

STATUT – LE CONGE MATERNITE

Fiche statut – Décembre 2017

Références :

- Code de la sécurité sociale
- Code du travail
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°2010-745 du 1er juillet 2010 portant application pour les agents publics de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005

Cette fiche est en cours d'actualisation et ne prend pas en compte les dernières dispositions du [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.](#)

LES CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE

La fonctionnaire en activité a droit à un congé pour maternité avec traitement, d'une durée égale à celle prévue au régime général de sécurité sociale.

- ↳ Article 57, 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- ↳ Article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Les agents qui bénéficient d'un congé de maternité identique sont :

- les fonctionnaires titulaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime général
 - ↳ Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991
- les fonctionnaires stagiaires, y compris ceux qui occupent un emploi à temps non complet et qui relèvent du régime général, puisque l'article 16 du décret n°92-1194 renvoie pour eux, en matière de maternité, aux dispositions prévues pour les fonctionnaires titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL.
 - ↳ Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992
- les agents contractuels,
 - ↳ Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 réserve le droit au congé de maternité aux fonctionnaires en activité ; il n'est donc pas ouvert aux fonctionnaires qui se trouvent dans certaines autres positions statutaires, telles que la disponibilité.

Toutefois, le fonctionnaire en cours de congé parental a droit, en cas de nouvelle naissance, à être réintégré pour bénéficier d'un congé de maternité.

- ↳ Article 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

La même possibilité est prévue au profit des agents contractuels.

- ↳ Article 14 II du décret n°88-145 du 15 février 1988

Les fonctionnaires placées en position de détachement bénéficient du congé de maternité tel qu'il est réglementé pour leur emploi d'accueil.

En cas de grossesse de la fonctionnaire survenant durant un congé de maladie, il convient de distinguer deux cas :

- si l'agent est en congé de longue durée
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 si la période légale n'est pas expirée.
↳ Article 20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987
La circulaire du 13 mars 2006 précise quant à elle 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 maladie : il peut être interrompu par le congé de maternité

Le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé.

↳ Circulaire ministérielle du 13 mars 2006

Constatation et déclaration de la grossesse :

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

La déclaration de grossesse doit être adressée :

- avant la fin du quatrième mois, au service du personnel
↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996
- dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie, pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales
↳ Article D 532-1 du code de la sécurité sociale

La déclaration de grossesse doit préciser la date présumée de l'accouchement pour que les dates du congé de maternité puissent être déterminées.

LES DUREES DU CONGE

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle qui est prévue par le code de la sécurité sociale.

Elle est donc identique à celle qui est applicable aux salariés du secteur privé (toutefois, dans le secteur privé, certaines conventions collectives prévoient un congé d'une durée supérieure).

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.

↳ Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Rien n'empêche cependant le renouvellement de l'engagement, qui débutera alors par la fin de la période légale de congé de maternité.

La durée du congé de 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.

Les cas particuliers :

- En cas d'interruption de grossesse, 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 ou à un poids de fœtus de 500 grammes ([circulaire interministérielle DGCL/DACS/DHOS/DGS du 19 juin 2009](#)).

- En cas de décès de l'enfant après la naissance, la totalité du congé de maternité reste de droit
- En l'absence de demande, l'agent doit d'office être placé en congé de maternité 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse prévue par l'article L. 1225-29 du code du travail.

L'agent ne peut être contraint 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.

↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996

1- Les durées du congé maternité

Nature de la grossesse	congé prénatal	congé postnatal	Total
Grossesse simple 1er ou 2ème enfant (art. L. 331-3 CSS)	6 semaines avant l'accouchement	congé postnatal : 10 semaines après l'accouchement	16 semaines
Grossesse simple à partir du 3ème enfant (art. L. 331-4 CSS)	8 semaines avant l'accouchement	18 semaines après l'accouchement	26 semaines
	10 semaines avant l'accouchement	16 semaines après l'accouchement	26 semaines
Naissance de 2 enfants (art. L. 331-3 CSS)	12 semaines avant l'accouchement	22 semaines après l'accouchement	34 semaines
	16 semaines avant l'accouchement	18 semaines après l'accouchement	34 semaines
Naissance de plus de 2 enfants (art. L. 331-3 CSS)	24 semaines avant l'accouchement	22 semaines après l'accouchement	46 semaines

La circulaire 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.

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 qu'il était viable (circ. min. du 21 mars 1996).

Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou à un poids de fœtus de 500 grammes (circulaire interministérielle DGCL/DACS/DHOS/DGS du 19 juin 2009).

En revanche, la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause.

2- Les adaptations du congé maternité sur prescription médicale :

Lorsqu'une période supplémentaire de congé est accordée sur prescription médicale (grossesse pathologique, couches pathologiques), l'administration peut à tout moment faire contrôler l'état de santé de l'agent par un médecin agréé ; elle peut également solliciter l'avis du comité médical.

↳ *Circulaire ministérielle du 13 mars 2006*

• Le report d'une partie du congé prénatal

La durée de la période prénatale peut être réduite à la demande de la fonctionnaire, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines ; la durée de la période postnatale est alors augmentée d'autant.

↳ *Article L 331-4-1 code de la sécurité sociale*

L'agent doit justifier d'une prescription médicale, qui peut émaner d'un médecin généraliste, d'une sage-femme, d'un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique.

