

Le congé de maternité

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale



Table des matières

1. Références juridiques.....	2
2. Quels sont les agents concernés ?	2
3. Quelles sont les conditions d'attribution du congé de maternité ?	3
3.1 La demande de l'agent.....	3
3.2 Si l'agent n'effectue pas de demande ?	3
4. Quelle est la durée du congé de maternité?.....	3
4.1 En cas de demande de l'agent.....	3
4.2 En l'absence de demande de l'agent.....	4
5. Quelles sont les conditions d'utilisation du congé de maternité ?	4
5.1 Le report d'une ou plusieurs périodes prénatales sur la période postérieure à la date présumée d'accouchement.....	4
5.2 Les périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultat de la grossesse ou de l'accouchement	4
5.3 En cas d'accouchement avant la date présumée ?	5
5.4 En cas d'accouchement retardé ?	5
5.5 En cas d'hospitalisation de l'enfant après l'accouchement ?	6
5.6 En cas de décès de la mère après l'accouchement ?	6
6. Les effets du congé de maternité sur la situation administrative.....	6
7. La reprise des fonctions à l'issue du congé de maternité	8
8. En pratique.....	8
9. Liens utiles	9

1. Références juridiques

- [Code du travail](#), articles L 1225-17 à L 1225-21, article L1225-29,
- [Code général de la fonction publique](#), articles L631-3 à 8,
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7 et 8,
- [Arrêt 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.

2. Quels sont les agents concernés ?

Les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, en position d'activité, et les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un congé de maternité.

3. Quelles sont les conditions d'attribution du congé de maternité ?

3.1 La demande de l'agent

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise dans quel délai l'agent public doit adresser sa déclaration de grossesse à l'autorité territoriale.

L'agent public doit effectuer une demande écrite de congé de maternité auprès de l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse (médecin généraliste, sage-femme, gynécologue ou gynécologue-obstétricien).

Ce certificat doit attester de l'état de grossesse et préciser la date présumée de l'accouchement.

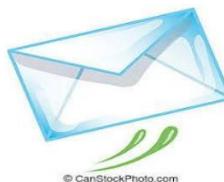
3.2 Si l'agent n'effectue pas de demande ?

Même en l'absence de demande de sa part, l'agent public est placé en congé de maternité pendant les périodes prévues à l'article [L 1225-29](#) du code du travail (cf paragraphe 4.2).

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 (article [115](#) loi n°2017-1837).

