

## LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE

### LE CONGÉ MATERNITÉ

#### Affiliation

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale pour bénéficier des assurances maternité.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Prestations du régime général

L'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée, bénéficie donc du droit de suspendre son travail à l'occasion de la naissance de son ou de ses enfants dans les conditions et pendant les durées prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Pendant cette période, il perçoit les indemnités journalières du régime général de la Sécurité sociale.

#### Congé statutaire

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de maternité, d'accueil de l'enfant, de paternité ou d'adoption dès son entrée en fonction.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Rémunération

Le congé maternité statutaire est rémunéré à plein traitement.

Le montant du traitement servi pendant une période de maternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

*Article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité.

Ainsi, l'agent contractuel bénéficiaire d'un congé maternité rémunéré perçoit, durant la durée de ce congé, la rémunération correspondant à un temps plein.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### Durée du congé de maternité

La durée du congé maternité statutaire correspondant à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale.

La durée légale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, dont 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.

L'agent n'est pas tenu de prendre la totalité de son congé de maternité, mais l'employeur a interdiction de faire travailler l'assurée pendant 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

### Durée des congés maternités

Nombre d'enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	Naissances	Congé prénatal	Congé postnatal	Congé pathologique	
Aucun ou un enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	2 semaines	4 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		
2 enfants ou plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines		
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		

### Limite

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé maternité ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

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

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent continu à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé maternité continu à courir sur la nouvelle période.

L'État de grossesse ou la position en congé maternité ne peuvent à elles seules justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

### Coordination avec le régime général

L'agent qui remplit les conditions nécessaires pour l'octroi d'un congé statutaire rémunéré perçoit durant cette période :

- les indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- son plein traitement.

Deux principes régissent l'articulation entre le régime général de la sécurité sociale et le maintien de traitement statutaire dans le cadre du congé maternité :

- le principe de déduction des indemnités journalières ;
- le principe de communication du montant des indemnités journalières.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **La déduction des indemnités journalières**

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maternité, sont déduites du plein traitement maintenu par l'employeur public durant la durée du congé.

Ainsi l'agent ne cumule pas les indemnités journalières avec son traitement. L'employeur ne verse qu'un complément à hauteur de son plein traitement.

Pour des raisons pratiques, l'employeur public peut se subroger à l'agent dans le cadre de la perception des indemnités journalières. Ce dernier perçoit alors directement les indemnités des caisses concernées avant de les reverser à l'agent accompagnées du complément de rémunération correspondant à son plein traitement.

### **La communication du montant des indemnités journalières**

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versées au titre de leur congé maternité par les caisses de Sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

### **Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- en congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'intéressée doit, dans les quinze jours suivants la notification de licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut justifier de son état dans les mêmes conditions.

Le licenciement est alors annulé.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant les dispositions susmentionnées ne sont pas applicables :

- en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ;

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

**Exemple**

*Le refus de l'agent contractuel de retirer un voile couvrant entièrement sa chevelure et destiné à marquer manifestement son appartenance à une religion est un manquement au respect du principe de neutralité à l'égard des usagers du service public constitutif d'une faute grave. L'état de grossesse de l'agent ne fait, dans ce cas, pas obstacle à son licenciement.*

CAA Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227

*Un agent recruté en contrat à durée indéterminée le 26 mars 2008 a été licencié pour insuffisance professionnelle par décision du 9 septembre 2011. Malgré l'envoi par cet agent le 12 septembre d'un courrier attestant de son état de grossesse, soit dans le délai de 15 jours prévu par la réglementation, l'employeur a décidé de ne pas la réintégrer.*

*La cour administrative d'appel, saisie à la suite du jugement du TA qui a confirmé la décision de l'employeur, estime que les fautes professionnelles qui ont pu être commises par l'agent, dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, n'ont pas fait l'objet de sanctions disciplinaires et ne sauraient être regardées comme revêtant le caractère de gravité autorisant qu'il soit procédé à son licenciement en dépit de son état de grossesse. Son insuffisance professionnelle établie par diverses évaluations, ne saurait davantage caractériser une impossibilité de poursuivre les relations contractuelles ni constituer, à elle seule, une nécessité de service faisant obstacle à son maintien en fonctions.*

*Ainsi, la décision prise par le centre hospitalier, à la suite de la lettre du 12 septembre 2011, de maintenir sa décision de licencier Mme A...est entachée d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de l'établissement à l'égard de la requérante qui obtient la somme de 10 000 euros en réparation de ces préjudices.*

CAA, Versailles, 23 janvier 2014, n° 12VE04211

- lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme ;

Les agents contractuels n'ont pas de droit à renouvellement de leur contrat du fait de leur état de grossesse. Mais le non renouvellement de leur contrat arrivé à terme ne doit pas simplement se fonder sur l'état de grossesse de l'agent.

Lorsque l'employeur public est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

**Exemple**

*À la suite de la mise au concours du poste occupé par l'agent contractuel et de l'admission de la lauréate appelée normalement à pourvoir cet emploi permanent, l'employeur public, qui ne disposait d'aucun emploi vacant correspondant aux fonctions pour lesquelles la requérante avait été recrutée, ne pouvait plus continuer l'exécution du contrat conclu avec cette dernière. La décision de mettre fin à ce contrat en cours d'exécution, imposée par l'intérêt du service, sans rapport avec l'état de grossesse de l'agent, dont l'employeur n'avait été informé ni quand il a décidé d'offrir son poste au concours pour y nommer un fonctionnaire ni même quand ce concours a été publié, est légale, alors même que ledit contrat se présentait sous la forme d'une convention à durée indéterminée.*

CAA Bordeaux, 19 mars 2007, n° 05BX01454

**Prolongation du contrat du fait d'un congé maternité**

Si un principe général du droit s'oppose au licenciement d'un agent en état de grossesse, ce principe ne fait pas obstacle à l'absence de renouvellement d'un contrat à durée déterminée à l'expiration de celui-ci, alors même que l'agent concerné se trouve en cet état.

