FICHE STATUT
N°29
Août 2026

Le congé de maternité (fonctionnaires et contractuels)

Le congé de maternité correspond à une période d'absence de l'agent en activité pendant laquelle elle est dispensée de ses fonctions pour maternité. Les conditions d'octroi de ce congé sont prévues aux articles L.631-1 et L.631-2 du code général de la fonction publique et précisées par le décret n°2021-846 du 29 juin 2021.

MISE À JOUR

Mise à jour des références juridiques suite à la codification du Livre IV du code général de la fonction publique (abrogation du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail) – page 9

Sommaire

1. Agents bénéficiaires 3
2. Durée du congé de maternité 3
   - 2.1. Cas général 4
   - 2.2. Modulations du congé de maternité sur prescription médicale 4
     - 2.2.1 Report d'une partie du congé prénatal (grossesse simple uniquement) 4
     - 2.2.2 Périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique 5
   - 2.3. Situations particulières 6
     - 2.3.1 Accouchement prématuré 6
     - 2.3.2 Accouchement retardé 6
     - 2.3.3 Hospitalisation de l'enfant 6
     - 2.3.4 Décès de l'enfant 7
     - 2.3.5 Décès de la mère 7
3. Procédure de placement en congé de maternité 7
4. Situation de l'agent durant la grossesse 9
   - 4.1. Surveillance médicale 9
   - 4.2. Conditions de travail, aménagements et facilités horaires 9
5. Situation de l'agent pendant le congé de maternité 9
   - 5.1 Rémunération pendant le congé de maternité 9
   - 5.2 Incidences du congé de maternité sur la carrière 10
     - 5.2.1 Pour la fonctionnaire stagiaire 10
     - 5.2.2 Pour l'agent à temps partiel 10
     - 5.2.3 Avancement 10
     - 5.2.4 Congés annuels, RTT et compte épargne temps 10
     - 5.2.5 Entretien professionnel 10
     - 5.2.6 Inscription sur la liste d'aptitude 11
     - 5.2.7 Retraite 11
6. Reprise du service 11
   - 6.1 Conditions de réaffectation 11
   - 6.2 Aménagements du temps de travail 12
7. Protection de la femme enceinte ou venant d'accoucher 13

Ressources et modèles d'actes 14

1. Agents bénéficiaires

Le congé de maternité est ouvert :

- Aux **fonctionnaires stagiaires ou titulaires**, à temps complet ou non complet.
- Aux **agents contractuels de droit public**, à temps complet ou non complet.

(Art. L.631-1 CGFP ; art. R.327-54 CGFP ; art. 10 décret n°88-145 du 15 février 1988).

La fonctionnaire et l'agent contractuel en cours de **congé parental** ont droit, en cas de nouvelle naissance, au congé de maternité (*art. 32 décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ; art. 14 II 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 dans leur emploi d'accueil.

En cas de **congé de maladie :**

- Le congé de maladie est interrompu par le congé de maternité
- Une exception : si la fonctionnaire CNRACL est en congé de longue durée, le CLD ne peut pas être interrompu par un autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions *(art. 20 décret n°87-602 du 30 juillet 1987).*

Il n'est pas possible de bénéficier d'un congé de maternité lorsque la fonctionnaire est placée en **disponibilité.** Toutefois, si le fonctionnaire a quitté la fonction publique depuis moins d'un an, le principe du maintien des droits aux prestations en espèces s'applique. Ces prestations sont versées par la collectivité.

À NOTER

Le congé de maternité ne peut, pour sa part, être interrompu par aucun autre congé *(circulaire ministérielle du 13 mars 2006, 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 *(cf. point 2.2.5 de la présente fiche)* ; pendant cette période, la fonctionnaire reprend ses fonctions.

2. Durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle prévue par le code du travail *(art. L.1225-17 à L.1225-21 code du travail)* par renvoi du code général de la fonction publique *(art. L.631-3 CGFP).*

Cas particulier des agents contractuels en CDD :

- Le congé de maternité leur est accordé dans la limite de la durée du CDD restant à courir *(art. 32 décret n°88-145 du 15 février 1988).*
- Si le contrat de travail est renouvelé, le congé de maternité se poursuivra sur cette nouvelle période.

