



Syndicat des Enseignants de l'UNSA

67 cours Lieutaud
13006 Marseille
09 72 38 19 17

Membre de la fédération



Section académique d'Aix-Marseille

Le congé de maternité

I. Principes généraux

Une femme enceinte en activité peut bénéficier du congé de maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire.

Un agent en disponibilité n'est pas dans une position d'activité. Pour bénéficier d'un congé de maternité, il faut dans ce cas, nécessairement être réintégré.

Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement).

Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration.

II. Modalités de la demande

Pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la 1^{ère} constatation médicale de la grossesse doit être effectuée auprès d'un spécialiste médical avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse et être déclarée avant la fin du 4^{ème} mois.

Pour déclarer sa grossesse, il faut faire parvenir, par voie hiérarchique, le certificat médical établi lors de la visite du 3^{ème} mois auprès de :

- l'administration (DASEN dans le 1^{er} degré, Recteur dans le second) pour l'obtention du congé de maternité.
- la Caisse d'allocations familiales avant la fin de la 14^{ème} semaine pour l'obtention des prestations relevant de la PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) et pour la mise à jour du dossier CAF.
- la MGEN (ou autre mutuelle) pour le suivi médical et le remboursement des frais liés à la grossesse.

III. Durée du congé

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

III.1 Tableau des durées de congé

Enfant(s) à naître	Durée total du congé	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1er ou 2ème	16 semaines	6 semaines	10 semaines
3ème et plus	26 semaines	8 semaines	18 semaines
		10 semaines	16 semaines
Jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines

		16 semaines	18 semaines
Triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

III.2 Aménagement de la durée du congé

L'aménagement de la durée du congé peut être accordé, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé.

- **Report** : La future maman peut reporter une partie de son congé prénatal sur son congé postnatal dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt de travail intervenant au cours de la période faisant l'objet d'un

report, celui-ci est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt. La période initialement reporté sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Pour demander le report, l'agent doit transmettre sa demande accompagnée de la prescription médicale au service du personnel gestionnaire **au plus tard** au début du congé prénatal légal.

L'agent non titulaire, quant à lui doit transmettre les documents au service du personnel de son administration ainsi qu'à la caisse primaire d'assurance maladie compétente.

La loi n'impose pas de reporter trois semaines d'un bloc. Le médecin peut autoriser à reporter, par exemple, une semaine ou plusieurs jours, puis à la suite d'un nouvel examen, à nouveau une semaine ou plusieurs jours, dans la limite des trois semaines.

- **Allongement** : En cas de naissances gémellaires ou de naissance du 3^{ème} enfant (ou plus), le congé prénatal peut être allongé. Se reporter au tableau ci-dessus pour connaître la répartition des congés pré et postnatal.



Report total des congés d'été : Certaines collègues ont demandé le report de leur congé de maternité après les vacances scolaires en se basant sur l'arrêt de la Cour de Justice des communautés européennes C342/01 du 18 mars 2004 qui prévoit qu' : « une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de son congé de maternité, également en cas de coïncidences entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel. » ,

La réponse de l'administration est constante pour ce type de sollicitation :

Comme tous les fonctionnaires, le droit à congé annuel des enseignants est fixé par le décret n°84-972 « Tout fonctionnaire a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations de services. Cette durée s'apprécie en nombre de jours effectivement ouverts. »

Dès lors que les collègues ont effectivement pu bénéficier de cinq semaines de congés annuels, elles ne peuvent pas réclamer le report du reliquat des congés des vacances scolaires. Par contre, il va de soi que cette jurisprudence s'applique aux fonctionnaires ayant 1607 heures de services annuels et 5 semaines de congés annuels.

Le 24 mars 2011, une décision de T.A semble vouloir s'écarter de cette jurisprudence. Le Ministère a fait appel de cette décision et le conseil d'État a rendu un avis qui établit que « Si, conformément au droit de l'Union européenne, une enseignante a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'un période distincte de celle de son congé de maternité, elle n'est en droit de prendre un congé annuel en dehors des périodes de vacance des classes que si elle n'est pas en mesure d'exercer ce droit, au cours de l'année concernée, pendant les périodes de vacance des classes précédant ou suivant la période de son congé de maternité », Arrêt du 26 novembre 2012 (n°349896).

A défaut de dispositions dérogatoires dans leur statut particulier, les enseignants ont droit, comme les autres fonctionnaires, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leur service hebdomadaire, soit en pratique cinq semaines.

« Eu égard aux nécessités du service public d'éducation », les enseignants doivent prendre leur congé pendant les périodes de vacances des classes. Par conséquent, en cas de congé de maternité, l'enseignante a le droit de prendre son congé annuel à une période distincte, avant ou après son congé de maternité, mais elle doit exercer ce droit pendant les périodes de vacance des classes, sauf impossibilité au cours de l'année considérée.

