

Congé de maternité

Références :

Loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (article 57 5°).

Circulaire ministérielle NOR FPP/A/96/10038/C 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.

Date de modification le 1^{er} septembre 2008

Principe

Les femmes titulaires, stagiaires et non titulaires ont droit à un congé de maternité en cas de grossesse dûment constatée.

Procédure d'octroi

- La constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3^{ème} mois.
- L'agent affilié à la **CNRACL** doit adresser à l'autorité territoriale sa déclaration de grossesse avant la fin du 4^{ème} mois.
- L'agent affilié à l'**IRCANTEC** doit adresser sa déclaration de grossesse à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie avant la fin du 4^{ème} mois et à l'autorité territoriale.
- L'agent doit **être en position d'activité** pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité
- **(en sont donc exclus** les agents en disponibilité ou en congé parental).
- La demande de congé de maternité doit être accompagnée d'une pièce justifiant du rang de l'enfant à naître et de la date prévue de l'accouchement.
- L'autorité territoriale doit **prendre un arrêté** plaçant l'agent en congé de maternité.

Durée du congé

- Même si l'agent n'en a pas fait la demande, elle **doit être placée d'office** en congé de maternité par l'autorité territoriale **pendant 8 semaines au minimum** :
 - 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après (*article L.224-1 du Code du travail*).
- L'article 30 de la Loi n°2007-293 du 5 mars 2007, autorise l'agent à **réduire la période de congé prénatal** de **3 semaines maximum** et d'augmenter d'autant la période postnatale, à sa demande et sur prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale rédigée par le professionnel de santé qui suit la grossesse (médecin spécialiste en gynécologie ou obstétrique, médecin généraliste ou sage-femme) et indiquant le nombre de jours à reporter dans la limite de 3 semaines.

Le report peut s'appliquer pour les 3 semaines d'un bloc ou de manière fractionnée, après nouvel avis médical.

Cependant, ce report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des 6 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement. Ainsi, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assuré a demandé le report, celui-ci est annulé, l'agent est alors placé en congé de maternité et la période initialement reportée est réduite d'autant.

L'agent doit faire parvenir sa demande de report, **au plus tard** au début du congé prénatal légal.

Cette mesure s'applique à **tous les congés de maternité** quelque soit le rang de l'enfant ou quelque soit le nombre d'enfant à naître.

◆ **Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant**

- L'agent a droit à un congé prénatal de **6 semaines** et à un congé postnatal de **10 semaines**.

◆ **Naissance du 3^{ème} ou d'un enfant**

- L'agent a droit à un congé prénatal de **8 semaines** et à un congé postnatal de **18 semaines**, à condition qu'elle ait déjà mis au monde au moins 2 enfants ou qu'elle en assume la charge au sens de la Caisse d'Allocations Familiales.
- Allongement de la durée du congé prénatal :
L'agent a également la possibilité, **sans prescription médicale**, d'augmenter son **congé prénatal** de **deux semaines**. La période postnatale est dans ce cas réduite d'autant (Art L.331-4 du Code de la Sécurité sociale)

◆ **Grossesse gémellaire**

- L'agent a droit à un congé prénatal de **12 semaines** et à un congé postnatal de **22 semaines**.
- Allongement de la durée du congé prénatal :
L'agent a également la possibilité, **sans prescription médicale**, d'augmenter son **congé prénatal** dans la limite de **quatre semaines**. La période postnatale est dans ce cas réduite d'autant (Art L.331-3 du Code de la Sécurité sociale)

◆ **Grossesse de triplés ou plus**

- L'agent a droit à un congé prénatal de **24 semaines** et à un congé postnatal de **22 semaines**.
- Allongement de la durée du congé prénatal :
Aucun aménagement n'est prévu compte tenu de la durée du congé prénatal. En revanche, à ces durées, peuvent s'ajouter éventuellement le congé pour grossesse pathologique et les couches pathologiques.

◆ **Congé supplémentaire lié à l'état pathologique**

- En cas d'état pathologique lié à la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de 2 semaines sur présentation d'un certificat médical.
- En cas d'état pathologique résultant des suites de couches, le congé postnatal peut être augmenté jusqu'à 4 semaines sur présentation d'un certificat médical.
- Ces périodes de **repos supplémentaires** liées à l'état pathologique prénatal ou postnatal sont considérées **comme congé de maternité** et non pas comme congé de maladie au regard des droits à avancement et des droits à retraite servis par la CNRACL.