La durée du congé de maternité varie selon :

- le nombre d'enfants déjà à charge ou mis au monde nés viables,

  ⇒ Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pèse au moins 500 grammes *(circulaire ministérielle du 19 juin 2009).*
- le type de grossesse,
- des modulations que peut faire valoir l'agent,
- et des prescriptions médicales.

Le congé comporte une **période prénatale et une période postnatale**, fixées en fonction de la date à laquelle la naissance est prévue.

2.1. Cas général

(Articles L.1225-17 à L.1225-19 code du travail)

Durée du congé de maternité	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Grossesse simple (1er ou 2ème enfant)	6 semaines avant l'accouchement	10 semaines après l'accouchement	**16 semaines**
Grossesse simple (à partir du 3ème enfant)	8 semaines avant l'accouchement	18 semaines après l'accouchement	**26 semaines**
	Le congé prénatal peut être allongé de 2 semaines au maximum, sur demande de l'agent, sans prescription médicale. Le congé postnatal est réduit d'autant.		
Grossesse multiple : naissance de 2 enfants	12 semaines avant l'accouchement	22 semaines après l'accouchement	**34 semaines**
	Le congé prénatal peut être allongé de 4 semaines au maximum, sur demande de l'agent, sans prescription médicale. Le congé postnatal est réduit d'autant.		
Grossesse multiple : naissance de 3 enfants ou plus	24 semaines avant l'accouchement	22 semaines après l'accouchement	**46 semaines**

En cas de garde alternée : 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 accordé au titre de la naissance du 3ème enfant, l'agent assurant avec son concubin la garde alternée des deux enfants de celui-ci *(CE, 16 décembre 2013, n°367653).*

2.2. Modulations du congé de maternité sur prescription médicale

2.2.1 Report d'une partie du congé prénatal (grossesse simple uniquement)

(Art. 3 décret n°2021-846 du 29 juin 2021).

La **durée de la période prénatale peut être réduite et reportée**, en une ou plusieurs périodes postérieures à la date présumée de l'accouchement.

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

Lorsque la fonctionnaire ou l'agent contractuel 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.

Procédure à suivre pour bénéficier du report :

Ce report est accordé de droit à la demande de la fonctionnaire ou de l'agent contractuel.

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de son avis favorable. Le certificat précise 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.

2.2.2 Périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique

(Art.4 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. L.631-3 CGFP)

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse :

Augmentation de la durée de la période de congé prénatal de la durée de cet état pathologique, **dans la limite de 3 semaines** avant la date présumée de l'accouchement.

Cette période supplémentaire de congé prénatal peut être prise :

- De manière continue ou discontinue.
- A partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité.

⇒ Le congé pathologique n'est donc pas nécessairement placé juste avant le début du congé de maternité. Lorsque les droits à congé pathologique prénatal sont épuisés, l'agent est placée en congé de maladie ordinaire.

⇒ 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).*

En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement :

Augmentation de la durée de la période de congé postnatal de 4 semaines maximum après la date de l'accouchement.

Cette période supplémentaire de congé postnatal :

- Est prise immédiatement après le terme du congé de maternité.
- Uniquement de manière continue.

Procédure à suivre pour bénéficier de ces périodes supplémentaires :

La fonctionnaire ou l'agent contractuel adresse une demande à l'autorité territoriale dont elle relève.

La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Le certificat atteste de l'état pathologique et précise la durée prévisible de cet état. Le certificat est transmis à l'autorité territoriale dans un délai de 2 jours suivant son établissement.

Lorsqu'une période supplémentaire de congé est accordée, l'administration peut à tout moment faire contrôler l'état de santé de l'agent par un médecin agréé *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Le congé pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement est considéré comme du congé maternité et non comme du congé de maladie ordinaire.