En l'occurrence, compte tenu du calendrier scolaire au cours duquel l'enseignante est placée en congé de maternité, dans la mesure où il reste plus de 35 jours de vacances des classes pendant l'année -« soit une durée supérieure à son droit à congé annuel »- le droit à congé annuel de l'intéressée est jugé satisfaisant et suffisants. Il répond à la fois aux préconisations européennes ainsi qu'aux textes de lois français. **Ainsi toute demande de report du congé de maternité pris durant les vacances scolaires d'été ne pourrait pas être acceptée.**

III.3 Congés dits « pathologiques »

La durée du congé de maternité peut être augmentée de 2 semaines (soit quatorze jours) en amont et de 4 semaines (soit vingt-huit jours maximum) en aval du congé légal si l'état de santé de la mère le nécessite.

Ce congé supplémentaire n'est accordé que sur **présentation d'un certificat médical** attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou de l'accouchement.

La période supplémentaire de 2 semaines en amont peut être prescrite à tout moment de la grossesse et être découpé en plusieurs périodes. Cette période peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (la déclaration s'entend de la première constatation médicale de la grossesse).

En cas d'accouchement prématuré, cette période de 2 semaines ne peut être reportée si elle n'a pas été prise intégralement.

Au regard des dispositions des articles L330-1, L331-5 et R331-6 du code de la Sécurité Sociale, **le congé supplémentaire en cas de grossesse pathologique, soit la période de 2 semaines avant le début du congé maternité prénatal, donne lieu à une indemnisation au titre de l'assurance maternité et en conséquence doit être considéré comme du congé pour maternité.** En terme de traitement, l'agent est rémunéré à temps plein.

Au regard des dispositions des articles L321-1 alinéa 5 et R331-2 du code de la Sécurité Sociale, **le congé accordé aux suites de l'accouchement en tant que couches pathologiques relève de l'assurance maladie. Ce congé doit être apprécié comme un congé de maladie ordinaire.** En terme de traitement, l'agent est rémunéré en fonction de sa quotité de service.

Pour plus de détails, se reporter au dossier « Congés maladies ».

III.4 Les autorisations d'absences liées à la grossesse

Durant la grossesse la mère peut bénéficier d'une autorisation de droit pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement. Les journées d'absences sont rémunérées.

Elle peut également bénéficier d'une autorisation d'absence dans le cadre de la préparation à l'accouchement lors des derniers mois de grossesse. Cette absence est soumise à autorisation du supérieur hiérarchique et peut ou non être rémunérée.

Pour plus de détails, se reporter au dossier « Autorisation d'absence ».

IV. Cas particuliers

IV.1 Naissance durant un congé parental

Depuis le 1^{er} octobre 2012, l'agent en congé parental se voit garantir le bénéfice du congé pour maternité ou pour adoption.

L'agent sera donc rémunéré à plein traitement ; Il n'est pas dans l'obligation d'interrompre son congé parental pour revenir en position d'activité. Il y a une transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.

A l'issue du congé pour maternité (ou d'adoption) l'agent peut bénéficier d'un nouveau congé parental pour l'enfant qui vient de naître (ou adopté).

IV.2 Accouchement tardif

Lorsque l'accouchement intervient après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. Cette période est considérée comme du congé maternité. La durée du congé postnatal reste identique.

IV.3 Accouchement prématuré

Lorsque l'accouchement intervient avant la date prévue, la durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement. La durée globale du congé de maternité ne s'en trouve pas modifiée.

IV.4 Hospitalisation de l'enfant

● **Naissance prématurée** : en cas d'accouchement plus de 6 semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé. Sa durée correspond à la différence entre la date de naissance de l'enfant et la date initialement prévue de début du congé prénatal. Le congé prénatal continue ensuite s'en être amputé de sa durée.

● **Hospitalisation post naissance** : en cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de 6 semaines suivant l'accouchement, la mère peut, s'il en reprend alors son travail, demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie du reliquat de congé auquel elle peut encore prétendre.

Enfant(s) à naître	Durée légal du congé postnatal	Report maximal possible*
1er ou 2ème	10 semaines	4 semaines
3ème et plus	18 semaines	12 semaines
	16 semaines	10 semaines
Jumeaux	22 semaines	16 semaines
	18 semaines	12 semaines
Triplés ou plus	22 semaines	16 semaines

** si reprise des fonctions après les 6 semaines suivant l'accouchement*

Il faut entendre par hospitalisation de l'enfant l'admission du nouveau-né dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation néonatale pour y subir des soins spécifiques.

IV.5 Décès de l'enfant

● **Après la naissance** : Lorsque la mère a bénéficié de son congé prénatal et que l'enfant décède après sa naissance, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé post natal.

En cas de décès consécutif à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité s'il est attesté par certificat médical que l'enfant est né viable.

● **Mort né** : En cas de naissance d'un enfant sans vie, la mère a droit au congé de maternité en totalité s'il est attesté par certificat médical que l'enfant est né viable. Par ailleurs, cet enfant sera pris en compte pour déterminer la durée du congé de maternité.

