



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

CONGE DE MATERNITE

Date de publication : novembre 2024

Sommaire

- **Références**
- **Introduction**
- **I. Conditions d'octroi et durée du congé de maternité**
- **II. Situation de l'agent durant sa grossesse, durant le congé de maternité ainsi qu'à l'issue du congé**
- **III. La protection contre le licenciement et les discriminations.**

Références

- ❖ Code général de la fonction publique (articles L.631-1, L.631-3, L.631-4, L.631-5)
- ❖ Code du travail (articles L.1225-17, L.1225-18, L.1225-19, L.1225-20, L.1225-21, L.1225-29)
- ❖ Code de la sécurité sociale (article D.532-1)
- ❖ Loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004
- ❖ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- ❖ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987
- ❖ Décret n°88-145 du 15 février 1988
- ❖ Décret n°91-298 du 20 mars 1991
- ❖ Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992
- ❖ Décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010
- ❖ Décret 2021-846 du 29 juin 2021.
- ❖ Circulaire ministérielle FPPA 9610038C du 21 mars 1996.
- ❖ Circulaire ministérielle NOR/MCT/B/0600027/C du 13 mars 2006.
- ❖ Lettre ministérielle du 28 mars 2011
- ❖ Arrêté ministérielle du 30 novembre 2021
- ❖ CE du 16 décembre 2013, n°367653

Introduction

La présente fiche aborde les conditions d'octroi du congé de maternité, la durée de ce congé, la situation de l'agent pendant sa grossesse, durant le congé de maternité et à l'issue du congé.

Elle traite également la question de l'incidence du congé de maternité sur la carrière ainsi que la protection contre le licenciement et les discriminations.

I. Conditions d'octroi et durée du congé de maternité

A) Conditions d'octroi

La fonctionnaire en activité a droit à un congé pour maternité pendant lequel il conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence (art. L 631-1 du code général de la fonction publique). La nouvelle bonification indiciaire (NBI), lorsque le fonctionnaire y ouvre droit, est également maintenue durant les congés de maternité.

A ces éléments obligatoires, peuvent s'ajouter également les primes ou indemnités normalement allouées. En la matière, il est rappelé que les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes ou indemnités en cas d'éloignement temporaire du service (maladie, maternité, accident du travail...) doivent être définies par la délibération relative au régime indemnitaire adoptée par la collectivité employeur.

Le congé de maternité n'est donc pas ouvert aux fonctionnaires placées dans une position statutaire autre que celle de la position d'activité, telles que la disponibilité.

Toutefois, la fonctionnaire en cours de congé parental a droit, en cas de nouvelle naissance, à être réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité (art. 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Ce congé est accordé pour une durée égale à celle prévue par le code du travail (art. L 631-3 du code général de la fonction publique).

Ce congé est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève. Même en l'absence de demande, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal (art. 1^{er} et 2 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021).

Bénéficient du congé de maternité :

- les fonctionnaires titulaires relevant du régime spéciale (art. L 631-1 du code général de la fonction publique),
- les fonctionnaires titulaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime général (art. 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991),
- les fonctionnaires stagiaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime général (art. 7 et 16 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992),
- les agents contractuels (art. 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Lorsqu'une grossesse de la fonctionnaire survient durant un congé pour raison de santé, il convient de distinguer deux cas :

• **si l'agent est en congé de longue durée (CLD):**

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 dans l'hypothèse où la période légale n'est pas expirée (art. 20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Circulaire ministérielle NOR/MCT/B/0600027/C 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 (« indemnités de repos ») de l'assurance maternité.

- **s'il s'agit d'un autre type de congé de pour raison de santé** (CMO, CLM, CITIS) :

Il peut être interrompu par le congé de maternité.

Il est à noter que le congé de maternité ne peut être interrompu par aucun autre congé (Circulaire ministérielle NOR/MCT/B/0600027/C du 13 mars 2006 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, le fonctionnaire reprend ses fonctions.

❖ Focus sur la déclaration de grossesse

Conformément à la législation sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser :

- Avant l'expiration du 4ème mois, au service du personnel de la collectivité territoriale employeur ;
- dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie et à la caisse d'allocations familiales pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale.

