

Le congé de maternité

RÉFÉRENCES

- [Articles L631-1 à L631-5 du Code général de la fonction publique](#)
- [Articles L331-3 à L331-7 du Code de la sécurité sociale](#)
- [Articles R331-5 à R331-7 du Code de la sécurité sociale](#)
- [Article L2122-1 du Code de la santé publique](#)
- [Article R2122-1 du Code de la santé publique](#)
- [Article R2122-3 du Code de la santé publique](#)
- [Articles L1225-16 à L1225-28 du Code du travail](#)
- [Article 40 5° de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Article 11 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)
- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)
- [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° 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](#)
- [Article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires 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](#)
- [Articles 10, 12 et 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#)
- [Arrêté 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](#)
- [Circulaire 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](#)
- [Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996](#)

BÉNÉFICIAIRES

Les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui bénéficient du congé de maternité sont les suivants :

- **Les fonctionnaires titulaires** → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#)
- **Les fonctionnaires stagiaires** ont droit à ce congé pour des durées et selon des conditions déterminées par l'article 57 5° de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que par les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 → [Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)
- **Les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet** relevant du régime général (Ircantec) bénéficient des mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet. → [Article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- **Les contractuels de droit public** → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- **Les contractuels de droit privé** selon les dispositions prévues par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale

CONDITIONS ET MODALITÉS D'OCTROI

Les conditions

Le fonctionnaire et le contractuel de droit public doivent être en **position d'activité** pour avoir droit au congé de maternité. → [Article L631-3 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Ce congé n'est donc pas ouvert aux fonctionnaires qui se trouvent dans d'autres positions statutaires, telles que la **disponibilité** ou bien l'agent contractuel de droit public qui se trouverait en **congé sans rémunération pour convenances personnelles**. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) + [Article L631-3 du Code général de la fonction publique](#).

En revanche, le fonctionnaire et le contractuel de droit public **en cours de congé parental** ont droit, en cas de nouvelle naissance, à bénéficier d'un nouveau congé de maternité. → [Article 32 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) + [Article 14 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 dans l'administration d'accueil (exemple : détachement dans la fonction publique d'Etat ou hospitalière). → [Article L513-3 du Code général de la fonction publique](#)

En cas de grossesse d'un fonctionnaire survenant **pendant un congé de longue durée** (CLD), le congé de maternité ne pourra débuter qu'à compter de la réintégration de l'agent dans ses fonctions. → [Article 20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

En revanche, s'il s'agit d'un autre type de congé (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie), il peut être interrompu par le congé de maternité. → [Circulaire du 13 mars 2006](#)

Les formalités

LA DEMANDE

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. → [Articles 1 et 2 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

Pour sa part, la circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 prévoit que, conformément à la législation de la sécurité sociale, une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse pour bénéficier de la totalité des prestations légales.

L'agent public doit donc transmettre cette déclaration de grossesse à son employeur :

- avant la fin du quatrième mois de grossesse, au service du personnel ;
- dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales. → [Article D532-1 du Code de la sécurité sociale](#)

Cette déclaration précise la date présumée de l'accouchement, afin que les dates du congé de maternité puissent être déterminées.

Les contractuels de droit public doivent effectuer la même demande que les fonctionnaires. → [Article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les contractuels de droit privé sont tenus d'avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé → [Article D1225-4-1 du Code du travail](#)

L'ABSENCE DE DEMANDE

En l'absence de demande de la part du fonctionnaire, ce dernier est placé en congé de maternité deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après l'accouchement, ce qui correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse de huit semaines prévue par l'[article L1225-29 du Code du travail](#). → [Articles 1 et 2 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

DURÉE DU CONGÉ

Les principes généraux

La durée du congé de maternité est prévue par les dispositions des articles L1225-17 à L1225-21 du [Code du travail](#).

La durée du congé maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que l'agent a déjà à sa charge avant la naissance de l'enfant :

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Deux enfants (jumeaux)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Trois enfants (triplés)	24 semaines	22 semaines	46 semaines

→ [Article L1225-17 du Code du travail](#) + [Article L1225-18 du Code du travail](#)

Ces durées sont applicables à tous les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

Allongement du congé postnatal

L'agent peut demander **le report d'une partie du congé prénatal** après l'accouchement.

La demande de l'agent doit être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse (médecin, sage-femme). Ce certificat atteste que l'état de santé de l'agent permet de prolonger son activité professionnelle avant la naissance. Le professionnel de santé y indique la durée du report qui ne peut être supérieure à 3 semaines.