2.3. Situations particulières

2.3.1 Accouchement prématuré

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité demeure inchangée ; la durée prénatale non prise vient allonger la durée postnatale *(art. L.631-3 CGFP qui renvoie à l'art.L.1225-20 code du travail).*

Cas particulier : accouchement prématuré d'au moins 6 semaines et hospitalisation de l'enfant :

Quand l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date initialement prévue 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 *(art. 5 décret n°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'1 semaine (car le congé prénatal pour une grossesse simple pour le 1er ou le 2ème enfant est fixé à 6 semaines).

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.

La fonctionnaire ou l'agent contractuel 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.

2.3.2 Accouchement retardé

Dans la situation inverse, celle d'un accouchement retardé, la durée entre la date prévue d'accouchement et celle effective s'ajoute à la durée du congé de maternité postnatal *(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.

2.3.3 Hospitalisation de l'enfant

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la fonctionnaire ou l'agent contractuel peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés auxquels elle peut encore prétendre (*art. L.631-5 CGFP*).

L'agent reprend 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) puis peut bénéficier de la période de congé postnatal à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Procédure à suivre pour bénéficier du report :

Le report du congé de maternité est accordé de droit à la fonctionnaire ou à l'agent contractuel qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale *(art.6 décret n°2021-846 du 29 juin 2021).*

Sa demande, accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant, doit indiquer :

- La date de l'interruption du congé de maternité,
- La durée restante du congé de maternité faisant l'objet du report.

A noter : ce report du congé en cas d'hospitalisation de l'enfant est également accordé de droit *(art. L.631-1 et L.631-2 CGFP et art. 7 décret n° 2021-846 du 29 juin 2021)* :

- 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.

2.3.4 Décès de l'enfant

L'agent bénéficie :

- D'un arrêt maladie si l'enfant n'est pas né vivant ou est décédé avant les 22 semaines d'aménorrhée ou que son poids était inférieur à 500 grammes (seuil de viabilité non atteint).
- Du congé de maternité si l'enfant n'est pas né vivant, ou s'il est décédé à partir de la 22e semaine d'aménorrhée ou que le poids de l'enfant à la naissance est d'au moins 500 grammes (seuil de viabilité atteint).

⇒ En l'absence de demande, l'agent doit être placée en congé de maternité d'office pendant une période de 8 semaines avant et après son accouchement *(art. 2 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. L. 1225-29 code du travail).*

Pièces justificatives à fournir : la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Le parent d'un enfant de -25 ans décédé a également le droit à une ASA de 14 jours ouvrables et de 8 jours calendaires complémentaires. Les 8 jours complémentaires peuvent être fractionnés et pris dans un délai de 1 an à compter du décès (pris en charge par l'employeur pour les fonctionnaires CNRACL et par la CPAM pour les fonctionnaires IRCANTEC et les agents contractuels).

2.3.5 Décès de la mère

En cas de décès de la mère après l'accouchement et avant la fin de son congé de maternité, un droit à congé est accordé de droit *(art. L.631-1 et L.631-2 CGFP et art.7 décret n°2021-846 du 29 juin 2021)* :

- 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 (*art. L. 631-4 CGFP)*.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le fonctionnaire peut reporter ce congé dans les mêmes conditions que celles évoquées au point 2.2.5 *(art. L. 631-5 CGFP et art. 7 décret n°2021-846 du 29 juin 2021).*

Procédure à suivre pour en bénéficier :

Le fonctionnaire doit en faire la demande auprès de l'autorité territoriale en précisant les dates du congé.

Cette demande est accompagnée des pièces justificatives précisées par l'arrêté du 30 novembre 2021 *(art. 7 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. 1er arrêté ministériel du 30 novembre 2021).*

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

3. Procédure de placement en congé de maternité

Conformément à la législation de la sécurité sociale, une constatation de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois afin de pouvoir bénéficier des prestations liées à l'état de grossesse *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Cette même circulaire prévoit la transmission de la déclaration de grossesse :

- Dans les 14 premières semaines à :

  ⇒ La caisse primaire d'assurance maladie (pour les fonctionnaires IRCANTEC et les agents contractuels)

  ⇒ La caisse d'allocations familiales (CAF)

- Avant la fin du 4ème mois à son employeur.

Le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 ne prévoit aucune obligation d'effectuer la déclaration de grossesse auprès de son employeur.

Le décret prévoit que 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 *(art. 1er décret n°2021-846 du 29 juin 2021).*

La déclaration de grossesse vient préciser la date présumée d'accouchement et ainsi de spécifier les dates encadrant le congé de maternité de l'agent *(art.1er décret n°2021-846 du 29 juin 2021).* De même, cela permet à l'agent de faire valoir ses droits, notamment quant à la modulation de son temps de travail liée aux obligations médicales (autorisations d'absences de droit pour les examens obligatoires et aménagements d'horaires).

Le placement en congé de maternité, même en l'absence de demande émanant de l'agent, doit intervenir deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période légale d'interdiction pour la femme enceinte d'exercer une activité (art.2 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et art. L.1225-29 code du travail).

À NOTER

L'agent concernée ne peut s'opposer à cette mise en congé, mais elle peut refuser les autres périodes de mise en congé de maternité, sous réserve :

- d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication,

- d'avoir obtenu l'avis du médecin du travail,

- d'avoir prévenu son administration,

- et, pour les agents sous le régime général (IRCANTEC), d'avoir prévenu sa caisse de sécurité sociale.

(Circulaire ministérielle du 21 mars 1996).

La collectivité prend un arrêté actant le placement de l'agent en congé de maternité.

- Modèle d'arrêté de placement en congé de maternité

4. Situation de l'agent durant la grossesse

4.1. Surveillance médicale

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

4.2. Conditions de travail, aménagements et facilités horaires

Lorsqu'une incompatibilité est constatée entre l'état de grossesse et les fonctions exercées, l'administration propose, sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail, un changement temporaire d'affectation. Le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées, doit être garanti *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Le médecin du travail a également compétence pour proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes *(art. 24 décret n°85-603 du 10 juin 1985).*

L'autorité territoriale accorde en particulier à tout agent enceinte, compte tenu des nécessités des horaires du service et des demandes des intéressées et sur avis du médecin du travail, des facilités dans la répartition des horaires de travail.
Ces facilités sont accordées à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour au maximum ; elles ne sont pas récupérables *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs à l'accouchement *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Dans le cas de fonctions exercées en télétravail, l'agent en état de grossesse peut, à sa demande, bénéficier d'une quotité de télétravail supérieure à la quotité de droit commun *(art R.431-5 et R.431-6 CGFP).*

5. Situation de l'agent pendant le congé de maternité

5.1 Rémunération pendant le congé de maternité

Les agents conservent pendant la durée du congé de maternité :

- L'intégralité de leur traitement,
- Le régime indemnitaire,
- La NBI,
- Le supplément familial,
- Et l'indemnité de résidence.

(Art. L.631-1 CGFP ; art. L.714-6 CGFP, décret n°93-863 du 18 juin 1993 et art. 10 décret n°88-145 du 15 février 1988).

En revanche, la prise en charge des titres de transport pour les déplacements domicile – travail est suspendue pour les mois durant lesquels l'agent est absent tout le mois en raison de certains congés, parmi lesquels le congé de maternité *(art. 6 décret n°2010- 676 du 21 juin 2010).*

Une assurance statutaire souscrite par la collectivité peut venir rembourser cette dernière de la rémunération versée à l'agent fonctionnaire du régime CNRACL dans le cadre de son congé de maternité.

Les agents IRCANTEC et agents contractuels bénéficient pendant toute la durée du congé de maternité de l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières (sous réserve de répondre aux exigences d'affiliation du régime général de la CPAM).

Le jour de carence ne s'applique pas au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité *(art. 115 loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017).*

5.2 Incidences du congé de maternité sur la carrière

5.2.1 Pour la fonctionnaire stagiaire

Le congé de maternité a des effets sur la durée du stage.

Le congé de maternité n'est pris en compte qu'à hauteur de 1/10ème de la durée globale du stage (exemple : pour un stage de 1 an, seuls les 36 premiers jours seront pris en compte comme temps de stage, au-delà, la durée du stage sera prolongée).

