FLASH TECHNIQUE

LES DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ

L'agente territoriale bénéficie, en application de l'article 57 (5°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, d'un congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Ce congé de maternité rémunéré, est ouvert aux fonctionnaires, aux stagiaires ainsi qu'aux agentes contractuelles.

Afin de bénéficier de la totalité des prestations légales, l'agente doit faire constater médicalement sa grossesse avant la fin du 3ème mois et adresser une déclaration de grossesse avant la fin du 4ème mois de grossesse à sa collectivité, pour les fonctionnaires et les stagiaires, ou à la caisse primaire d'assurance maladie pour les agentes soumises au régime général de sécurité sociale.

Les textes

- Article L631-3 - Code général de la fonction publique - Légifrance et suivants.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Article L1225-17 à 21 - Code du travail.
- Code de la sécurité sociale : art. L. 331-3, L. 331-4, L. 331-4-1, L. 331-5, L. 331-6 et L.331-7
- Décret n° 2010-745 du 1er juillet 2010
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021
- Article 36 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024
- Article L.631-3

Les bénéficiaires

Le droit au congé de maternité est ouvert à tout agente ayant déclaré son état de grossesse. Ce congé permet à l'agente de cesser d'exercer ses fonctions pendant une certaine durée, avant et après l'accouchement, tout en étant maintenue en position d'activité.

Fonctionnaires et stagiaires :

Sont indistinctement concernées toutes les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps plein ou à temps partiel, à temps complet ou à temps non complet. Les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général renvoient aux mêmes droits que pour celles à temps complet.
Les fonctionnaires en congé parental ont le droit d'interrompre leur congé pour bénéficier d'un congé de maternité. Une agente placée dans une position statutaire autre que l'activité (en disponibilité par exemple) peut continuer à bénéficier pendant un certain temps d'une couverture sociale au titre de son régime de sécurité sociale antérieur.
Les agents placés en position de détachement bénéficient d'un congé maternité sur la base des règles de la fonction publique dans laquelle ils exercent et sont donc placés en congé maternité par l'administration d'accueil.

Agentes contractuelles :

L'agente contractuelle a droit à un congé de maternité, durant lequel elle conserve l'intégralité de sa rémunération. La condition des 6 mois est supprimée.
Il incombe à la collectivité de maintenir la rémunération de l'agente pour la durée de son congé et de demander le cas échéant la subrogation auprès de la CPAM.
Pour les agentes en contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.
L'agente contractuelle en congé parental bénéficie du droit à réintégrer pour être placée en congé de maternité.

Les conditions de travail durant la maternité

Aménagement du poste :

Si l'agente en fait la demande (sur avis du médecin de prévention), la collectivité peut proposer un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniers, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

Télétravail :

À leur demande, les femmes enceintes ont la possibilité de télétravailler plus de 3 jours par semaine (période de droit commun). Cette dérogation de six mois maximum peut être accordée si l'état de santé ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention. Elle est renouvelable une fois, et après un nouvel avis du médecin de prévention (Décret n° 2019-637 du 26 juin 2019).

Les autorisations d'absence liées à la grossesse

Une agente (stagiaire, titulaire ou contractuelle) peut bénéficier des autorisations d'absence suivantes, si les nécessités de service le permettent :

- À partir du début du 3ème mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour, sur avis du médecin du
- travail
- Pour assister aux séances de préparation à l'accouchement qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors de vos heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous.
- Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie. Ces autorisations d'absences sont de droit.
- Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat (décret en attente de publication).

Le congé de maternité

Le congé de maternité se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal qui varient selon le nombre d'enfants attendus et ceux déjà à charge. S'il n'existe pas d'obligation pour l'agente de prendre toute la durée du congé de maternité auquel elle a droit, en revanche une durée minimale de huit semaines est imposée :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- 6 semaines effectives après l'accouchement.