Cette demande de report est de **droit**, elle ne peut donc pas être refusée par l'administration.

En cas d'arrêt maladie pendant la période de congé prénatal reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt. La période initialement reportée après l'accouchement est réduite d'autant. L'agent est placé en congé de maternité.



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

→ [Article 3 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

Allongement du congé prénatal

A PARTIR DU 3^{ÈME} ENFANT

Sur avis médical, la période de 8 semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines. La période de 18 semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance. → [Article L1225-19 du Code du travail](#)

POUR LA NAISSANCE DE Jumeaux

Le congé prénatal peut être augmenté d'une durée maximale de 4 semaines, soit 16 semaines au total. La période de 22 semaines postnatale est alors réduite d'autant, soit une durée de 18 semaines. → [Article L1225-18 du Code du travail](#)

Cette disposition n'est pas prévue pour la naissance de triplés.

Période supplémentaire du congé de maternité en cas de grossesse pathologique

L'agent peut demander à bénéficier de **périodes supplémentaires** de congé de maternité en cas **d'état pathologique** lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 3 semaines avant le début du congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes) ;
- 4 semaines après le congé postnatal

La demande, adressée à l'autorité territoriale, 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.

La demande de congé supplémentaire est transmise dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat par le professionnel de santé qui suit la grossesse.

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 discontinue dans la limite de 2 semaines.

Comme indiqué ci-dessus, la période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

→ [Article L1225-21 du Code du travail](#) + [Article 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

CAS PARTICULIERS

Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du 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 son employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

→ [Article 5 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

Hospitalisation de l'enfant

Si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines suivant sa naissance, l'agent peut demander à reprendre son travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

La demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant. Ce report de congé est de droit.

→ [Article L631-5 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 6 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

→ [Réglementation](#)

Décès de l'enfant

La mère ne perd pas son droit au congé de maternité. Le congé continuera jusqu'à son terme. Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions, elle doit obligatoirement avoir été placée en congé maternité pendant au moins 6 semaines après la naissance.

En cas de décès lié à une naissance prématurée, l'agent a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. **Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes.** Si l'enfant n'est pas né viable, l'agent est placé en congé de maladie.

→ [Circulaire n° 99/2004 du 10 août 2004 portant sur le droit au congé de maternité et indemnisation des arrêts de travail qui font suite à une interruption de grossesse](#)

Décès de la mère

- 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 postnatal pour la durée restant à courir, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle.

→ [Article L631-4 du Code général de la fonction publique](#) + [Article 7 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)

La demande de congé s'effectue au moyen du formulaire **cerfa n°15411** → [Demande d'indemnisation du congé de maternité \(Formulaire 15411*01\) | Service-public.fr](#)

RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de la CNRACL

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du **supplément familial de traitement** (SFT) et de **l'indemnité de résidence**. → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le bénéfice de la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** est maintenu aux fonctionnaires stagiaires et titulaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé de maternité. → [Article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993](#)

Par ailleurs, le **régime indemnitaire** est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés liés aux charges parentales et à la maternité, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service. → [Article L714-6 du Code général de la fonction publique](#)

Cela implique notamment pour le RIFSEEP de maintenir l'IFSE (partie fixe) pendant le congé de maternité. S'agissant du CIA, il ressort de [Circulaire du 22 mars 2011](#) prise en application du [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) que : « La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats de la PFR au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions. »

De ce fait, pour déterminer le montant du CIA, il revient au chef de service d'apprécier si le congé de maternité a eu un impact dans l'activité, notamment sur les objectifs qui étaient fixés pour l'année en cours.

Pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de l'Ircantec

Comme pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de la CNRACL, les agents conservent **l'intégralité de leur rémunération** pendant toute la durée du congé de maternité. → [Article L631-1 du Code général de la fonction publique + Article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

L'agent relevant de l'Ircantec peut prétendre à des **indemnités journalières** en application des articles [L323-1](#) et [R323-1](#) du code de la sécurité sociale. Ces indemnités journalières ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité pendant le congé de maternité. En effet, les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé → [Article 38 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Par conséquent, si la collectivité n'opte pas pour la subrogation, elle déduira le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute. La CPAM versera directement à l'agent les indemnités journalières.