IV.6 Décès de la mère

Si la mère décède du fait de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé de maternité restant et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci. Lorsque le père de l'enfant n'exercera pas son droit, et seulement dans ce cas, le bénéfice de celui-ci sera accordé au salarié, conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

De plus, lorsque l'enfant est hospitalisé au-delà de la 6^{ème} semaine suivant sa naissance, le père dispose des mêmes droits qu'une mère à savoir la possibilité de demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie du reliquat de congé auquel elle peut encore prétendre.

V. Rémunération

V.1 Traitement indiciaire

Le fonctionnaire conserve son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en intégralité.

L'agent non titulaire conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent conserve son plein traitement :

- soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité sociale des indemnités journalières (c'est ce qu'on appelle la subrogation),
- soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

V.2 Primes et indemnités

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont versées en totalité. Toutefois, lorsqu'il est prévu qu'elles puissent être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent, ces modulations ou suspensions sont normalement appliquées (par exemple ISS de direction)

Pour plus de détails, se reporter au dossier « Indemnités ».

V.3 Prestations au titre de la Caisse d'Allocations Familiales

Pour un enfant né et jusqu'à ses 3 ans, l'agent peut bénéficier de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant).

La PAJE comprend la prime à la naissance, l'allocation de base et le complément de libre choix d'activité. Les deux premières prestations sont soumises à une condition de plafond de ressources. Pour un enfant en situation d'handicap, l'agent peut bénéficier d'une Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH).

Pour plus de détails, se reporter au dossier « Prestations familiales ».

V.4 Autres aides financières

● **L'Action Sociale** : a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles. Elle a aussi vocation à aider les agents à faire face à des situations difficiles. Il existe différents types de prestations (ministérielles, interministérielles, rectorales, académique) parmi lesquelles le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde d'enfant de 0 à 3 ans.

● **La PMI** : La Protection Maternelle et Infantile (PMI) est un service de proximité. Elle propose des actions gratuites de prévention médicale, sociale et psychologique, en complémentarité du médecin traitant.

De nombreux services sont offerts aux femmes enceintes ainsi qu'aux enfants de moins de 6 ans:

- surveillance de la grossesse;
- suivi de la mère et du bébé au retour à domicile;
- consultations infantiles obligatoires de 0 à 6 ans;
- services pour l'accueil du jeune enfant

VI. Situation de l'agent

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'évaluation.

Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Le congé de maternité prolonge la durée du stage des fonctionnaires stagiaires sans modifier la date d'effet de la titularisation, dès lors qu'il réduit celui-ci de plus de 36 jours. La période de prolongation s'effectue à partir de la rentrée suivante mais la titularisation est prononcée rétroactivement à cette rentrée.

VII. Protection de la santé et des conditions de travail

Dans le cadre du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié et de sa circulaire d'application fixant notamment le cadre des obligations des administrations de l'Etat en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents, **les autorités administratives** ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Cette obligation s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail (responsabilité de l'employeur). Il convient d'insister particulièrement sur la **finalité de l'ensemble du dispositif**. L'accord du 20 novembre 2009 a en effet notamment pour objectif de passer d'un **dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité** à un dispositif de **santé et de sécurité au travail**, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de **l'homme au travail**, et de rapprocher, de ce fait, encore le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail.

Dans ce cadre, la surveillance médicale des femmes enceintes est une obligation légale (articles 26 et 47 du décret)

Le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article

26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus. **Le décret 82-453 modifié indique par ailleurs désormais, au dernier alinéa de l'article 26, que le CHSCT doit être tenu informé de ce refus.**

Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000).

Face à la demande d'un agent, l'employeur a une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° 00NT01965 ; CAA Nancy N° 04NC007091er juin 2006 M.H). Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° 021768).



Aménagement de service dans le cadre d'un allaitement : Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (JO 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

*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.). »*

Il n'y a pas obligation de l'employeur d'accorder un aménagement de service. L'impossibilité d'interrompre l'activité (notamment aide personnalisée) peut être invoquée par l'administration.

VIII. Fin du congé

A l'issue de son congé, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit à temps complet dans son ancien emploi. A défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

La fonctionnaire peut, à l'issue de son congé de maternité, demander à reprendre ses fonctions à temps partiel. **Pour plus de détails, se reporter au dossier « Temps partiel ».**

Elle peut également demander à être placée en congé parental.

Enfin, si la situation l'exige, elle peut demander à bénéficier d'une mise en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans. **Pour plus de détails, se reporter au dossier « Disponibilité ».**

L'agent non-titulaire est réintégrée sur son emploi précédent. A défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

Textes de référence : Congé de maternité

- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-6 portant sur les prestations en espèces durant la durée du congé maternité.
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : Article à consulter : 34 alinéa 5
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat : Articles à consulter : 15 et 16
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat : Article à consulter : 22
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés
- Circulaire DGAFP n°4/07/258 du 12 juillet 2007 relative à l'assouplissement du régime de congé de maternité.
- Circulaire n°190 du 9 juin 2006 relative à la période supplémentaire de congé de maternité des mères d'enfants prématurés hospitalisés.
- Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat