

Le congé maternité des agents de la fonction publique : généralités – durée – aménagement des horaires pendant la grossesse

Les agents contractuels, stagiaire et titulaires enceintes de la fonction publique ont droit, sous réserve de fournir un certificat de grossesse à un congé maternité comme les salariés du secteur privé.

Le congé de maternité est d'une durée légale de 16 semaines minimum, avec le maintien de la rémunération pour tous les agents en activité de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit public doivent justifier de 6 mois de service pour y prétendre. À défaut, l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Généralités du congé maternité

Le congé maternité comprend le congé prénatal, le congé postnatal et un éventuel congé pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches. Pendant le congé maternité, les agents travaillant à temps partiel avant le congé maternité, repassent de droit à temps plein avec la rémunération d'un agent à temps plein.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période d'activité pour les droits à pension, l'avancement et l'ancienneté. Le congé maternité ne peut pas avoir d'influence sur la notation administrative ni sur l'appréciation générale de l'agent.

La déclaration de grossesse de la salariée enceinte

Après son premier examen prénatal auprès d'un médecin ou sage-femme, l'agent doit déclarer sa grossesse à sa Caisse d'Assurance Maladie dans les 3 premiers mois.

Le formulaire en 3 volets du premier examen médical prénatal doit être adressé :

- à la caisse d'Assurance Maladie pour le volet rose

- à la CAF – Caisse d'Allocations Familiales – pour les 2 volets bleus

Même s'il n'existe aucune obligation légale pour la salariée de déclarer sa grossesse auprès de son employeur, même au moment de l'embauche, il est préférable d'informer son employeur pour bénéficier de l'ensemble des droits accordés à la femme enceinte (aménagement de poste si besoins, réduction horaire de travail, autorisations d'absence pour se rendre à des examens médicaux,...).

La situation de l'agent en congé maternité

L'agent en congé maternité est considéré en période d'activité pour les droits à avancement, à la retraite et aux congés annuels. De plus, le congé maternité ne peut pas avoir d'incidence sur la notation et l'évaluation de l'agent.

En cas de congé maternité, les congés annuels non pris par l'agent sont reportés de droit l'année suivante.

[Lire l'article sur : une salariée a droit au report de ses congés annuels en cas de congé maternité](#)

[La circulaire DH/FH1/DASITS 96-152 du 29 février 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière précise que **les congés de maternité et d'adoption ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'agent.**

Pour les agents contractuels, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté mais ne prolonge pas la durée d'un contrat en CDD.

Les agents travaillant à temps partiel sont rétablis de droit à temps plein pour la rémunération.

Pour les agents stagiaires, la durée du stage des agents en congé de maternité peut être prolongée, sous certaines conditions, mais ne peut pas modifier la date d'effet de la titularisation, qui sera rétroactive.

La déclaration de grossesse de l'agent enceinte

La première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 2ème mois de grossesse. **Cette déclaration est adressée avant la fin du 4ème mois :**

- **pour les agents titulaires et stagiaires** : à l'administration de l'établissement public
- **pour les agents contractuels de droit public** : à l'administration de l'établissement public et à la CPAM – Caisse Primaire d'Assurance Maladie

L'aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les agents en congé maternité à partir du 3ème mois de grossesse peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités de service et des demandes des intéressées, **d'une réduction de travail dans la limite maximale d'une heure par jour.** Ces heures sont prises quotidiennement et ne sont ni cumulables ni récupérables.

Ces réductions du temps de travail sont accordées, sur avis du médecin chargé de la prévention, à partir du début du 3ème mois de grossesse.

L'aménagement du poste de travail

Un aménagement temporaire du poste de travail ou un changement d'affectation est possible, sur demande de l'agent et avis de la médecine du travail, s'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions qu'elle exerce.

La durée du congé maternité

La durée du congé maternité est variable en fonction du nombre d'enfants à naître et déjà à charge.

Sa durée est fixée à :

- Pour la naissance du 1er ou du 2ème enfant : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après, soit 16 semaines, sous réserve des dispositions relatives à un accouchement prématuré.

- Pour la naissance du 3ème enfant ou d'un enfant de rang supérieur : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 18 semaines après, soit 26 semaines, sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

- Pour la naissance de jumeaux : 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit 34 semaines sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

- Pour la naissance de triplés ou plus : 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après, soit 46 semaines sous réserve des dispositions relatives à l'accouchement prématuré.

Aucun congé statutaire n'est accordé après une interruption volontaire ou thérapeutique de grossesse.

Les congés supplémentaires pathologiques

L'agent peut avoir droit à des congés de maternité pathologiques supplémentaires, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement.

La durée du congé pathologique est de :

- 2 semaines maximum avant le début du congé prénatal

- 4 semaines maximum après le congé postnatal.

L'aptitude à la reprise du travail

Après la fin de son congé maternité, l'agent doit effectuer une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail qui évaluera l'aptitude de l'agent à reprendre le poste de travail qu'il occupait avant son congé.

Les autorisations d'absence pour les examens médicaux liés à la grossesse

Conformément à l'article 9 de la directive n°92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de la fonction publique hospitalière bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieures ou postérieures à l'accouchement, prévus par l'article L154 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les droits à la RTT en congé maternité

[L'article 115 de la Loi 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#) a précisé que la période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de jours de RTT.

Toutefois, lors d'un congé maternité, paternité ou congé d'adoption, les agents bénéficient du maintien du droit de générer des jours de RTT.

Le régime des agents en congé maternité pendant une disponibilité

[Les articles L311-5, L161-8, R161-3 et D172-2 du Code de la Sécurité Sociale](#) prévoient que les agents titulaires, en congé maternité pendant une disponibilité, peuvent continuer à relever de leur ancien régime d'assurance maladie et **si l'agent y était affiliée au 1er jour du 9ème mois précédant la date présumée de l'accouchement ou au début du congé prénatal.**

Dans le cas contraire, c'est le régime général de la Sécurité Sociale qui prendra en charge directement les indemnités de congé maternité, soit par l'intermédiaire de l'administration hospitalière par substitution.

Dispositions législatives

Les principales dispositions législatives ou réglementaires qui définissent le congé maternité des agents de la fonction publique sont :

- [Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976](#) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- [Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – article 34](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État
- [Loi 84-53 du 26 janvier 1984 – article 57](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Loi 86-33 du 9 janvier 1986 – article 41](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- [Les articles L1225-16 et suivants du Code du Travail](#) sur la durée légale du congé maternité

- [Article L1225-25 du Code du Travail](#) précisant qu'à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- [articles L311-5 – L161-8 – R161-3 et D172-2 du Code de la Sécurité Sociale](#) qui prévoit le régime de la prise en charge du congé maternité des agents hospitalier en disponibilité
- [Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992](#) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
- [Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995](#) sur le congé maternité des fonctionnaires
- [Circulaire DH/FH1/DASITS n°96-152 du 29 février 1996](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels des établissements de la fonction publique hospitalière. Ainsi, le congé maternité ne peut pas avoir d'influence sur la notation administrative et l'appréciation des agents
- [Instruction DGOS/RH3/DGT/CT1/DGS/R1 no 2011-194 du 25 mai 2011](#) relative à la mise en œuvre des examens prévus à l'article R4626-23 du code du travail pour l'embauche, au sein des établissements de santé, de candidates en état de grossesse ou susceptibles de l'être
- [Circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657 de finances pour 2011 et précisant les droits à des jours de RTT en congé maternité
- [Instruction DGOS/RH3/DGCS/4B N°2012-70 du 9 février 2012](#) relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service indiquant que les congés maternité, les congés d'adoption, les congés de paternité et tous les congés dont le motif est étranger à une raison de santé ouvrent droit à l'acquisition de jours de RTT
- [Réponse au Sénat du 14 mars 2013 du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique](#) précisant que le nombre de jours de RTT ne peut pas être modulé en cas de congé de maternité ou de congé de paternité
- [Arrêté du 28 juin 2013](#) fixant le modèle du formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie, maternité/adoption, paternité/accueil de l'enfant, femme enceinte dispensée de travail pour les salariés de droit privé – [formulaire CERFA N°11135*03](#)
- [Instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013](#) indiquant le principe du report obligatoire des congés annuels non pris par un agent de la fonction publique hospitalière en cas de congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.
- [Décision MLD-2016-117 du Défenseur des Droits du 24 mai 2016](#) relative à une pratique de notation discriminatoire visant à geler la note administrative chiffrée des agents de la fonction publique en congé maternité

Les décisions de jurisprudence

- [Arrêt N°80232 du Conseil d'État du 8 juin 1973](#) qui fixe le Principe Général du Droit interdisant à un employeur public ou privé de licencier une femme enceinte
- [Arrêt C-342/01 de la CJCE – Cour de Justice des Communautés Européennes – du 18 mars 2004](#) – Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA – précisant le droit au report des congés annuel lorsque la salariée était en congé maternité.
- [Arrêt N°02-42405 de la Cour de Cassation du 2 juin 2004](#) indiquant le principe selon lequel les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé de maternité. Ainsi, l'employeur ne peut mettre par son fait le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.
- [Arrêt N°311290 du Conseil d'État du 22 février 2010](#) indiquant qu'un agent en congé maternité a droit à une rémunération qui comprend le traitement et les rémunérations accessoires, mais non les primes ou indemnités liées à l'exercice effectif d'un service particulier, au nombre desquelles figure les indemnités de sujétions.
- [Décision N°11LY01744 de la Cour Administrative d'Appel de LYON du 24 avril 2012](#) précisant qu'une administration peut refuser le renouvellement d'un contrat en durée déterminée – CDD – d'un agent en situation de grossesse dès lors qu'une telle décision n'était pas motivée par ce seul état mais pour des motifs tirés de l'intérêt du service
- [Arrêt N°349896 du Conseil d'État du 26 novembre 2012](#) indiquant qu'un agent en congé de maternité a droit au report des congés annuels qu'elle n'a pas pu prendre
- Décision N°11-0357 de la Cour d'appel de Paris du 7 février 2013 indiquant qu'un employeur qui licencie une salarié en lien avec sa grossesse commet un acte discriminatoire. Le licenciement est réputé nul et la salariée est dédommée par le versement de 100.000 € de dommages et intérêts.
- [Arrêt N°11-28729 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013](#) précisant qu'un employeur ne peut pas licencier une salariée enceinte, si elle avait informé son employeur de son état de grossesse, sauf en cas de faute grave.