Cette déclaration doit comporter la date présumée de l'accouchement, permettant de déterminer les dates du congé maternité.

Par ailleurs, il est rappelé que les agents ne se soumettant pas aux examens médicaux obligatoires s'exposent à diverses sanctions prévues par le Code de la sécurité sociale.

Le décret 2021-846 du 29 juin 2021 ne mentionne pas d'obligation d'effectuer une telle déclaration auprès de l'employeur mais elle semble indispensable il doit s'agir d'un oubli au vu de la spécificité du régime spécial de protection sociale des fonctionnaires. La demande de congés de maternité effectuée par la fonctionnaire permet en effet de déterminer les dates du congé de maternité (article 1er du décret 2021-846 du 29 juin 2021). 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 (article 1er du décret 2021-846).

Même en l'absence de demande, l'agent doit d'office être placé en congé de maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse de 8 semaines prévue par le code du travail (article 2 du décret 2021-846 du 29 juin 2021 et article L.1225-29 du code du travail).

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 de prévention et d'avoir informé au préalable de son intention son administration et, pour les agents qui relèvent du régime général, sa caisse de sécurité sociale (circ. min. du 21 mars 1996).

B) Durée

La durée du congé de maternité dont bénéficient les agents territoriaux est celle qui est prévue par le code du travail (art. L.1225-17 à art. L. 1225-21 du code du travail, par renvoi de l'art. L. 631-3 du code général de la fonction publique).

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge, se compose :

- d'une fraction située avant la naissance intitulée congé prénatal ;
- d'une fraction située après la naissance dénommée congé postnatal. Pour l'appréciation des droits, la situation familiale de l'agent féminin ou du ménage est appréciée au début du congé accordé. La notion d'enfants à charge à retenir est celle fixée à l'article L512-3 du Code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit aux prestations familiales.

Pour l'appréciation des droits, la situation familiale de la fonctionnaire ou du ménage est appréciée au début du congé accordé. La notion d'enfants à charge à retenir est celle fixée à l'article L512-3 du Code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit aux prestations familiales.

Durée			
Type de grossesse	Congé prénatal	Congé postnatal	Total
Grossesse simple L'agent féminin ou le ménage assume la charge de 1 ou 2 enfants. (art. L. 1225-17 du code du travail)	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Grossesse simple A partir du 3eme enfant (art. L. 1225-19 du code du travail)	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Grossesse gémellaire Naissance de 2 enfants (art. L. 1225-18 du code du travail)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Grossesse gémellaire Naissance de 3 enfants ou plus (art. L. 1225-18 du code du travail)	24 semaines	22 semaines	46 semaines

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 (CE du 16 décembre 2013, n°367653).

La mère a droit à un congé de maternité même lorsque l'enfant n'est pas né vivant, dès lors qu'il est né viable ; le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée (circulaire ministérielle du 28 mars 2011).

La circulaire ministérielle 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 donc, 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.

Nota Bene :

En cas d'accouchement d'un enfant sans vie, l'agent a droit au congé de maternité si le seuil de « viabilité » a été atteint. *Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée (circulaire du 28 mars 2011)*

En cas de décès de l'enfant après la naissance, la totalité du congé de maternité reste de droit.

❖ **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 (art. 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Touetois, rien de s'oppose au renouvellement de l'engagement, qui débutera par la fin de la période légale de congé de maternité.

1- Le report d'une partie du congé prénatal

La durée de la période prénatale peut être réduite et reportée, en une ou plusieurs périodes, à la période postérieure à la date présumée de l'accouchement. Ce report est accordé de droit à la demande de la fonctionnaire (article 3 du décret 2021-846).

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 (art. 3, décret 2021-846 du 29 juin 2021).

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 (article 3 du décret 2021-846).

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

2- Congé supplémentaire lié à l'état de santé durant la grossesse ou aux suites de l'accouchement

Si, durant la grossesse ou le congé postnatal, l'état de santé de l'agent féminin le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'arrêt de travail est bien lié au déroulement de la grossesse ou aux suites de l'accouchement, dans les conditions ci-après.

Cette prolongation doit faire l'objet d'une prescription particulière.

2-1- Congé prénatal supplémentaire pour grossesse pathologique

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de 2 semaines (article 4 du décret 2021-846, L 1215-21 du code du travail). Cette période supplémentaire de congé peut être prise :

*À partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité ;
de manière continue ou discontinue.*

Pour bénéficier de cette période supplémentaire, la fonctionnaire adresse une demande à l'autorité territoriale dont elle relève (art. L. 1225-21 du code du travail par renvoi de l'article 57, 5° de la loi 84-53 et l'article 4 du décret 2021-846).

L'état pathologique doit être attesté par un certificat médical, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, comme résultant de la grossesse. Ce certificat précise la durée prévisible de cet état. Il est transmis à l'autorité territoriale par le fonctionnaire, avec sa demande, dans le délai de deux jours suivant son établissement.

Si elle n'a pu être prise intégralement en raison d'un accouchement prématuré, la période non prise est perdue : aucun report n'est possible (circ. min. du 21 mars 1996).

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, la durée du congé de maternité peut être augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

L'état pathologique doit être attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse.

Exemple : l'intéressée est augmentée de la durée de la période normale du congé prénatal non pris.

- Date présumée de l'accouchement (1er enfant) : 1er mai 2011 ;
 - Début du congé prénatal : 20 mars 2011 ;
 - Repos supplémentaire prescrit : 6 au 19 mars 2011 ;
 - Date de l'accouchement : 13 mars 2011 (soit pendant la période de repos supplémentaire) ;
 - Début du congé maternité : 13 mars 2011 pour une durée totale de 16 semaines ; la semaine de congé pathologique non utilisée entre le 13 et le 19 mars 2011 ne pouvant être reportée.
-

2-2- Congé prénatal supplémentaire pour grossesse pathologique liée à l'exposition, in-utero, au diéthylstilbestrol (DES)

En cas d'arrêt de travail prescrit au titre d'une grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES) pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, l'agent bénéficie d'un congé maternité dès le 1er jour de l'arrêt ; ce congé supplémentaire cessant au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal (réf : article 32 de la loi 2004-1370 du 20 décembre 2004 et décret 2010- 745 du 1er juillet 2010 pris pour son application).

Pour obtenir un tel congé, l'agent intéressé est tenu de transmettre à son employeur public les volets du formulaire d'avis d'arrêt de travail spécifique prescrit par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique qui

ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel.

L'employeur public peut faire procéder, à tout moment, à la contre visite de l'agent par un médecin agréé. Ce dernier peut, s'il l'estime nécessaire, recueillir l'avis d'un médecin agréé expert dans ce domaine ou consulter un expert de ces pathologies figurant sur une liste établie par le préfet de région.

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, l'agent est tenu de se soumettre à cette contre visite.

L'employeur, comme l'agent, peuvent saisir le comité médical en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

2-3- Congé postnatal supplémentaire lié aux suites de l'accouchement « (couches pathologiques) »

En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, la durée de la période postnatale du congé de maternité peut être augmentée de quatre semaines maximums. Cette période supplémentaire de congé peut être prise :

- Immédiatement après le terme du congé de maternité ;
- uniquement de manière continue.

Pour bénéficier de cette période supplémentaire, la fonctionnaire adresse une demande à l'autorité territoriale dont elle relève (art. L. 1225-21 du code du travail et l'article 4 du décret 2021-846).

L'état pathologique doit être attesté par un certificat médical, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, comme résultant de l'accouchement. Ce certificat précise la durée prévisible de cet état. Il est transmis à l'autorité territoriale par le fonctionnaire, avec sa demande, dans le délai de deux jours suivant son établissement.

Si elle n'a pu être prise intégralement en raison d'un accouchement prématuré, la période non prise est perdue : aucun report n'est possible (circ. min. du 21 mars 1996).

a) Incidences du congé supplémentaire sur la carrière

Les périodes de repos supplémentaire visées ci-dessus sont considérées comme congé de maternité au regard des droits à rémunération, avancement et retraite.

b) Contrôle de l'administration

La collectivité territoriale peut faire effectuer, à tout moment, des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

2-4- Autres situations particulières

a) Accouchement prématuré

❖ Absence d'incidence sur la durée totale du congé

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, la période de congé maternité n'est pas réduite (art. L. 1225-20 du code du travail ; art. L.631-3 du code général de la fonction publique)

Le repos prénatal non utilisé s'ajoute alors au repos postnatal dans la limite du repos total légal.

❖ Cas particulier de l'accouchement intervenu plus de 6 semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation de l'enfant

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue (c'est-à-dire, pour une grossesse simple, avant le début du congé prénatal) et exige l'hospitalisation de l'enfant, le congé de maternité est augmenté du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé de

maternité initialement prévue (article 5 du décret 2021-846 du 29 juin 2021).

Exemple : si l'enfant naît 7 semaines avant la date prévue, la période de congé de maternité est augmentée d'une semaine.

Cette période, qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité, ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant (article 5 du décret 2021-846 du 29 juin 2021).

La fonctionnaire bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale dont elle relève de tout document justifiant de la durée d'hospitalisation de l'enfant (même article).

b) **Accouchement retardé**

Le retard est pris en compte au titre du congé maternité. Ainsi, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité et s'ajoute au congé légal.

Exemple :

Date présumée de l'accouchement (3ème enfant) : 1er mai 2011 ;

Début du congé prénatal : 6 mars 2011 ;

Accouchement : 15 mai 2011 ;

Congé situé entre le 1er et le 14 mai réputé appartenir au congé prénatal ;

Congé postnatal : 18 semaines à compter du 15 mai 2011, soit jusqu'au 17 septembre 2011;

Durée totale du congé maternité : 28 semaines.

c) **Hospitalisation de l'enfant**

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander à reprendre ses fonctions de manière anticipée afin de bénéficier du report, à la date de la fin de l'hospitalisation de son enfant, de tout ou partie de la période de congé postnatal à laquelle elle peut encore prétendre.

Ainsi et quelle que soit la situation de l'enfant, l'intéressée doit en toute hypothèse, prendre 6 semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise en compte du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

Exemple :

Date présumée de l'accouchement (1er enfant) : 1er mai 2011 ; Début du congé prénatal : 20 mars 2011 ;

Date de l'accouchement : 1er mai 2011 ; Hospitalisation de l'enfant : 1er mai au 1er juillet 2011 ;

Congé postnatal obligatoire : 1er mai au 11 juin 2011 (soit 6 semaines) ; Reprise de fonctions de l'agent féminin : 12 juin 2011 ;

À compter du 2 juillet 2011, jour où l'enfant quitte l'hôpital : attribution du congé postnatal non pris, soit 4 semaines du 2 juillet au 30 juillet 2011.

c) 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 (art. 57, 5° loi 84-53, article 7 du décret 2021-846) :

- 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.

Le fonctionnaire doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale en précisant les dates du congé. Cette demande est accompagnée de pièces justificatives précisées par arrêté (en attente de publication). Article 7 du décret 2021-846.

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également (même article) :

- 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.

II. Situation de l'agent durant sa grossesse, durant le congé de maternité ainsi qu'à l'issue du congé

A) Situation de l'agente durant la grossesse

1- Conditions de travail et autorisations d'absence propres à la grossesse

Le médecin du service de médecine préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des femmes enceintes ; il définit la fréquence et la nature des visites médicales obligatoires (art. 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

1-1- Aménagement du poste de travail durant la grossesse

En application de l'article 24 du décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction publique territoriale, le **médecin de prévention** est habilité à proposer, pour les femmes enceintes, des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine professionnelle et préventive, sa décision doit être motivée et le comité technique paritaire doit en être informé.

Outre ces aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, l'autorité territoriale propose, sur demande de l'agent féminin et sur avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées. Ce changement temporaire d'affectation est subordonné à la constatation d'une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées.

1-2- Autorisations d'absence au titre de la grossesse

L'agente peut être amenée à suivre des séances préparatoires à l'accouchement sans douleur antérieures au repos prénatal.

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances d'instructions'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par **l'autorité territoriale**, sur avis du médecin chargé de la prévention et au vu des pièces justificatives.

1-3- Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leur service et des demandes des intéressées, l'autorité territoriale accorde, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail, afin d'éviter les difficultés inhérentes au trajet entre le lieu de travail et le domicile aux heures d'affluence. Ces facilités sont accordées, à partir du début du 3ème mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, elles ne sont pas récupérables.

Sous la responsabilité du chef de service, ces mêmes facilités d'horaires peuvent être accordées aux femmes enceintes autorisées à travailler à temps partiel (réf : lettre 1559 du 12 mars 1991 du secrétaire d'État à la Fonction publique).

1-4- Examens médicaux

Contrairement aux autorisations d'absence visées ci-dessus accordées sous réserve des nécessités du service, les agents féminins bénéficient de droit d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

B) Situation de l'agente durant le congé de maternité

1- Rémunération de l'agent durant le congé

1-1- Les éléments de la rémunération statutaire

Les congés pour maternité ou pour adoption, assimilés à une période d'activité, comportent le versement de la totalité du traitement. Par traitement, il convient d'entendre :

- Le traitement de base ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI), lorsque le fonctionnaire y ouvre droit, est également maintenue durant les congés pour maternité ou adoption.

A ces éléments obligatoires, peuvent s'ajouter également les primes ou indemnités normalement allouées. En la matière, il est rappelé que les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes ou indemnités en cas d'éloignement temporaire du service (maladie, maternité, accident du travail...) doivent être définies par la délibération relative au régime indemnitaire adoptée par la collectivité employeur.

1-2- Les prestations en espèces pour les agents affiliés au régime général

La sécurité sociale (CPAM) verse, durant le congé de maternité, des prestations en espèces pour les agents relevant du régime général : agents contractuels, fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée de service totale est inférieure à 28 heures hebdomadaires.

Ces prestations, dénommées « indemnités journalières de repos », sont prévues à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale (art. L.331-3 du code de la sécurité sociale). Elles ne sont pas cumulables avec la rémunération statutaire maintenue.

Il convient pour la collectivité, dans le cadre du maintien de la rémunération statutaire de l'agent, de procéder à la subrogation auprès de la sécurité sociale, afin de percevoir directement ces indemnités journalières.

1-3- La rémunération des agentes en cours de période d'exercice des fonctions à temps partiel

Lorsque la fonctionnaire ou l'agente contractuelle 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'agente est rétablie à temps plein pour la durée du congé (art. 9 et 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004).

C) Situation de l'agente à l'issu du congé

1- Droit à la reprise de fonctions

A l'issue de son congé maternité, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi (art. L. 631-2 du code général de la fonction publique).

Si l'ancien emploi ne peut lui être proposé, le fonctionnaire intéressé est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le fonctionnaire, à sa demande, peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile. Sa demande doit cependant être étudiée dans le respect des règles de priorité d'emploi définies à l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée (fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaires de pacs pour des raisons professionnelles, travailleurs handicapés).

La circulaire ministérielle du 21 mars 1996 dispose, enfin, que la reprise intervient sur le même poste de travail « sauf si les nécessités de service s'y opposent formellement », le changement d'affectation s'opère alors dans les conditions de droit commun : la CAP devant être consultée préalablement à tout changement d'affectation entraînant, pour le fonctionnaire concerné, un changement de situation.

Par ailleurs, l'emploi de la fonctionnaire ne devient pas vacant du fait du congé de maternité.

La fonctionnaire placée en congé pour maternité peut être remplacée dans ses fonctions par un agent contractuel uniquement (art. L. 332-13 du code général de la fonction publique).

Ce remplacement peut également être assuré par le centre de gestion, qui peut mettre des agents à disposition de la collectivité (art. L. 452-44 du code général de la fonction publique).

Aménagement horaire pour allaitement

La circulaire ministérielle du 21 mars 1996 précise que des facilités de services peuvent être accordées aux mères souhaitant allaiter leur enfant "en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.)" tout en rappelant les dispositions ci-après demeurantes

applicables, d'une instruction ministérielle du 23 mars 1950 :

« Il n'est pas possible en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ».

❖ **Cas de l'agente contractuelle :**

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
- par un agent mis à disposition par le centre de gestion
- par un travailleur intérimaire, si le centre de gestion n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement.