4. Quelle est la durée du congé de maternité ?

4.1 En cas de demande de l'agent



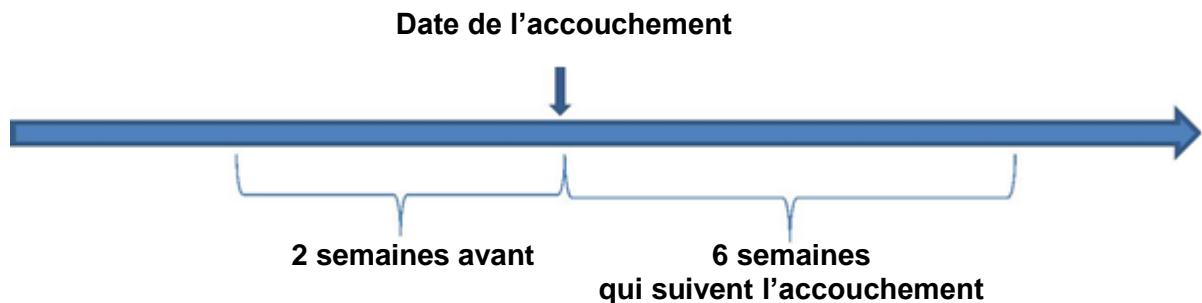
+

Tableau récapitulatif

Grossesse simple 1er ou 2ème enfant	<ul style="list-style-type: none">Congé prénatal: 6 semaines avant l'accouchementCongé postnatal: 10 semaines après l'accouchement <p>Total : 16 semaines</p>
Grossesse simple à partir du 3ème enfant	<ul style="list-style-type: none">Congé prénatal: 8 semaines avant l'accouchementCongé postnatal: 18 semaines après l'accouchement <p>Total : 26 semaines</p> <p>Le congé prénatal peut être allongé de 2 semaines au maximum, et le congé postnatal réduit d'autant.</p>
Grossesse multiple naissance de 2 enfants	<ul style="list-style-type: none">Congé prénatal: 12 semaines avant l'accouchementCongé postnatal: 22 semaines après l'accouchement <p>Total : 34 semaines</p> <p>Le congé prénatal peut être allongé de 4 semaines au maximum, et le congé postnatal est réduit d'autant.</p>

Grossesse multiple naissance de 3 enfants ou plus	<ul style="list-style-type: none">• Congé prénatal: 24 semaines avant l'accouchement• Congé postnatal: 22 semaines après l'accouchement <p>Total: 46 semaines</p>
--	---

4.2 En l'absence de demande de l'agent

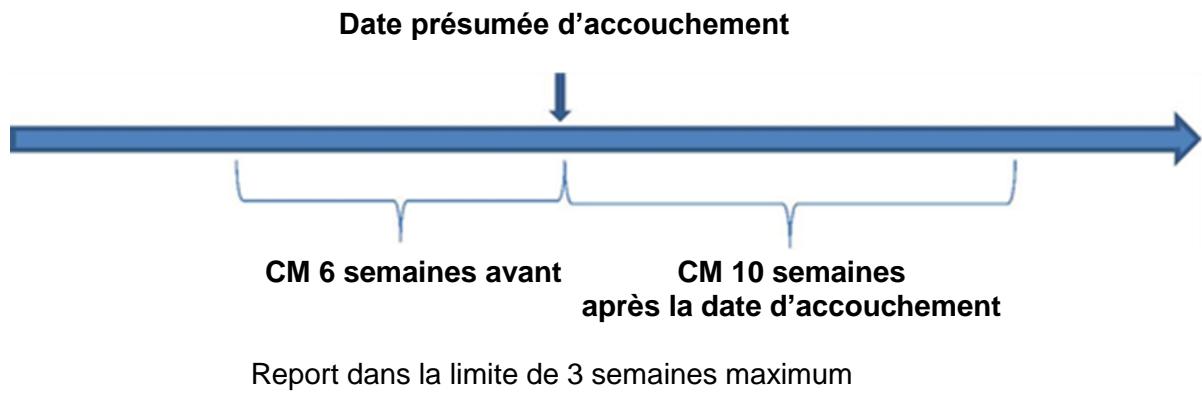


5. Quelles sont les conditions d'utilisation du congé de maternité ?

5.1 Le report d'une ou plusieurs périodes prénatales sur la période postérieure à la date présumée d'accouchement

Ce report est accordé à l'agent public qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'avis favorable de ce professionnel et indique la durée du report. La durée du report est égale à celle précisée par le certificat **dans la limite de 3 semaines**.

Exemple pour une grossesse simple 1^{er} ou 2^{ème} enfant



A savoir :

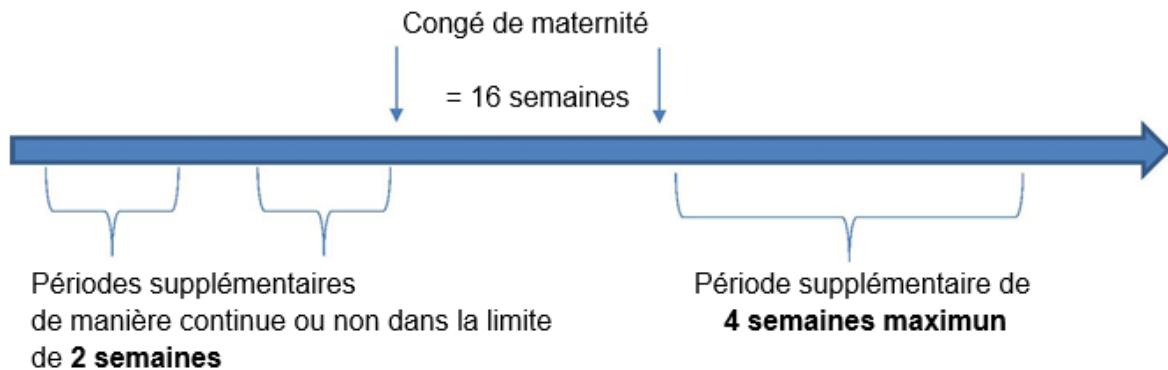
- En cas d'incapacité temporaire du fait de son état de santé, l'agent public qui bénéficie d'un report de son congé prénatal sur le congé postnatal, sera placé en congé de maternité. La période initialement reportée est réduite d'autant.
 - Pas de report possible en cas de grossesse multiple