Si la collectivité opte pour la subrogation, elle assurera à l'agent la continuité du versement de son plein traitement et récupèrera auprès de la CPAM les indemnités journalières.

S'agissant du **régime indemnitaire**, les règles sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de la CNRACL (voir ci-dessus).

Pour les contractuels de droit public

L'agent **conserve son plein traitement** durant l'intégralité de son congé. Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 supprime la condition d'une ancienneté d'au moins six mois afin de pouvoir bénéficier d'un tel congé. → [Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

L'agent contractuel de droit public relève de l'Ircantec. Il peut donc prétendre à des **indemnités journalières** en application des articles [L323-1](#) et [R323-1](#) du code de la sécurité sociale. Ces indemnités journalières ne se cumulent pas avec plein traitement versé par la collectivité pendant le congé de maternité. En effet, les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé. → [Article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'article 12 du décret du 15 février 1988 précité précise que les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versé par les caisses de sécurité sociale. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Il en résulte que la mise en œuvre de la subrogation pour les contractuels n'est pas prévue, contrairement aux fonctionnaires relevant de l'Ircantec.

Néanmoins, dans la pratique, il s'avère que les collectivités peuvent opter pour le mécanisme de la subrogation pour la rémunération des congés de maternité des agents contractuels de droit public, c'est d'ailleurs ce que le CDG 45 préconise pour faciliter la pratique dans l'établissement des payes.

S'agissant du régime indemnitaire, les règles sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires et stagiaires relevant de la CNRACL (voir ci-dessus). La délibération portant sur la mise en place du RIFSEEP devra tout de même inclure dans les bénéficiaires les contractuels de de droit public. → Etude dans la rubrique [Le RIFSEEP – CDG 45](#)

Pour les agents à temps partiel

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité. Les agents fonctionnaires et contractuels sont ainsi rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, ils perçoivent donc la rémunération correspondant à ce temps plein. → [Article 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#) + [Article 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#)

Pour les contractuels de droit privé

L'indemnisation est prévue par les dispositions du code du travail. La contractuelle doit percevoir des indemnités journalières de la CPAM, si les conditions nécessaires prévues, notamment aux articles [R313-3](#) ou [R313-7](#) du Code de la sécurité sociale sont réunies. → [Congé maternité d'une salariée du secteur privé - Ma situation / Service-public.fr](#)

CONSÉQUENCES DU CONGÉ MATERNITÉ SUR LA SITUATION DE L'AGENT

Avancement et retraite

Le congé de maternité est pris en compte pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Il n'a aucune incidence sur l'évaluation professionnelle. En effet, l'agent 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.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le calcul des droits à pension.

Les autres congés et jours ARTT

Le congé de maternité, considéré comme une période d'activité au sens de l'article L631-1 du CGFP, ne modifie pas les droits aux congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congés de maladie, de longue maladie, de longue durée ;
- Congé de formation professionnelle ;
- Congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- Congé pour bilan de compétences ;
- Congé pour formation syndicale ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé de représentation

S'agissant des **congés annuels** non pris du fait du congé de maternité, ces derniers peuvent être pris à la suite du congé de maternité. Un agent n'a pas l'obligation de revenir travailler au moins un jour avant de bénéficier de ses congés annuels. Les congés annuels sont généralement pris dans l'année qui suit le congé. Ils peuvent être reportés par l'autorité territoriale sur l'année N+1 dans les limites de ce que prévoit la délibération en matière de report de congé annuel. → [Article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

Concernant les **jours ARTT**, un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Nantes en date du 21 décembre 2018 a considéré que le congé de maternité ne générât pas de jours ARTT, dans la mesure où l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h. De fait, 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"*. → [Cour Administrative d'Appel de Nantes, 21 décembre 2018, n°17NT00540](#)

Le compte épargne temps (CET)

A l'issue d'un congé de maternité, l'agent, qui fait la demande de jour(s) qu'il a acquis sur son CET en bénéficie de plein droit. → [Article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)

Le fonctionnaire stagiaire

La durée de stage est prolongée de la durée du congé. Néanmoins, la titularisation prendra effet à la date de fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. Il s'agit du seul cas de figure où la titularisation est prononcée rétroactivement. → [Article 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

→ Voir notre fiche [La fin de stage](#)

L'agent à temps partiel

Les agents publics (fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires titulaires et contractuels de droit public) 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. → [Articles 9 et 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#) + [Article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Inscription sur liste d'aptitude

Le décompte de la période maximale d'inscription sur une liste d'aptitude (quatre ans) est suspendu pendant la durée du congé. → [Article L325-39 du Code général de la fonction publique](#)

AUTORISATIONS D'ABSENCE ET POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT DU POSTE

Aménagement des horaires de travail

Le médecin du travail peut proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. → [Article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

Une circulaire du 21 mars 1996 vient préciser que « *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 (médecin du travail), 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.* » → [Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996](#).