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfant et du type de grossesse :

Nombre de naissance	Rang de l'enfant	Durée en semaine		
		Prénatal	Postnatal	TOTAL
1	1er ou 2ème	6	10	16
	3 ou plus	8 ou 10	18 ou 16	26
Jumeaux		12 ou 16	22 ou 18	34
Triplés		24	22	46

Des congés supplémentaires sont prévus en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement.
Sur prescription médicale, le congé prénatal peut être augmenté de deux semaines et le congé postnatal de 4 semaines, à tout moment de la grossesse et à compter de la constatation médicale de cet état.
Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité pour l'avancement et les droits à pension.
L'agente peut, à sa demande et sur prescription médicale, écourter le congé prénatal dans la limite de trois semaines. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. La demande de report de congé prénatal sur le congé postnatal doit être accompagnée d'une prescription médicale.

Pour les agentes en contrat à durée déterminée, le congé de maternité ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (article 32 du décret n° 88-145).

Cas particuliers

Accouchement tardif :

En cas d'accouchement après la date présumée, le repos prénatal se trouve prolongé et le repos postnatal n'est pas réduit pour autant Le retard est donc pris en compte au titre du congé de maternité.

Accouchement prématuré :

En cas d'accouchement avant la date présumée, le repos prénatal se trouve écourté. Les jours dont l'agente n'a pas bénéficié avant l'accouchement s'ajoutent à son congé postnatal. Ainsi, la durée totale du congé n'est alors pas modifiée.

Hospitalisation de l'enfant :

Lorsque l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le congé postnatal restant à la date de la fin de cette hospitalisation.

Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant :

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant, la durée totale du congé de maternité est augmentée du nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date initialement prévue de début du congé prénatal.

Décès de l'enfant ou de la mère par suite de l'accouchement :

Lorsque l'enfant décède, la mère peut bénéficier de son congé postnatal. Lorsque la mère décède des suites de l'accouchement, l'autre parent peut, sous réserve de cesser toute activité salariée, bénéficier du congé postnatal.

Droit de l'agent en congé maternité

Rémunération :

Durant le congé de maternité, l'agente bénéficie de l'intégralité de son traitement, du supplément familial et de la NBI s'il en bénéficie.
Article L714-6 - Code général de la fonction publique prévoit que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs. La collectivité n'a plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agentes concernées.

Les agentes non titulaires perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant la durée légale du congé.
Il incombe à la collectivité de maintenir la rémunération de l'agente pour la durée de son congé et de demander le cas échéant la subrogation auprès de la CPAM de façon à percevoir le montant des indemnités journalières
À noter que la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Situation administrative :

- Le congé de maternité est pris en compte pour l'avancement de grade et d'échelon.
- Il est considéré comme une période d'activité pour la retraite.
- Les droits à congé annuel sont maintenus.
- L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant toute la durée du congé de maternité et les droits sont rétablis à temps plein durant le congé.

L'agente conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'elle n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé, ainsi que le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Maternité et congé de maladie :

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de maladie professionnelle ainsi que les congés pour accident de service, sont interrompus durant le congé de maternité
En revanche, le congé de longue durée n'est pas interrompu mais si l'agente est rémunérée

à demitraitement, elle percevra une indemnité complémentaire pendant la durée légale du congé de maternité.
Cette indemnité, à la charge de la collectivité, est égale à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité et le demi-traitement statutaire.

Maternité en période de stage :

Pour l'agente en période de stage, celui-ci est prolongé de la durée du congé de maternité.
Cependant au moment de la titularisation, la date d'effet ne prendra pas en compte la prolongation mais la durée normale de la période de stage.

La reprise des fonctions

À l'issue du congé de maternité, la reprise de fonctions s'effectue, sauf si les nécessités du service s'y opposent, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressée avant son départ en congé.

L'agente peut également solliciter un temps partiel de droit. Il est accordé automatiquement jusqu'au 3 ans de l'enfant.
Le temps partiel est accordé pour les quotités de 50 %, 60%, 70% ou 80%.
Les agentes à temps non complet peuvent également bénéficier d'un temps partiel de droit suivant Les mêmes quotités.

CONTACT

Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais
Maison des Sociétés -16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS
Tél.: 06 18 76 32 96
Courriel: ud-62@unsa-territoriaux.org