

CONGE DE MATERNITE

Textes règlementaires :

Code général de la fonction publique

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

Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995

FONCTIONNAIRES TITULAIRES OU STAGIAIRES

Le fonctionnaire ou le stagiaire en activité a droit au congé de maternité avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Durée du congé

*** 1er ou 2ème enfant :**

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 10 semaines après la date de l'accouchement.

*** 3ème enfant ou plus :**

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

*** Naissances multiples :**

- Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

- Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 46 semaines.

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

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont le fonctionnaire a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Grossesse pathologique :

Le fonctionnaire peut demander à bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité :

- En cas de risques ou de complications liés à la grossesse (grossesse pathologique) :

2 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)

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse.

Ce certificat atteste de votre état pathologique et en précise la durée prévisible.

La ou les périodes supplémentaires de congé avant l'accouchement peuvent être prises à partir du jour de leur déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé prénatal.

- En cas de risques ou de complications liés à l'accouchement :

4 semaines après le congé postnatal

La période supplémentaire de congé après l'accouchement peut être prise immédiatement après la fin du congé de maternité.

Ce congé (suites pathologiques dues à l'accouchement) relève du régime du congé de maladie ordinaire.

Situations particulières

Si l'accouchement est retardé, la période entre la date présumée et la date effective d'accouchement s'ajoute alors à la période de congé maternité.

Quand l'accouchement est prématuré, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant

l'accouchement, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la mère peut également bénéficier de la possibilité de reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions habituelles, tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut prétendre.

Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé.

En cas de décès de la mère à l'accouchement ou pendant le congé postnatal, l'autre parent a le droit de bénéficier de la période du congé postnatal non utilisé par la mère. Ce droit ne s'applique pas à la période supplémentaire de congé.

Situation administrative et financière

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé et le fonctionnaire perçoit le plein traitement.

Tout arrêt de travail intervenant après la déclaration de grossesse (qu'il soit en lien ou pas avec la grossesse) ne génère pas de jour de carence.

Stagiaire : Le stage est prolongé de la durée du congé de maternité dans les limites fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994.

La titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

Reprise des fonctions

A l'expiration de son congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

CONTRACTUELS CDD/CDI

Textes règlementaires : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – Titre IV article 15

Le contractuel CDD ou CDI doit être en position d'activité ou en congé parental pour bénéficier du congé de maternité.

Si la grossesse intervient au cours d'un congé parental, le congé parental prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie du congé de maternité.

Le congé de maternité est automatiquement accordé une fois la demande effectuée auprès du supérieur hiérarchique direct.

Elle doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse.

Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

La déclaration de grossesse doit être effectuée auprès de l'administration employeur, et également transmise à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Durée du congé

1er ou 2ème enfant :

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- Congé postnatal : 10 semaines après la date de l'accouchement.

3ème enfant ou plus :

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines

La période prénatale du congé peut être augmentée de deux semaines ; dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

Naissances multiples :

- Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum. La période postnatale est alors réduite d'autant.

- Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement soit 46 semaines.

Si l'agent est en CDD, le congé de maternité ne peut être attribué au-delà de la période de contrat restant à couvrir. Le contrat peut être renouvelé à la fin de la période légale de congé de maternité.

La durée du congé prénatal peut être réduite, à la demande de l'agente, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période postnatale est alors augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'agente a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé prénatal débute à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

La demande de report du congé prénatal doit être adressée à l'employeur, ainsi qu'à la CPAM accompagnée d'un certificat médical du médecin ou de la sage-femme.

Grossesse pathologique

Un congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse peut être accordé sur certificat médical ; il s'agit du congé pour grossesse pathologique de 2 semaines maximum fractionnables.

Situations particulières :

Si l'accouchement est retardé, la période entre la date présumée et la date effective d'accouchement s'ajoute alors à la période de congé maternité.

Quand l'accouchement est prématuré, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la mère peut également bénéficier de la possibilité de reporter, à la date de la fin de l'hospitalisation, dans les conditions habituelles, tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut prétendre.

Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé.

En cas de décès de la mère à l'accouchement ou pendant le congé postnatal, l'autre parent a le droit de bénéficier de la période du congé postnatal non utilisé par la mère. Ce droit ne s'applique pas à la période supplémentaire de congé.

Situation administrative et financière

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension de retraite.

Tout arrêt de travail intervenant après la déclaration de grossesse (qu'il soit en lien ou pas avec la grossesse) ne génère pas de jour de carence

Reprise des fonctions

A l'expiration de son congé de maternité, pour la période du contrat en cours, l'agente est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Pièces justificatives à fournir :

- Déclaration de grossesse