5.2 Les périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement

Ces périodes supplémentaires liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement sont accordées à l'agent public qui en fait la demande 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 (cachet de la poste faisant fois) suivant l'établissement du certificat, l'agent le transmet avec sa demande.

- **Périodes supplémentaires liées à un état pathologique résultant de la grossesse**
Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédent la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de 2 semaines.
- **Périodes supplémentaires liées à un état pathologique résultant de l'accouchement**
Cette période supplémentaire peut être prise pour une durée **continue de 4 semaines maximum** immédiatement après le terme du congé de maternité.

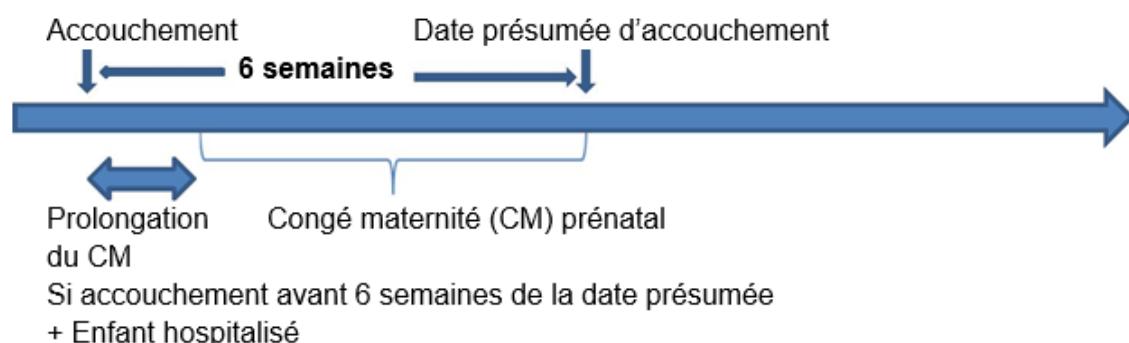


Le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité si 2 conditions sont réunies :

- ✓ L'accouchement doit intervenir **plus de 6 semaines** avant sa date présumée
- ✓ L'enfant doit nécessiter une hospitalisation

L'agent bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité territoriale de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant tel que la lettre de liaison remise par le médecin ou la sage-femme à la fin de l'hospitalisation.

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.



5.4 En cas d'accouchement retardé ?

L'agent public ayant droit à 10 semaines de congé postnatal, en cas d'accouchement retardé, la période comprise entre la date présumée et la date effective de la naissance s'ajoute au congé postnatal.

5.5 En cas d'hospitalisation de l'enfant après l'accouchement ?

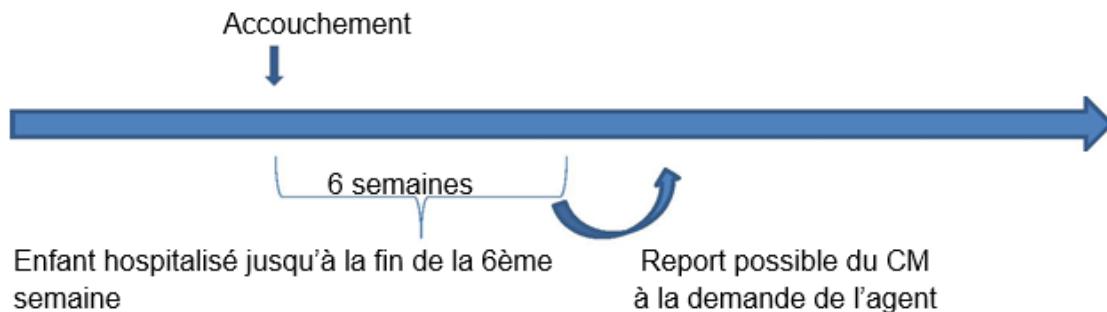
Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, l'agent peut demander à reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, tout ou partie du congé de maternité.

Ce report est accordé de droit par l'autorité territoriale.

La demande de l'agent doit indiquer :

- ✓ la date d'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.



5.6 En cas de décès de la mère après l'accouchement ?

Un droit à congé avec traitement est ouvert, pour la période qui reste à courir, c'est-à-dire entre la date du décès de la mère et la fin de l'indemnisation prévue par le régime d'assurance maternité :

- au père, agent public, de l'enfant ;
- ou, si le père ne demande pas à en bénéficier, au conjoint de la mère ou à l'agent public lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Dans ce cas, il transmet :

1° Tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;

2° Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

Le report de ce congé en cas d'hospitalisation de l'enfant (cf paragraphe 5.5) peut aussi être demandé.

Cette demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° Le formulaire de demande, mentionné à l'article [D. 331-5](#) du code de la sécurité sociale, intitulé « Demande d'indemnisation du congé de maternité restant dû à la suite du décès de la mère d'un nouveau-né » ([Cerfa n° 15411*01](#)) ;

2° Les pièces justificatives mentionnées dans la notice du formulaire cité au 1.

Ce congé et le report, le cas échéant, sont accordés de droit par l'autorité territoriale

6. Les effets du congé de maternité sur la situation administrative

➤ Congé de maternité et rémunération

L'agent bénéficiant d'un congé de maternité a droit au versement de son traitement indiciaire, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Le régime indemnitaire doit également être versé, dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service, pendant le congé de maternité.



La nouvelle bonification indiciaire est maintenue pendant le congé de maternité (article 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993).

➤ Congé de maternité et temps partiel

Lorsque le fonctionnaire ou l'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel est placé 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 (articles 9 et 16 décret n°2004-777 du 29 juillet 2004).

➤ Congé de maternité et droit à l'avancement et à la retraite

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et est pris en compte pour l'avancement (échelon et grade).

➤ Congé de maternité et période de stage (fonctionnaire stagiaire)

Le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°92-1194, article 7: « le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci. »

La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

Exemple :

Nomination stagiaire au 1er janvier 2015 – 1 an de stage

Durée du congé maternité : 112 jours

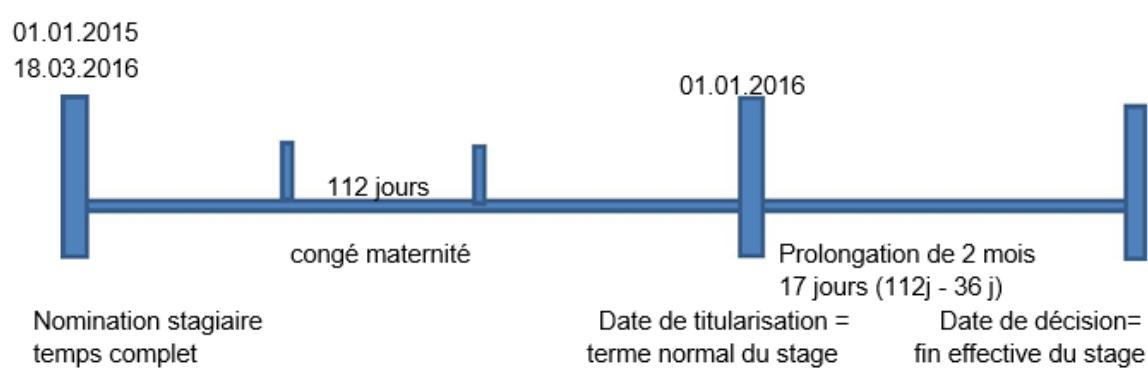
Franchise d'1/10ème de la durée globale du stage: 1/10ème de 360 jours = 36 jours

112 – 36 = 76 jours

Prolongation du stage de 76 jours

Date de fin de stage prévue (sans prolongation) : 1er janvier 2016

01.01.2016 + 76 jours = 18.03.2016



➤ Congé de maternité et durée de services effectifs (agents contractuels)

Le congé de maternité est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou la durée de services effectifs exigées pour:

- Bénéficier de certains congés pour lesquels l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté minimale de service ;
- La réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération ;
- L'ouverture des droits liés à la formation ;
- Le recrutement par la voie des concours internes ;
- La détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

7. La reprise des fonctions à l'issue du congé de maternité

➤ Pour les fonctionnaires

A l'expiration du congé de maternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des articles [L512-26](#) et. [L512-28](#) du code general de la fonction publique.

➤ Pour les agents contractuels

L'agent doit être apte physiquement. A l'expiration de son congé, l'agent est admis à reprendre son emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait pas être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents recrutés pour une durée déterminée, le réemploi n'est prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Par ailleurs, l'agent contractuel en CDD bénéficie d'un congé de maternité dans la limite de la durée du contrat de travail : en somme, le congé de maternité ne prolonge pas le contrat de travail qui prend fin à la date initialement prévue, sauf si l'autorité territoriale décide de le renouveler.

➤ Pour tous les agents publics

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un agent public allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service. Un décret est en attente de parution pour en fixer les modalités (cf article 46 loi 2019-828).

8. En pratique

- Prise d'un arrêté (cf modèles disponibles sur le logiciel AGIRHE),
- Anticipation du départ de l'agent pour assurer le cas échéant son remplacement,
- Mettre en place ou à jour le supplément familial de traitement,
- Programmer une visite de reprise auprès du médecin du travail,
- Proposer un entretien de reprise (non obligatoire mais recommandé)

Cas particuliers :

Le déni de grossesse

Le déni de grossesse n'est pas encadré juridiquement. Sous réserve de l'appréciation du juge, en cas de déni de grossesse, l'agent ne pourrait prétendre ni au congé prénatal ni au report d'office des 3 semaines de congé prénatal sur le congé postnatal dans la mesure où l'article L 1225-17 du code du travail précise que la durée de la période prénatale ne peut être réduite qu'à la demande du fonctionnaire et sur prescription médicale. Or, en cas de déni de grossesse, ces deux conditions ne sont pas respectées.

En revanche, il pourrait bénéficier de l'intégralité du congé postnatal s'il effectue une demande en ce sens et conformément aux modalités prévues au paragraphe 3-1.

Il est à noter que le fonctionnaire concerné ne peut dans tous les cas jamais reprendre ses fonctions immédiatement après son accouchement, l'article L. 1225-29 du code du travail fixant une période d'interdiction d'emploi de la femme en état de grossesse : « *Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement* ».

L'agent contractuel ou fonctionnaire IRCANTEC doit adresser en parallèle à la CPAM :

- un certificat médical attestant de l'état du déni de grossesse

OU

- une déclaration de grossesse effectuée ou non après le début du repos prénatal (grossesse détectée au cours du repos prénatal ou à l'accouchement).

Une fois le déni de grossesse identifié, le versement de la totalité des prestations en espèces, auxquelles l'assuré pouvait prétendre s'il avait déclaré sa grossesse en temps utile, est possible sous réserve des conditions habituelles d'ouverture des droits.

Cas de l'enfant mort-né

Lorsqu'un enfant est mort-né avant 22 semaines d'aménorrhée et a un poids de moins de 500 grammes, l'agent ne peut pas bénéficier d'un congé maternité : l'agent concerné peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire pour la durée prescrite par le médecin.

Dans l'hypothèse où l'enfant est mort-né à partir de 22 semaines d'aménorrhée ou bien qu'il pèse 500 grammes et plus, l'agent peut bénéficier du congé de maternité, sous réserve d'un acte d'état-civil d'enfant né sans vie ou, si l'enfant est né vivant et viable puis décédé, d'un acte de décès (cf. article 79-1 du code civil), dans les conditions suivantes :

- Si le décès de l'enfant intervient avant le début du congé de maternité, l'agent peut prendre la totalité du congé de maternité, à savoir le congé pré natal et postnatal ; dans ce cas, le congé de maternité commence le jour du décès de l'enfant et non à la date présumée de l'accouchement ;
- Si l'agent est déjà en congé prénatal au moment du décès de l'enfant, il a droit à la partie restante de ce congé, puis à la totalité du congé postnatal ;
- Si le décès intervient à terme, l'agent peut prendre la totalité du congé postnatal.

Congé de maternité et congé de maladie

- **Si l'agent est en congé de longue durée (CLD)**

Le CLD ne peut être interrompu par un autre congé. Le fonctionnaire ne pourra donc être placé en congé de maternité qu'après avoir été réintégrée à l'expiration du congé de longue durée (article 20 décret n°87-602 du 30 juillet 1987), si la période légale n'est pas expirée.

La circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C 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 (1ère partie, point 15.2) précise que le 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'il 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 maladie** : il peut être interrompu par le congé de maternité

Par contre, le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé (circulaire ministérielle du 13 mars 2006 susvisée, point 15.2) *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 (point 5.5 de cette note) ; pendant cette période, le fonctionnaire reprend ses fonctions.*

9. Liens utiles

Sélection de sites pour que l'agent puisse réaliser ses démarches et pour informer les jeunes parents :

- Prestations familiales et aides aux familles : <https://www.caf.fr/>
- Modes d'accueil et information des parents : www.mon-enfant.fr • <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil.html> • www.msa.fr

- Déclarer son enfant aux services fiscaux :
<https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/jai-je-un-enfant-quelles-demarches-dois-je-accomplir>
- La Protection maternelle et infantile est compétente pour accompagner les futures, les jeunes parents et les enfants de moins de six ans (consultation médical, lieux d'éveil, conseil à la parentalité, modes de garde, etc.) : <https://meurthe-et-moselle.fr/actions/enfance-famille-et-sant%C3%A9-publique/protection-maternelle-et-infantile>
- Le CNAS propose de nombreuses prestations à ses adhérents (aide pour l'adoption, le mode de garde, Noël des enfants, etc.) : <https://www.cnas.fr/>

D'autres sites utiles

- Santé publique France : <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>
- Réseau périnatalité : www.perinat-france.org
- Allo Parents Bébé : 0 800 00 34 56 (numéro vert, appel anonyme et gratuit depuis une ligne fixe)
- Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs : www.ecoledesparents.org
- Convention des droits de l'enfant : www.defenseurdesdroits.fr
- Associations familiales : www.unaf.fr
- Conseil conjugal et familial : www.couples-et-familles.com et www.anccef.fr
- Médiation familiale : www.fenamef.asso.fr et www.apmf.fr
- Gémellité : www.jumeaux-et-plus.fr
- Enfants en situation de handicap : www.apf.asso.fr • www.unapei.org • www.anpea.asso.fr et www.surdi.info
- Découverte des livres et des histoires : www.premierespages.fr
- Prévention de la maltraitance, sensibilisation des parents : www.yapaka.be

Les équipes pluridisciplinaires du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle sont à votre disposition pour accompagner votre collectivité et vous renseigner, via le portail AGIRHE.

Restez connectés à l'actualité générale du Centre de gestion de Meurthe & Moselle et aux thématiques • Emploi - Concours • Santé - Prévention • Assurances • Ressources Humaines • RGPD • Laïcité - Alerte - Déontologie - Signalement •