◆ Cas particuliers

- En cas d'**accouchement retardé**, la période comprise entre la date présumée et la date effective de la naissance s'ajoute au congé postnatal.
- En cas d'**accouchement prématuré de plus de 6 semaines** avant la date initialement prévue et lorsque celui-ci exige une hospitalisation postnatale de l'enfant, la période comprise entre l'accouchement et la date prévue de début du congé de maternité s'ajoute à celui-ci en tant que tel.
- En cas d'**hospitalisation de l'enfant**, la mère peut reprendre ses fonctions après 6 semaines de congé postnatal, le congé de maternité sera alors reporté à compter du jour de la sortie de l'hôpital de l'enfant pour la période restant à courir.
- En cas de **décès de la mère** suite à l'accouchement, le père bénéficie de droit au congé postnatal dans les mêmes conditions.

Autorisations d'absences et aménagement des horaires de travail

- Des autorisations d'absence **peuvent être accordées** par l'autorité territoriale aux femmes enceintes pour suivre les séances préparatoires à l'accouchement si celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- A partir du **début du 3^{ème} mois de grossesse**, les horaires de travail des femmes enceintes peuvent être aménagés sur avis du médecin. Il peut leur être accordé une réduction de l'obligation journalière de service dans la limite d'une heure par jour. Ces heures ne sont pas récupérables.
- Des autorisations d'absence **sont accordées de droit** pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.
- **En cas d'allaitement**, des facilités **peuvent être accordées** si l'enfant se trouve à proximité du lieu de travail dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois.

Rémunération

◆ Agents titulaires et stagiaires

- Les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée du congé de maternité (*article 57 5° de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).
- La Nouvelle Bonification Indiciaire est maintenue.

◆ Agents non titulaires

- S'il a **moins de 6 mois d'ancienneté**, l'agent est placé en congé sans traitement, c'est la Sécurité sociale qui lui verse des indemnités journalières.
- S'il a au moins **6 mois d'ancienneté**, l'agent non titulaire conserve son plein traitement pendant toute la durée de son congé de maternité, la collectivité percevant dans ce cas les indemnités journalières.
- Le versement du **régime indemnitaire** peut être maintenu ou interrompu en fonction des règles fixées dans la **délibération** prise par l'autorité territoriale.
- Les agents exerçant leurs **fonctions à temps partiel** sont rétablis dans les droits des agents à temps complet pour toute la durée du congé de maternité.

Incidences sur l'avancement et la retraite

- Le congé de maternité est pris en compte pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.
- Il n'a aucune incidence sur la notation.
- Le congé de maternité est **assimilé à une période d'activité** pour le calcul des droits à pension.

Incidences sur les congés

- Le congé de maternité n'a aucune incidence sur le calcul des droits à congés annuels, il est **considéré comme service accompli**.
L'article L223-1 du code du travail précise que « les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption (...) ont droit à leur congé payé annuel, **quelque soit la période de congés payés retenue** (...) pour le personnel de l'entreprise ».
Cette disposition est transposable aux agents publics dont les congés annuels sont calculés et pris sur l'année civile.
- En cas de grossesse, les congés de maladie ordinaire et de longue maladie sont interrompus par le congé de maternité.
- Le congé de longue durée n'est pas interrompu par le congé de maternité tant que l'agent n'a pas été déclaré apte à reprendre.

Incidences sur le stage

- Le stage d'un agent en congé de maternité est prolongé d'autant que la durée du congé. Cependant, il n'a pas pour effet de reporter la date de titularisation.
- Toutefois, l'autorité territoriale peut refuser la titularisation en fin de stage, même pendant le congé de maternité.

Discipline

- Un agent en état de grossesse ou en congé de maternité ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire que si les faits qui lui sont reprochés ne sont pas liés à son état.
L'article L.122-25-2 du Code du travail stipule qu'une femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut pas être licenciée, sauf en cas de faute grave non liée à son état.
- Cette interdiction s'étend au congé de maternité et aux 4 semaines suivant la fin de ce congé.

Fin de congé

- L'agent, qu'il soit **titulaire ou stagiaire**, est **réintégré de plein droit** dans la collectivité sur le poste occupé avant son départ, sauf si les nécessités de service s'y opposent.
- L'**agent non titulaire** est également réintégré de plein droit dans la collectivité pour la durée du contrat restant à courir. Si le contrat arrive à son terme au cours du congé de maternité, l'autorité territoriale n'est pas tenue de le renouveler.