LE CONGÉ DE MATERNITÉ

De quoi s'agit-il ?

Toute agente a droit à des jours de congés rémunérés, au titre du congé de maternité, avant et après l'accouchement, dont la durée varie selon le nombre d'enfants attendus et déjà eus.

Qui est concerné ?

Toute agente, quel que soit son versant d'appartenance (État, territoriale, hospitalière), y compris les stagiaires.

Pour quelle durée ?

Le congé de maternité est accordé pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci, soit 16 semaines en tout.

À la demande de l'agente, cette période qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. Ce report, en une ou plusieurs périodes, est accordé de droit à l'agente qui en fait la demande. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical attestant de l'avis favorable du professionnel de santé et indiquant la durée du report.

Lorsque pendant la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement et qui a fait l'objet d'un report sur la période postérieure à celui-ci, l'agente est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant.

À noter : le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité est variable :

1° Pour la naissance de 2 enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit 34 semaines en tout. La période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de 3 enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit 46 semaines en tout.

Lorsque, avant l'accouchement, **l'agente elle-même ou le foyer assume déjà la charge de 2 enfants au moins ou lorsqu'elle a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables**, le congé de maternité commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci, soit 26 semaines en tout.

À sa demande, la période qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque l'agente a reporté, après la naissance de l'enfant, une partie du congé de maternité, et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de congé est décomptée à partir du 1er jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de 8 semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines. La période de 18 semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical **comme résultant de la grossesse**, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Pour en bénéficier, l'agente adresse une demande à son employeur, accompagnée d'un certificat médical attestant de cet état et précisant la durée prévisible de cet état pathologique, dans le délai de 2 jours suivant l'établissement du certificat.

Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de 3 semaines.

La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

En cas d'accouchement prématuré, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des 16, 26, 34 ou 46 semaines auxquelles l'agente a droit.

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité. 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.

L'agente bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à son employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement est accordé de droit à l'agente qui en fait la demande auprès de son employeur, en indiquant la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle est accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père bénéficie d'un droit à congé (dénommé congé de maternité postnatal) 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. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé en cas de décès de la mère de l'enfant, et, le cas échéant, le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, sont accordés de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de son employeur, en y indiquant les dates de congé.

À noter : cette demande est accompagnée des pièces justificatives précisées par :

- L'arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la Fonction publique de l'État, n° NOR : TFPF2126430A ;
- L'arrêté du 30 novembre 2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la fonction publique territoriale, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère, n° NOR : TERB2125005A ;
- L'arrêté du 28 mars 2022 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique hospitalière, n° NOR : SSAH2205775A.

Quelles formalités à remplir ?

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agente qui en fait la demande auprès de son employeur. La demande est accompagnée d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement.

À noter : même en l'absence de demande de sa part, l'agente est placée en congé de maternité d'office pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement dont 6 semaines qui suivent son accouchement.

Quelle rémunération pendant le congé ?

La fonctionnaire, y compris stagiaire, conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

L'agente contractuelle conserve l'intégralité de son traitement.

Quelles conditions de réemploi à l'issue du congé ?

La fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où 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 mutation.

L'agente contractuelle, physiquement apte à reprendre son service et qui remplit toujours les conditions requises, est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

À noter : l'agente contractuelle qui s'abstient de reprendre son emploi, à l'issue du congé de maternité, est tenue de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé.

Quelles conséquences sur la carrière ou le contrat ?

La loi statutaire mentionne désormais clairement que **le fonctionnaire** conserve le bénéfice des droits acquis, qu'il n'a pas été en mesure d'exercer avant le début du congé de maternité. Par « *droits acquis* », qui n'a pas de définition en droit de la fonction publique, il faut entendre, notamment, le droit aux congés annuels, mais aussi le droit à la formation, ou encore le droit à l'évaluation professionnelle.

Pour **l'agente contractuelle**, la durée du congé est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts

particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps ou cadres d’emplois de fonctionnaires.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque **l’agente contractuelle** se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité, ou pendant une période de 10 semaines suivant la fin de ce congé.

Pour **la stagiaire** qui a bénéficié d'un congé de maternité, sa titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans tenir compte de la prolongation du stage imputable à ce congé. Et les périodes de congé maternité entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

Textes en vigueur :

CGFP : articles L630-1, L631-1 à L631-5, R327-31, R327-70 et R327-71 ;

Code du travail : articles L.1225-17, L.1225-18, L.1225-19, L.1225-20, L.1225-21 et L.1225-29 ;

Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État : articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, et 7 ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : articles 15, 17, 31-1, 32, 48 et 49 ;

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale : articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles 10, 13, 27, 33, 39 et 41 ;

Décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé : articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : articles 13, 28-1, 30, 45 et 45-1 ;

Arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la Fonction publique de l'État, n° NOR : TFP2126430A ;

Arrêté du 30 novembre 2021 définissant la liste des pièces accompagnant, dans la fonction publique territoriale, la demande de congé de maternité restant dû en cas de décès de la mère, n° NOR : TERB2125005A ;

Arrêté du 28 mars 2022 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique hospitalière, n° NOR : SSAH2205775A.