La demande de report accompagnée de la prescription médicale doit être transmise par l'agent au plus tard au début du congé prénatal légal. Le report, qui ne peut porter que sur les trois premières semaines du congé prénatal, peut être accordé en plusieurs fois, par exemple semaine par semaine.

↳ *Circulaire ministérielle du 27 septembre 2007*

Si l'agent fait l'objet d'un arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, celui-ci est annulé et l'agent est replacée en congé prénatal à compter du premier jour de l'arrêt de travail.

↳ *Article L 331-4-1 code de la sécurité sociale*

• La période supplémentaire de congé prénatal liée à la « grossesse pathologique »

Sur prescription médicale, la durée du congé prénatal peut être augmentée pour une période supplémentaire de deux semaines au maximum, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse, sans que le congé postnatal soit réduit.

Cette période supplémentaire peut être prescrite à tout moment de la grossesse, à partir de la déclaration, c'est-à-dire dès la première constatation médicale de la grossesse.

↳ *Article L 331-5 et R 331-6 du code de la sécurité sociale*

↳ *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*

Cette période supplémentaire de repos est considérée comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie. 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.

↳ *Circulaire ministérielle du 21 mars 1996*

- **La période supplémentaire de congé prénatal liée à la grossesse pathologique de l'agent ayant été exposée in utero au diéthylstilbestrol (DES)**

L'agent public auquel est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée au fait qu'elle a été exposée in utero au diéthylstilbestrol pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, délivré par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie-obstétrique, est placée en congé de maternité dès le premier jour de l'arrêt.

↳ Article 32 de la loi n°2004-1370 du 20 décembre 2004

↳ Article 1^{er} et 4 du décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010

Cette période supplémentaire de congé de maternité pour grossesse pathologique prend fin au plus tard la veille du premier jour du congé prénatal.

↳ Article 4 du décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010

Le congé est accordé de droit dès lors que l'agent transmet au service du personnel les volets du formulaire d'avis d'arrêt de travail spécifique qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel ; les autres volets devront être présentés à toute requête du médecin agréé en cas de contre-visite.

↳ Article 2 du décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010

L'employeur peut à tout moment faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé, qui peut

- recueillir l'avis d'un médecin agréé expert dans le domaine
- ou consulter un expert de ces pathologies figurant sur la liste établie par le préfet de région

↳ Article 3 du décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010

L'employeur comme l'agent peuvent saisir le comité médical à propos des conclusions du médecin agréé. L'agent doit se soumettre à la contre-visite, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

↳ Article 3 du décret n°2010-745 du 1^{er} juillet 2010

- **La période supplémentaire de congé postnatal liée aux suites de l'accouchement ("couches pathologiques")**

Sur certificat médical, en cas d'arrêt de travail nécessité par les suites de l'accouchement, le congé postnatal peut être augmenté de quatre semaines au maximum.

Cette période supplémentaire de repos est considérée comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie.

↳ Article L. 1225-21 code du travail

↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996

A l'issue de ce congé, l'agent qui n'est pas en état de reprendre ses fonctions est placé en congé de maladie.

3- Les autres cas particuliers

- **Accouchement prématuré**

* Absence d'incidences sur la durée totale du congé

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée totale du congé n'est cependant pas réduite.

↳ Article L 331-3 et L 331-4 du code de la sécurité sociale

La durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal.

↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996

La durée totale du congé demeure ainsi inchangée.

Cas particulier de l'accouchement plus de six semaines avant la date prévue et 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, la période de congé de maternité est augmentée du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

↳ Article L 331-3 du code de la sécurité sociale

La mère bénéficie donc du report, après l'accouchement, du congé prénatal augmenté de la période supplémentaire.

La période supplémentaire s'ajoute à la durée du congé légal de maternité ; elle n'est pas détachable de celui-ci. *↳ Circulaire ministérielle du 9 juin 2006*

Seule l'admission du nouveau-né dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation prénatale, pour y subir des soins spécifiques, nécessités par sa naissance intervenue plus de six semaines avant la date prévue, ouvre droit au bénéfice de la période de congé supplémentaire. La fonctionnaire doit fournir un bulletin d'hospitalisation établi au titre de l'enfant.

↳ Circulaire ministérielle du 9 juin 2006

- **Accouchement retardé**

Dans la situation inverse, en cas d'accouchement postérieur à la date prévue : la période comprise entre la date présumée et la date effective de l'accouchement s'ajoute à la durée normale du congé

↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996

La période postnatale n'est donc pas raccourcie, bien que la période prénatale ait été plus longue que prévu.

La durée totale du congé est plus longue que la durée normale.

- **Hospitalisation de l'enfant au-delà de la période légale d'interdiction d'emploi**

Si l'enfant est encore hospitalisé à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'assurée peut demander à reprendre ses fonctions de manière anticipée (puisqu'elle ne peut pas pleinement profiter de son congé de maternité et qu'on est arrivé à l'expiration de la période légale d'interdiction d'emploi).

Dans ce cas, la période de congé postnatal à laquelle elle pouvait encore prétendre est reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

↳ Article L 331-5 du code de la sécurité sociale

Elle doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

↳ Circulaire ministérielle du 21 mars 1996

- **Décès de la mère**

Si la mère décède entre la naissance et la fin du congé de maternité, un droit à congé avec traitement est ouvert, pour la période qui restait à courir:

- 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.

↳ Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le fonctionnaire bénéficiaire de ce droit à congé peut demander son report en tout ou partie.