D) Incidence du congé sur la carrière

1- Droits aux congés annuels et jours de RTT

❖ **Congés annuels**

Le congé de maternité est considéré comme du service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel selon l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

L'article 5 du même décret stipule que le congé dû pour une année de service accompli ne peut être reporté sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Cependant, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé qu'une travailleuse doit pouvoir prendre son congé annuel à une période distincte de celle de son congé de maternité, même en cas de chevauchement avec la période de congé annuel fixée pour l'ensemble du personnel (CJUE, 18 mars 2004, affaire C-342/01).

La CJUE a également précisé que, dans ces circonstances, et si la législation nationale le permet, la travailleuse a droit à un congé annuel plus long que le minimum de quatre semaines prévu par la directive (CJUE, 18 mars 2004, affaire C-342/01).

Le Conseil d'État a repris cette jurisprudence, établissant qu'une travailleuse a droit à son congé annuel à une période distincte de celle de son congé de maternité et, par conséquent, à un report de son congé annuel lorsque les règles de droit interne entraînent une coïncidence entre ces deux périodes. Ce droit est reconnu même si le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est supérieur à celui prévu par le droit communautaire (CE, 26 nov. 2012, n°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 en congé de maternité conserve les droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas pu exercer en raison de ce congé. Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels. Les décrets d'application de cette mesure sont attendus.

De plus, l'agent ayant épargné des droits à congés sur un compte épargne-temps peut en bénéficier de plein droit, sur demande, à l'issue du congé de maternité (art. 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

❖ Jours de RTT

Aucune disposition n'exclut expressément le congé de maternité des périodes générant des droits à l'acquisition de jours d'ARTT.

Toutefois, il ressort de la jurisprudence administrative, qu'un tel congé ne permette pas l'acquisition de tels droits. Les juges fondent leur position sur la notion de "travail effectif" : dès lors qu'ils ne sont pas en situation de travail effectif, les agents en congé de maternité ne peuvent acquérir des jours d'ARTT (CAA Marseille 4 nov. 2014, n°13MA01275 ; CAA Nantes 21 dec. 2018, n° 17NT00540).

Cette question mériterait néanmoins d'être éclaircie par le Conseil d'Etat, qui ne s'est pas encore prononcé sur la solution à donner en cas de congés autres que ceux octroyés pour raison de santé.

2- Droit à l'avancement et à l'évaluation professionnelle

La période du congé de maternité est considérée comme une période de service accompli. Elle est par conséquent prise en compte dans l'ancienneté comptabilisée au titre de l'avancement (circ.min du 21 mars 1996).

L'article L.361-3 du code général de la fonction publique modifié par la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 dispose que : « Le fonctionnaire en activité a droit au congé de maternité, pour une durée égale à celle prévue aux articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail.

Le fonctionnaire 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 le droit de bénéficier d'un entretien annuel.

Les décrets d'application de cette mesure sont attendus.

Ainsi, l'agente qui bénéficie ou qui a bénéficié d'un congé de maternité qui bénéficie durant l'année, ne perd donc pas son droit à un entretien professionnel.

3- Droit à la retraite

Les congés pour maternité ou adoption :

- Comptent pour la détermination du droit à pension ;
- donnent lieu à versement des retenues et contributions correspondantes.

Par ailleurs, les périodes de congé de maternité ouvrent droit à certains avantages dans le calcul du montant de la pension.

❖ Cas particuliers

1- Le cas particulier du fonctionnaire stagiaire

Pour le fonctionnaire stagiaire, le congé de maternité ou pour adoption produit des effets sur la durée du stage.

En effet, ce congé, aux termes de l'article 8 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992, n'est pris en compte comme temps de stage effectif que dans la limite de 1/10ème de la durée globale de celui-ci. Il en résulte,

pour un stage d'un an, que les 36 premiers jours de congé de maternité ou pour adoption seront considérés comme du temps de stage effectif ; les jours de congé excédant cette limite donnant lieu à prolongation de la durée de stage.

En revanche, si la décision de titularisation est ainsi retardée, cette titularisation prend effet rétroactivement à la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou pour adoption.

Exemple :

Nomination stagiaire le 1er août 2011 ;

Congé de maternité de 16 semaines (112 jours) à compter du 1er décembre 2011 ;

Prolongation de stage de 76 jours (soit 112 jours – 36 jours) à compter du 1er août 2012 ;

Fin de la prolongation et prise de décision de titularisation : 16 octobre 2012 ; Date d'effet rétroactive de la titularisation : 1er août 2012.

2- Le cas particulier de la fonctionnaire à temps partiel

Aux termes du décret 2004-777 du 29 juillet 2004, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant toute la durée du congé pour maternité ou adoption. Il en résulte que les fonctionnaires concernés sont rétablis, durant leur congé maternité ou adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

3- Fonctionnaire en position de non-activité (disponibilité, congé parental)

Le congé pour maternité ou adoption avec maintien du traitement étant accordé aux seuls fonctionnaires en activité, un tel congé ne peut être attribué aux fonctionnaires placés en position de non-activité et ayant cessé, à ce titre, de bénéficier de leur traitement.

Par position de non-activité, il convient d'entendre :

- La disponibilité ;
- Le congé parental.

III. La protection contre le licenciement et les discriminations

A) La protection contre les licenciements

Le juge administratif a érigé en « principe général du droit » 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. Ce principe s'applique à tous les travailleurs, y compris les agents publics et les fonctionnaires stagiaires (CE, 8 juin 1973, n°80232 ; CE, 9 juillet 1997, n°158347 ; CE, 20 mars 1987, n°62553).

Conformément à l'article L.1225-4 du code du travail et à 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 (TA Cergy-Pontoise, 21 oct. 2021, n°1809827),
- et les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale reprend également ce principe, interdisant le licenciement d'une agente contractuelle en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité et pendant les dix semaines suivant l'expiration de ce congé (art. 13 et 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

La protection va au-delà de la simple interdiction de licenciement durant la période de protection. En effet, il est également :

- interdit de notifier une décision de licenciement pendant les périodes mentionnées, même si le licenciement ne prend effet qu'après leur expiration (CE, 9 juillet 1997, n°158347 ; TA Cergy-Pontoise, 21 oct. 2021, n°1809827),
- interdit de prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection, notamment en publiant une offre d'emploi visant à préparer le remplacement définitif de l'intéressée (CJCE, 11 oct. 2007, n°C-460/06),
- interdit d'accomplir le préavis durant la période de protection (CE, 12 juin 1987, n°67629).

Cependant, l'interdiction de licenciement connaît deux exceptions (art. L.1225-4 du Code du travail ; art. 41 du décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- en cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse (CE, 27 janv. 1989, n°74294),
- en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.

Toutefois, même dans ces deux cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être notifié durant la période de congé de maternité et, le cas échéant, pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé (protection absolue contre le licenciement).

En outre, le juge administratif a jugé illégale la décision de l'administration qui, après avoir appris la grossesse de l'agent qu'elle s'apprêtait à recruter par voie de détachement, fixe la durée de ce détachement à deux mois, de sorte qu'il s'achève avant la date prévisible de début du congé de maternité (CAA Bordeaux, 8 nov. 2011, n°11BX00001) :

- alors que les correspondances échangées entre l'exécutif et l'agent ne prévoyaient pas un recrutement d'une durée inférieure à un an,
- et que l'emploi avait un caractère permanent.

En revanche, la protection ne fait pas obstacle :

- au refus de titularisation pour insuffisance professionnelle en fin de stage (CAA Versailles, 19 déc. 2013, n°12VE04071),

- à une radiation des cadres pour abandon de poste (CAA Marseille, 3 avril 2012, n°10MA01254).

❖ **Pour les agents contractuels :**

- à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée (art. L.1225-6 du Code du travail),
- 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 (CAA Marseille, 27 juin 2000, n°97MA05494 ; QE Sénat du 11 nov. 2010, n°15976).
- au non-renouvellement du contrat de l'agent après l'annonce de sa grossesse, dès lors que ce non-renouvellement était justifié par la volonté de l'administration de réduire les effectifs et par la nécessité de réintégrer l'agent remplacé pendant son congé maternité (CAA Lyon, 12 mars 2020, n°18LY00564).

B) La protection contre les discriminations

La fonctionnaire en état de grossesse bénéficie d'une protection contre les discriminations.

L'article L. 131-1 du code général de la fonction publique dispose qu' : *"Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics 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, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race"*.