CAA, Nantes, n° 95NT00008, 15 octobre 1998

CAA, Marseille, n° 00MA01970, 22 juin 2004

## **DIFFÈRE DE LICENCIEMENT AU MOTIF DE LA GROSSESSE**

Il résulte des dispositions réglementaires que la constatation de l'inaptitude définitive d'un agent non titulaire à l'expiration de l'un des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, ou de maternité, de paternité ou d'adoption justifie le licenciement.

Toutefois, lorsqu'à la date d'expiration du congé au terme duquel l'inaptitude définitive est constatée l'agent justifie encore de droits à congé rémunéré soit au titre de la maternité, soit au titre de la maladie, le licenciement est différé afin de lui permettre de bénéficier de ces congés.

*Article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 17 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant, une femme enceinte ne justifie de droits à congé maternité impliquant, en vertu de cette règle, que le licenciement soit différé pour lui permettre d'en bénéficier qu'à compter de l'ouverture de son droit à congé de maternité, qui n'intervient que six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En l'espèce, le licenciement, pour inaptitude définitive à l'expiration d'un congé de maladie, d'une femme enceinte depuis environ deux mois et demi seulement dont les droits à congé de maternité n'étaient dès lors pas encore ouverts, et qui avait par ailleurs épuisé ses droits à congé de maladie rémunéré, n'avait pas à être différé.

*CE, n° 359426, 30 juillet 2014*

### **L'issue du congé maternité**

A l'issue du congé maternité, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est placé en congé maladie ;
- est placé en congé sans traitement ;
- est licencié.

### **La reprise des fonctions**

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maternité, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **L'inaptitude temporaire**

L'agent contractuel, inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maternité est placé :

- en congé maladie si elle réunit les conditions d'ancienneté suffisantes :

Théoriquement, le congé maladie ne peut être accordé qu'à l'issue d'une période de congé sans traitement.

En effet la réglementation prévoit qu'à « l'issue de la période de congé sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés » maladie et de grave maladie.

Dans la pratique, aucune disposition n'indiquant la durée minimum du congé sans traitement, il suffit d'octroyer un congé d'une telle nature pour une durée limitée afin que l'agent contractuel inapte à l'issue de son congé maternité qui réunit les conditions d'ancienneté suffisantes puisse bénéficier de ses droits à congé maladie.

- en congé sans traitement pour une durée maximum d'un an si elle ne réunit pas l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un congé maladie.

Le congé sans traitement est octroyé pour une durée maximum d'une année qui peut être exceptionnellement prolongée s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

*Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel est soit licencié s'il est inapte physiquement, soit, s'il est apte physiquement, réintégré dans ses fonctions, sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **Demande de réemploi dans la fonction publique d'État**

Cependant, dans la fonction publique d'État, lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

À défaut d'une telle demande, l'agent est considéré comme démissionnaire.

### **L'inaptitude totale**

Lorsque l'agent contractuel est totalement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maternité, il est licencié après une période sans traitement de quatre semaines.

L'agent contractuel inapte à ses fonctions ne peut pas être licencié avant le terme de son congé maternité rémunéré.

*Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## LE CONGÉ DE NAISSANCE

Le congé de naissance d'une durée de **3** jours ouvrables est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande.

La demande est accompagnée de la copie du certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris de manière continue, au choix de l'agent, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

### Exemple

*L'agent dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé débute donc le 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi.*

## Congé maternité

### Demande congé maternité

*Décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé*

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès du chef d'établissement. 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 son accouchement.

### Congé maternité d'office

Même en l'absence de demande de sa part, l'agent est placée en congé de maternité pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement dont six semaines qui suivent son accouchement.

### Report

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

Cette demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'avis favorable de ce professionnel de santé et indique la durée du report. La durée de ce report est égale à celle précisée par le certificat dans la limite de trois semaines.

Lorsque pendant la période du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement et qui a fait l'objet d'un report sur la période postérieure à celui-ci, la fonctionnaire est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé, elle est placée en congé de maternité.

La période initialement reportée est réduite d'autant.

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

### **Période supplémentaire**

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Pour bénéficier des périodes supplémentaires du congé de l'agent adresse une demande à son employeur. La demande est accompagnée d'un certificat qui atteste de cet état. Ce certificat, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, précise la durée prévisible de cet état pathologique. Dans le délai de deux jours suivant l'établissement du certificat, la fonctionnaire le transmet avec sa demande à son employeur. Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de la déclaration de grossesse 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 deux semaines.

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

Lorsque l'accouchement intervient plus de six 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 l'autorité mentionnée à l'article 1er de tout document attestant de l'hospitalisation de l'enfant.

### **Report en cas d'hospitalisation**

Le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande. La demande indique la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle est accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

### **Congé en cas de décès de la mère**

Le congé en cas de décès de la mère de l'enfant et, le cas échéant, le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant sont accordés de droit à l'agent qui en fait la demande indiquant les dates de congé. Cette demande est accompagnée du formulaire mentionné à l'article D. 331-5 du code de la sécurité sociale et des pièces justificatives.

*Arrêté du 20 octobre 2021 relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la fonction publique de l'Etat*

Lorsque le fonctionnaire n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

- tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ;
- un document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé.

### **Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption**

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande indiquant la ou les dates de congé.

La demande est accompagnée de tout document attestant que l'agent s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.