Toutefois, **l**a prolongation imputable au congé de maternité ne reporte pas la date de titularisation, qui prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage *(art. R.327-70 CGFP)* ; la décision de titularisation est donc rétroactive.

5.2.2 Pour l'agent à temps partiel

L'autorisation de temps partiel est suspendue et l'agent est rétabli à temps plein pendant toute la durée de son congé de maternité *(art. 9 et 16 décret n°2004-777 du 29 juillet 2004).*

Le temps partiel est également suspendu pendant le congé pathologique assimilé à du congé de maternité.

5.2.3 Avancement

La période du congé de maternité est considérée comme une période de service accompli. Elle est par conséquent prise en compte prise en compte dans l'ancienneté comptabilisée au titre de l'avancement d'échelon, de grade ainsi que pour la promotion interne *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

5.2.4 Congés annuels, RTT et compte épargne temps

Le **congé de maternité génère des droits à congés annuels.** Ainsi, il n'entraine pas de diminution des congés annuels.

Les congés annuels non pris en raison du congé de maternité seront reportés *(art. 5-1 décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).*

Néanmoins, le **congé de maternité ne génère pas de jours de RTT** (*CAA Nantes, 21 décembre 2018, n°17NT00540).*

A l'issue de son congé de maternité, l'agent peut de plein droit bénéficier de son **CET** à sa demande *(art. 8 décret n°2004-878 du 26 août 2004).*

5.2.5 Entretien professionnel

L'agent en congé de maternité conserve son droit à bénéficier d'un entretien professionnel sous réserve d'avoir été suffisamment présent pour permettre d'évaluer sa valeur professionnelle *(art. L.631-3 CGFP)*

- Fiche statut relative à l'entretien professionnel

5.2.6 Inscription sur la liste d'aptitude

La durée du congé de maternité suspend le décompte de la durée maximale d'inscription dur liste d'aptitude au titre de la réussite à un concours ou au titre de la promotion interne (maximum 4 ans) *(art. L.325-29 CGFP).*

5.2.7 Retraite

La période du congé de maternité est prise en compte, pour la retraite, dans la constitution des droits à pension et pour la liquidation des droits à pension *(art. 11, 2° et art. 13 décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).*

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

6. Reprise du service

6.1 Conditions de réaffectation

De la fonctionnaire :

A l'issue de son congé de maternité et avant sa réintégration, la fonctionnaire doit effectuer sa visite médicale de reprise avec le médecin du travail. L'agent est ensuite **réaffecté de plein droit dans son ancien emploi** *(art. L631-2 CGFP).*

⇒ En effet, son emploi n'est pas devenu vacant du fait du congé de maternité. Pour remplacer l'agent pendant son absence, la collectivité peut recruter un agent contractuel sur un CDD « remplacement » en application de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique.

- Fiche statut relative aux motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

La réintégration doit avoir lieu sur le même poste de travail, « sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement » *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

Si l'ancien emploi de l'agent ne peut lui être proposé, elle 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, sous réserve du respect des règles de priorité (fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, travailleurs handicapés) prévues à l'article L. 512-26 du code général de la fonction publique.

En cas d'inaptitude, la fonctionnaire peut être placée en congé de maladie dans les conditions de droit commun.

De l'agent contractuel :

A l'issue de son congé de maternité et avant sa réintégration, l'agent contractuel doit effectuer sa visite médicale de reprise avec le médecin du travail.

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité est admise, si elle remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent *(art. 13 et 33 décret n°88-145 du 15 février 1988).*

⇒ Il ne s'agit donc pas d'un droit.

⇒ Si l'agent contractuel occupe un emploi permanent, elle peut être remplacée pendant son congé de maternité par un autre agent contractuel, sur un CDD « remplacement » en application de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique. En revanche, si l'agent contractuel occupe un emploi non-permanent, son remplacement ne pourra se faire qu'en créant un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité.

- Fiche statut relative aux motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

Si l'agent ne peut être réaffectée dans son précédent emploi, elle bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente *(art. 33 décret n°88-145 du 15 février 1988).*

Pour les agents en CDD, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir *(art. 34 décret n°88-145 du 15 février 1988).*

⇒ Attention, en cas de non-renouvellement du contrat, celui-ci doit être justifié par l'intérêt du service et non par le congé de maternité de l'agent.

En cas d'inaptitude temporaire, l'agent contractuel inapte pour raison de santé est :

- soit placée en congé maladie *(art. 7 et 8 décret n°88-145 du 15 février 1988),*
- soit en congé sans rémunération pour maladie si elle n'a pas de droits à congé rémunéré *(art. 11 décret n°88-145 du 15 février 1988).*

6.2 Aménagements du temps de travail

L'agent public en retour de congé de maternité peut, à sa demande, bénéficier d' :

- Un temps partiel de droit pour élever son enfant (jusqu'au 3 ans de l'enfant)
  - ⇒ Selon les taux suivants : 50%, 60%, 70% et 80%
  - ⇒ La condition d'ancienneté pour les agents contractuels a été supprimée.
- Un temps partiel annualisé, sous réserve d'une délibération l'ayant mis en place dans la collectivité,
- Un congé parental,
- Une disponibilité de droit (fonctionnaires titulaires) ou d'un congé sans traitement pour raison familiales (fonctionnaires stagiaires et agents contractuels) pour élever un enfant (jusqu'au 12 ans de l'enfant).

- Un temps partiel accordé sur autorisation (sous réserve d'une délibération dans la collectivité) dont le taux est compris entre 50% et moins de 100%.

Le médecin du travail a compétence pour proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes venant d'accoucher ou allaitantes *(art. 24 décret n°85-603 du 10 juin 1985).*

L'agent qui allaite bénéficie à son retour d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour pendant une année complète à partir du jour de la naissance de l'enfant. Cet aménagement horaire est accordé sous réserve des nécessités du service et selon des modalités définies par décret *(art.46 loi n°2019-828 du 6 août 2019).*

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires postérieurs à l'accouchement *(circulaire ministérielle du 21 mars 1996).*

7. Protection de la femme enceinte ou venant d'accoucher

L'agent public enceinte bénéficie d'une protection contre les discriminations *(art. L. 131-1 CGFP).*

Par ailleurs, le licenciement de la fonctionnaire ou de l'agent contractuel est interdit durant :

- l'état de grossesse médicalement constaté,
- le congé de maternité,
- les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité,
- et les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

(Art. L.1225-4 code du travail ; art. 13 et 41 décret n°88-145 du 15 février 1988).

Plus précisément :

- Il est interdit de notifier une décision de licenciement pendant les périodes mentionnées, même s'il est prévu que ce licenciement ne prenne effet qu'après leur expiration *(CE, 9 juillet 1997, n°158347 et TA Cergy-Pontoise, 21 octobre 2021, n°1809827).*
- L'employeur ne peut pas prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection, notamment en faisant paraître une offre d'emploi visant à préparer le remplacement définitif de l'intéressée *(CJCE, 11 octobre 2007, n°C-460/06).*
- Le préavis ne peut pas être accompli durant la période de protection *(CE, 12 juin 1987, n°67629).*

Deux exceptions à cette interdiction de licenciement *(art. L. 1225-4 code du travail et art. 41 décret n°88-145 du 15 février 1988) :*

- En cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse,
- 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 revanche, la protection ne fait pas obstacle :

- Au refus de titularisation pour insuffisance professionnelle en fin de stage *(CAA Versailles, 19 décembre 2013, n°12VE04071)*
- A une radiation des cadres pour abandon de poste *(CAA Marseille, 3 avril 2012, n°10MA01254).*
- A l'échéance d'un CDD,
- A 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),*
- Au non-renouvellement du contrat de l'agent après l'annonce de sa grossesse dès lors que ce non-renouvellement est justifié par l'intérêt du service.

Ressources et modèles d'actes :

- Arrêté de placement en congé maternité

Principales références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Code du travail
- Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale *(non publiée au Journal Officiel)*

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé :**
⇒ **Nom de la fiche** = *Congé de maternité : situation de l'agent* (***SITMAT***) *et condition d'octroi* (***CONMAT***)