que, sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agents publics des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation, à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé.

Une autorisation d'absence peut également être accordée sous réserve des nécessités de service, à l'agent public, conjoint, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

V. LA RÉMUNERATION DURANT LE CONGÉ

Aucun jour de carence n'est appliqué au congé de maternité et aux éventuels congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Par ailleurs, lorsque l'agent est placé en congé de maladie postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, aucune journée de carence ne doit être appliquée.

Depuis le 1er janvier 2024, il n'y a également plus de jour de carence en cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

1) Les éléments obligatoires de rémunération

Durant ce congé, les agents conservent la totalité du traitement indiciaire.

Les autres éléments obligatoires de la rémunération sont également maintenus pendant le congé de maternité.
Le juge administratif a en effet confirmé que le droit à rémunération inclut le traitement et ses éléments accessoires, à savoir l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires pendant la durée du congé.

Lorsque l'agent 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.

2) Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs du service.

La prise en charge des titres de transport pour les déplacements domicile-travail est suspendue pour les mois entiers durant lesquels l'agent est absent.

3) Les prestations en espèces du régime général

Les agents relevant du régime général *(fonctionnaires IRCANTEC et contractuels*) perçoivent des indemnités journalières de repos de la CPAM. Ces prestations viennent en déduction de la rémunération statuaire maintenue par l'employeur car les indemnités journalières de la CPAM auxquelles peut prétendre l'agent contractuel ne se cumulent pas avec le traitement versé par l'employeur.

De fait, **soit l'employeur sollicite la subrogation auprès de la CPAM** (*dans ce cas, l'employeur perçoit les indemnités journalières de la CPAM à la place de l'agent et verse alors l'intégralité de la rémunération dûe à l'agent*), **soit il demande à l'agent de lui indiquer le montant d'indemnité perçue pour lui verser le complément de rémunération lui garantissant le maintien de sa rémunération.**

VI. INCIDENCES SUR LA CARRIÈRE

1) Avancement et l'évaluation professionnelle

Le congé de maternité relève de la position d'activité. La durée du congé est considérée comme une période de services effectifs pour le déroulement de la carrière.

L'octroi d'un congé de maternité n'exclut pas la fonctionnaire des avantages liés au déroulement de la carrière ; sa valeur professionnelle doit être appréciée pour permettre, le cas échéant, une évolution de sa carrière.

L'agent qui a bénéficié d'une période de congé de maternité au cours de l'année conserve son droit à être convoqué à un entretien professionnel annuel. Dès lors, **l'appréciation de la valeur professionnelle est subordonnée à la présence effective de l'agent pendant une durée suffisante au cours de l'année**.

Cette durée minimale n'étant pas déterminée au niveau légal ou réglementaire, le Conseil d'État a précisé qu'il convenait **d'apprécier au cas par cas si la durée de présence effective de l'agent était suffisante** pour permettre à la hiérarchie d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé « *eu égard notamment à la nature des fonctions exercées* ».

La durée des congés de maternité est prise en compte au titre des temps de services requis pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne. Les droits à avancement sont maintenus à la fonctionnaire placée en congé de maternité, si elle remplit les conditions statutaires opposables à tout autre agent. Sous cette réserve, elle peut donc être inscrite sur un tableau annuel d'avancement ou sur une liste d'aptitude.

2) Inscription sur liste d'aptitude

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

3) Stage

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 37ème jour, la durée du stage est allongée.**

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

4) Les congés annuels

Le congé de maternité est considéré comme temps de service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel.

En droit français, il n'existe pas de dispositif réglementaire particulier de report des congés non pris en raison d'un congé de maternité. Seule est prévue la disposition de droit commun selon laquelle le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Toutefois, La Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, y compris en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée pour les congés annuels de l'ensemble du personnel (*CJUE 18 mars 2004 affaire C-342/01).*
Elle a en outre précisé que la travailleuse a droit, dans ces circonstances et si la législation nationale le prévoit, à un congé annuel plus long que le minimum de quatre semaines prévu par la directive.

En droit interne, dans une espèce concernant une enseignante de l'Education nationale, le Conseil d'Etat a repris cette jurisprudence en établissant qu'une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé maternité et, par suite, à un report de son congé annuel, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes. Ce droit lui est reconnu alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire *(CE 26 nov. 2012n°349896).*

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a transposé dans la fonction publique les dispositions du droit européen relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. L'article L. 631-3 du code général de la fonction publique prévoit désormais que **l'agent placé en congé de maternité conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé**. Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels. L'intervention de mesures réglementaires est attendue afin de permettre l'application complète de ces dispositions. Elles devraient notamment venir modifier les décrets relatifs aux congés des fonctionnaires et préciser la limite dans laquelle le report des droits acquis est possible.

5) Compte épargne temps

L'agent qui a cumulé des droits sur son compte épargne temps peut en bénéficier de plein droit, sur sa demande, à l'issue du congé maternité.

6) ARTT

L'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 dispose que seuls les congés pour raison de santé *(congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie*) n'ouvrent pas de droits à réduction du temps de travail.
Aucune disposition n'exclut expressément le congé de maternité des périodes générant des droits à l'acquisition de jours de RTT.

On notera cependant qu'une Cour administrative d'appel en 2018 a adopté une position contraire en indiquant que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35 h, et donc que 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" (CAA de Nantes, 21/12/2018, n°17NT00540).*
A ce jour, le conseil d'Etat n'a pas eu tranché cette question. Par conséquent, il existe une incertitude juridique sur ce point.

7) Licenciement et refus de titularisation

Le juge a érigé en « principe général du droit », dont s'inspire le code du travail, le principe selon lequel aucun employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période définie suivant l'accouchement ; cette protection est applicable à tous les travailleurs, et notamment aux agents publics *(fonctionnaires stagiaires, titulaires et agents contractuels).*

Au regard des dispositions de l'article L. 1225-4 code du travail, qui s'inspire de ce principe général du droit, **le licenciement est interdit durant** :

- **l'état de grossesse médicalement constaté ;**
- **le congé de maternité ;**
- **les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ;**
- **et les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.**

L'interdiction de licenciement fait toutefois l'objet de deux exceptions :

- en cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;
- en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.

Même dans ces deux cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être notifié durant la période de congé de maternité.

La protection va au-delà de la simple interdiction de licenciement durant la période de protection:
- il est interdit de notifier une décision de licenciement durant cette période, même s'il est prévu qu'elle ne prenne effet qu'après son expiration ;
- l'employeur ne peut pas prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection, notamment en faisant paraître une offre d'emploi visant à préparer le remplacement définitif de l'intéressée ;
- le préavis ne peut pas être accompli durant la période de protection.

En revanche, la protection ne fait pas obstacle :
- à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- au refus de titularisation pour insuffisance professionnelle en fin de stage ;
- à un licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai, sous réserve que la décision ne soit pas fondée sur la grossesse elle-même ;
- à une radiation des cadres pour abandon de poste.

8) Discriminations

La fonctionnaire en état de grossesse bénéficie également d'une protection contre les discriminations. Ainsi, l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique dispose : *"Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race".*

VII. SITUATION DE L'AGENT A L'ISSUE DE SON CONGÉ MATERNITÉ

1) Conditions de réaffectation en fonction de l'aptitude

A – Les fonctionnaires

L'emploi de la fonctionnaire ne devient pas vacant du fait du congé de maternité. Pour remplacer l'agent en congé, un agent contractuel peut être recruté.

A l'expiration du congé de maternité, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi.
Si celui-ci ne peut lui être proposé, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Si elle le demande, elle peut également être 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).*

En cas d'inaptitude temporaire, la fonctionnaire peut être placée en congé de maladie, dans les conditions de droit commun.

En cas d'inaptitude définitive, si le reclassement est impossible :
- les fonctionnaires titulaires relevant du régime spécial peuvent être mis à la retraite pour invalidité ;
- les fonctionnaires titulaires relevant du régime général sont licenciés ;
- les fonctionnaires stagiaires sont licenciés.

B - Agents contractuels

Le congé de maternité de l'agent contractuel ne met pas fin à son engagement, mais suspend celui-ci.
L'agent contractuel placée en congé de maternité peut être remplacée par un autre agent contractuel

<u>En cas d'aptitude physique :</u>
L'agent contractuel physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi *« dans la mesure où les nécessités du service le permettent ».*
Il ne s'agit donc pas d'un droit. Si l'agent ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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.

<u>En cas d'inaptitude temporaire ou définitive :</u>
L'agent inapte pour raison de santé relève des dispositions générales en matière de congés de maladie et, en conséquence, il est :
- soit placé en congé maladie ;
- soit placé en congé sans rémunération pour maladie s'il n'a pas de droits à congé rémunéré ;
- soit, si l'incapacité de travail est permanente, licencié *(le cas échéant si son reclassement est impossible*).

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité.

2) Possibilités alternatives à la reprise

A l'issue d'un 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 ;
- d'un congé parental (*l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant*);
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans pour les fonctionnaires titulaires ;
- d'un congé pour raisons familiales sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans pour les fonctionnaires stagiaires ;
- d'un congé pour raisons familiales sans traitement pour élever un enfant de moins de 12 ans pour les agents contractuels (*l'agent doit être employé depuis plus d'un an*).