Cette même circulaire ne fait pas référence au temps de travail des agents en question. Cela dit, selon nous, rien n'empêche de réduire cette facilité horaire de 1 heure en fonction du temps de travail de l'agent (temps partiel, temps non complet), à condition de l'avoir prévu dans le règlement intérieur ou le règlement sur le temps de travail de la collectivité.

Séances préparatoires à l'accouchement

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations pour participer à des séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique ("sans douleur"), après avis du médecin de prévention (médecin du travail) et au vu des pièces justificatives, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. → *Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996*

La circulaire du 21 mars 1996 précise que dans tous les cas où l'avis du médecin chargé de la prévention doit être recueilli, celui-ci peut être remplacé par un certificat du médecin traitant lorsque la collectivité ou l'établissement ne dispose pas d'un service de médecine de prévention.

Examens médicaux obligatoires

Conformément à la directive européenne n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992, des autorisations d'absence sont accordées de droit aux agents de la fonction publique territoriale enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, tels que prévus par l'[article L2122-1 du Code de la santé publique](#).

Changement temporaire d'affectation

L'administration peut proposer, sur demande de la femme enceinte et sur avis du médecin de prévention (médecin du travail), 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'agent et les fonctions qu'elle exerce. → *Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996*

Allaitement

Jusqu'à la parution de la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, restaient applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n°7 du 23 mars 1950 (J.O. des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) dont les termes sont rappelés ci-après : « *Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois* ». Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc...).

→ *Circulaire NOR FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996*

Avec la loi du 6 août 2019, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service pendant une année à compter du jour de la naissance, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat. → [Article 46 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#)

Le décret n'étant pas encore sorti, l'employeur doit se baser sur la durée d'une heure par jour. Cette heure peut être fractionnée dans la journée.

Assistance médicale à la procréation

L'[article L1225-16 du Code du travail](#) instaure pour la salariée et son conjoint un droit à autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA).

Une circulaire du 24 mars 2017 qui n'est plus accessible sur Légifrance prévoyait que « *dans la fonction publique, les employeurs sont invités à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence dans les situations analogues.*

Ainsi, 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. 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. »

En tout état de cause, même dans le secteur public, une employée municipale a droit à autant d'absences que de séances mais l'agent conjoint est limité à trois jours d'autorisation d'absence !

Le décompte s'effectue en nombre de séances et non en heures : la durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu. S'agissant du justificatif, en l'absence de précision dans la réglementation, l'employeur public peut demander par exemple une copie de la convocation.

→ VOIR également l'étude relative aux autorisations d'absence dans la rubrique [Les autorisations d'absence](#)

REPRISE DES FONCTIONS

Pour un fonctionnaire

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. → [Article L631-2 du Code général de la fonction publique](#)

La circulaire du 21 mars 1996 indique que : « *Si l'intéressé souhaite une réintégration assortie d'une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, la demande est traitée comme une demande d'affectation.* »

Pour un contractuel de droit public

L'agent contractuel à durée indéterminée apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité 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'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La contractuelle en contrat à durée déterminée 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.

→ [Articles 33 et 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. → [Article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Autrement dit, le contrat d'un agent prend fin à la date mentionnée dans le contrat. Le congé maternité ne peut en aucun cas venir prolonger la durée dudit contrat. La CPAM doit prendre le relais à l'issue du contrat de l'agent pour le versement des IJ (indemnités journalières) maternité.

→ Voir Etude sur les contractuels de droit public dans la rubrique [Le contractuel de droit public – CDG 45](#)

Pour un contractuel de droit privé

A l'issue du congé de maternité, la contractuelle de droit privé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. → [Article L1225-25 du Code du travail](#)

Visite médicale de reprise

Pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public, une visite médicale auprès du médecin du travail présente un caractère obligatoire pour les femmes venant d'accoucher ou qui allaitent. → [Article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

Pour les contractuels de droit privé, un examen de reprise du travail par un médecin du travail est obligatoire.
→ [Article R4624-31 du Code du travail](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour