

Le congé maternité

Statut général
[Art. L631-3 et suivants](#) du Code Général de la Fonction Publique
[Art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988
Code du travail art. L. 1225-17 à L. 1225-21
Code de la sécurité sociale : [art. L. 331-3](#), [L. 331-4](#),
[L. 331-4-1](#), [L. 331-5](#), [L. 331-6](#) et [L.331-7](#)
[Décret n° 2010-745](#) du 1^{er} juillet 2010
[Décret n° 2021-846](#) du 29 juin 2021

L'article L631-3 du Code Général de la Fonction Publique dispose : **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.** Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

BENEFICIAIRES

Le droit au congé de maternité est ouvert à tout agent féminin ayant déclaré son état de grossesse. Ce congé permet à l'agent de cesser d'exercer ses fonctions pendant une certaine durée, avant et après l'accouchement, tout en étant maintenue en position d'activité.

1) Fonctionnaires ou stagiaires

Sont indistinctement concernées 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. Les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général renvoient aux mêmes droits que pour celles à temps complet.

L'article 32 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 prévoit en outre que les fonctionnaires en congé parental ont le droit d'interrompre leur congé pour bénéficier d'un congé de maternité.

Une fonctionnaire placée dans une position statutaire autre que l'activité (en disponibilité par exemple), peut continuer à bénéficier pendant un certain temps d'une couverture sociale au titre de son régime de sécurité sociale antérieur.

Les agents placés en position de détachement bénéficient d'un congé maternité sur la base des règles de la fonction publique dans laquelle ils exercent et sont donc placés en congé maternité par l'administration d'accueil.

En cas de grossesse survenant durant un congé de maladie.

Si l'agent est en congé de longue durée (CLD), il ne peut être interrompu. Aussi le fonctionnaire ne pourra être placée en congé maternité qu'après avoir été réintégrée à l'expiration du congé de longue durée, si la période légale n'est pas expirée.

S'il s'agit d'un autre type de congé de maladie, il peut être interrompu par le congé de maternité.

2) Contractuels

L'agent contractuel a droit à un congé de maternité, durant lequel il conserve l'intégralité de sa rémunération. La condition des 6 mois est supprimée. Il incombe à la collectivité de maintenir la rémunération de l'agent pour la durée de son congé et de demander le cas échéant la subrogation auprès de la CPAM de façon à percevoir le montant des indemnités journalières.

Pour les agents en contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (article 32 du décret n° 88-145).

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 (art. 14 II du décret n° 88-145).

FORMALITES

Le congé de maternité est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

La déclaration de grossesse doit également être adressée dans les 14 premières semaines à la CPAM, pour les agents relevant du régime général, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales.

DUREE DU CONGE

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle prévue par le code du travail (articles L. 1225-17 à L. 1225-21). Elle est donc identique à celle des salariées du secteur privé.

La durée du congé 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.

1) Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant

En cas de grossesse simple, le congé débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci soit au total 16 semaines, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement avant la date présumée.

2) Naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Si l'agent ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables*, elle a le droit de suspendre son activité pendant une période qui débute 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci, soit au total 26 semaines.

La période prénatale du congé peut être portée à dix semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de seize semaines.

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.

* L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable.

3) Naissances multiples

Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit au total 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit au total 46 semaines. En raison de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

Tableau récapitulatif

| Type de grossesse | Situation | Durée totale du congé (en semaines) | Période prénatale (en semaines) | Période postnatale |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------|
| Grossesse simple | Intéressée ou ménage a moins de 2 enfants à charge | 16 | 6 (1) | 10 (4) |
| | Intéressée ou ménage assume au moins 2 enfants à charge (ou nés viables) | 26 | 8 (1) (2) | 18 (4) |
| Grossesse gémellaire | | 34 | 12 (1) (3) | 22 (4) |
| Grossesse de triplés (ou plus) | | 46 | 24 (1) | 22 (4) |

(1) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines.

(2) La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(3) La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(4) En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

4) En cas d'absence de demande

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé de maternité d'office deux semaines avant cette date et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement.

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes ; en revanche, elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition :

- ↳ d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication
- ↳ d'avoir obtenu l'avis du médecin chargé de la prévention
- ↳ d'avoir informé au préalable son administration de son intention et, pour les agents contractuels, sa caisse de sécurité sociale.

5) Assouplissements prévus dans le cadre d'une prescription médicale

Report d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale

Le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement sur la période postérieure à cette date, est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève.

Cette demande est 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 trois semaines.

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 la fonctionnaire 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.

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

Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

Pour bénéficier des périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement ([article L. 1225-21 du code du travail](#)), la fonctionnaire 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 deux jours suivant l'établissement du certificat, la fonctionnaire le transmet avec sa demande.

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 discontinuée dans la limite de deux semaines.

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

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 pensions servies par la CNRACL ou l'IRCANTEC.

Par ailleurs, l'administration 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.

Grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES)

Décret 2010-745 du 1^{er} juillet 2010

L'agent à qui est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au DES pendant la période s'étendant de 1948 à 1981 bénéficie du congé de maternité prévu à l'article 32 de la loi du 20 décembre 2004. Cet arrêt doit être prescrit par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique. Il est de droit dès lors que l'agent transmet les volets du formulaire d'arrêt de travail spécifique.

L'agent bénéficie d'un congé de maternité rémunéré dans les conditions fixées par la réglementation qui lui est applicable dès le premier jour d'arrêt du travail. Ce congé prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.

L'employeur public est en droit de faire procéder à tout moment à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé. L'agent doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Le comité médical peut-être saisi, soit par l'employeur public, soit par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

6) 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 est inchangée.

Accouchement prématuré d'au moins six semaines

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

La fonctionnaire 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.

Accouchement retardé

La période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoute au congé postnatal.

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

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, la mère a la possibilité de demander à reprendre ses fonctions de manière anticipée et à bénéficier du report, à la date de fin de l'hospitalisation, de tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut encore prétendre (**art. L631-5 du Code Général de la Fonction Publique**).

Ce report est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève.

La demande indique 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.

L'agent ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé mentionné ci-dessus. En effet, cette période supplémentaire ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

En cas de décès de l'enfant

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

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement

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 fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé 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 fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle (**art. L631-4 du Code Général de la Fonction Publique**).

Ce congé est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève. Il indique dans sa demande les dates de congé.

Cette demande est accompagnée des pièces justificatives précisées par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des relations avec les collectivités territoriales.

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 pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;
- ↳ Un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions

La circulaire du 21 mars 1996 prévoit en outre la possibilité d'octroi d'un congé supplémentaire nécessité par les suites de couches. Le congé postnatal peut alors être augmenté dans la limite de quatre semaines. A l'issue de ce congé, l'agent qui n'est pas en état de reprendre ses fonctions est placé en congé de maladie.

CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Aménagement du poste pendant la grossesse

L'administration peut proposer (sur demande de l'intéressée 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 lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

Le médecin chargé de la prévention est habilité à proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions pour les femmes enceintes.

2) Télétravail

Est étendu aux femmes enceintes la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Cette dérogation de six 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 ou du médecin du travail. Elle est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après un nouvel avis du médecin de prévention ou du médecin du travail. [Décret n° 2019-637 du 26 juin 2019](#)

3) Autorisations d'absence

La circulaire n° FPP/A/96/10038/C du 21 mars 1996 prévoit un certain nombre d'autorisations d'absence.

Aménagement des horaires de travail

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les autorités territoriales accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour, elles ne sont pas récupérables.

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

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'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, au vu des pièces justificatives.

Examens médicaux obligatoires

Les fonctionnaires et agents bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement. (Art. 9 de la directive n° 92/85/CEE du 19/10/92 et art. L. 154 du code de la santé publique)

Nota : Lorsque l'administration ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention.

Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat (décret en attente de publication).

Assistance médicale à la procréation (PMA)

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

L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.

INCIDENCE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

1) Traitement

La totalité du traitement est versée pendant le congé de maternité. Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension de la CNRACL et, le cas échéant à la retraite complémentaire IRCANTEC.

Le juge administratif a également considéré que les « rémunérations accessoires » du traitement devaient être maintenues, ce qui inclut le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence. La NBI est également maintenue.

La journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 – application immédiate).

2) Régime indemnitaire

L'art. L714-6 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que 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. La collectivité n'a plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés.

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 (art. 6 décret n° 2010-676 du 21/06/10).

3) Avancement et entretien professionnel

Les congés de maternité sont pris en compte pour l'avancement. Le fonctionnaire en congé maternité ou qui en a bénéficié durant l'année, ne perd pas son droit à bénéficier d'un entretien professionnel, sous réserve d'avoir été présente assez longtemps pour que sa valeur professionnelle puisse être évaluée.

4) Agent à temps partiel

Les agents publics autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

5) Stagiaire

Le stage d'un agent bénéficiant d'un congé de maternité est prolongé de la durée de ce congé dans les limites fixées par décret (article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Toutefois, la titularisation de l'agent prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité (art. 8 décret 92-1194).

6) Reprise des fonctions

Pour une fonctionnaire : A l'expiration de ce congé, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, la fonctionnaire 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.

Pour une contractuelle en contrat à durée indéterminée : le droit à réintégration est prévu par l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Si l'agent est physiquement apte à reprendre son service à l'issue du congé, il est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressée ne pourrait être réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour une contractuelle en contrat à durée déterminée : elle bénéficie du même droit à réintégration si le terme de l'engagement est postérieur à la reprise. Le réemploi est alors prononcé de droit pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Les mêmes conditions de réintégration sont prévues au bénéfice des agents qui, faute d'ancienneté, ont été placés en congé sans traitement pour maternité en application de l'article 11 du décret du 15 février 1988.

7) Congés annuels

Le congé de maternité est considéré comme service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel (art.1^{er} décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Peut se poser la question d'un éventuel report des congés annuels non pris en raison de la maternité.

Le décret n° 85-1250 ne prévoit pas de dispositif particulier à cette situation sauf un report possible avec une autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale (art. 5 décret 85-1250).

Toutefois, le juge européen puis la jurisprudence française et enfin le ministre de l'intérieur ont établi que le report de congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée devait être systématiquement accordé à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

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 (art. 8 décret n° 2004-878 du 25 août 2004).

ARTT

Un arrêt de la [Cour administrative d'appel de Nantes du 21 décembre 2018](#) indique que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35 h, 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".

Le congé maternité ne peut donc pas générer de jours de RTT.