

## LE CONGE DE MATERNITE D'UN AGENT FONCTIONNAIRE DE LA FPH

Tout agent en position d'activité, de détachement ou de congé parental peut bénéficier du congé de maternité. Si la nouvelle grossesse intervient au cours d'un congé parental, le congé parental prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé de maternité. Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque l'agent en fait la demande.

❖ **Bénéficiaires :**

Agent fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) de droit public.

❖ **Procédure administrative :**

L'agent doit formuler sa demande par écrit et l'adresser au directeur de son établissement. La demande 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. L'agent ne peut pas renoncer à son congé de maternité. Même en l'absence de demande de sa part, il est placé en congé de maternité.

**A l'HNFC**, l'agent doit établir sa demande sur un imprimé intitulé « Titre d'autorisation d'absence » visé par le cadre et le retourner à la DRH.

❖ **Durée :**

- ***Durée légale si naissance d'un enfant*** : la durée du congé de maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfant que l'agent a déjà à 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 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>ème</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	

L'agent peut renoncer à une partie de son congé, mais il doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

- ***Durée légale si naissance de 2 enfants ou plus*** : la durée du congé de maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfant que l'agent a déjà à 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
2 enfants	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 <sup>ème</sup> enfant ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

L'agent peut renoncer à une partie de son congé, mais il doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

**- Allongement du congé postnatal :** l'agent peut renoncer d'une partie du congé prénatal après l'accouchement. Sa demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit sa grossesse. Ce certificat atteste que son état de santé lui permet de prolonger son activité professionnelle avant la naissance. Son médecin ou votre sage-femme y indique la durée du report qui peut être de 3 semaines maximum. La demande de report ne peut 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 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt. La période initialement reportée après l'accouchement est réduite d'autant.

**Attention :** le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

**- Allongement du congé prénatal :** dans certains cas, l'agent peut reporter une partie de son congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical :

→ à partir du 3<sup>e</sup> enfant, l'agent peut reporter 2 semaines maximum sur son congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.

→ Pour naissance de jumeaux, l'agent peut reporter 4 semaines maximum sur son congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance. la naissance de jumeaux.

#### ❖ **Congés supplémentaires 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 ou à l'accouchement :

→ 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),

→ 4 semaines après le congé postnatal.

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état pathologique de l'agent et en précise la durée prévisible. Il doit présenter sa demande de congé supplémentaire dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat par son médecin ou sa sage-femme. 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. La période supplémentaire de congé après l'accouchement peut être prise immédiatement après le terme du congé de maternité.

#### ❖ **Cas particulier :**

**- 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.

**- Accouchement prématuré :** lorsque l'accouchement intervient avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

#### **- Hospitalisation de l'enfant :**

→ **Si l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue** et exige l'hospitalisation de l'enfant, l'agent bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité. La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé prénatal. Cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. L'agent bénéficie automatiquement de cette prolongation sur présentation de tout document attestant de la durée de l'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 ne peut pas lui être refusé.

**- Décès de l'enfant :** lorsque l'enfant décède après sa naissance, l'agent conserve son congé postnatal. 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, il est placé en congé de maladie.

**- Décès de la mère :** en cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père peut demander à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci. Si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir, ce congé peut être accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère, si elle le demande. Le congé ne peut pas être refusé au père ou à la personne qui vivait en couple avec la mère. La demande doit préciser les dates de congé. Quand le congé est accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère, la demande doit être accompagnée des 2 documents suivants :

→ Justificatif de la vie commune avec la mère

→ Document indiquant que le père de l'enfant ne bénéficie pas de ce congé

#### ❖ **Rémunération :**

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) (si l'agent a déjà au moins 1 enfant) lui sont versés en intégralité. S'il perçoit une nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle lui est aussi versée en intégralité pendant son congé de maternité. Les différentes primes et indemnités lui sont versées pendant son congé de maternité, si leur maintien est prévu par les textes qui les instituent.

#### ❖ **Impact du congé sur la carrière :**

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour l'avancement. Il ne modifie pas les droits aux congés suivants :

→ Congés annuels,

→ Congé 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.

**- Si l'agent est fonctionnaire stagiaire :** le congé de maternité est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10<sup>ème</sup> de la durée totale du stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an). La période de congé de maternité au-delà de 1/10<sup>me</sup> de la durée du stage prolonge le stage sans modifier la date d'effet de la titularisation de l'agent.

**- Si l'agent est fonctionnaire à temps plein :** il est automatiquement rétabli à temps plein pendant la durée du congé de maternité.

#### ❖ **Retraite :**

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour la retraite.

### ❖ **Autorisations d'absence liées à la grossesse :**

L'agent peut bénéficier d'autorisations d'absence, si les *nécessités de service*: le permettent, à partir du début du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour. Il peut aussi bénéficier d'autorisations d'absence, si les nécessités de service le permettent, pour se rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

### ❖ **Fin du congé :**

L'agent est réaffecté dans son ancien emploi. Si cela, n'est pas possible, il est affecté dans un emploi équivalent le plus proche de son dernier lieu de travail.

### **Textes juridiques de références :**

- Code de la fonction publique : articles L631-1 à L631-2
- Code de la fonction publique : articles L631-3 à L631-5
- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-7 (*congé de maternité : durée, indemnisation*)
- Code de la sécurité sociale : articles R331-5 à R331-7
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 *relatif aux agents contractuels de la FPH (articles 2, 13 et 14)*
- Décret n°94-139 du 14 février 1994 *relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPH (article 2)*
- Décret n°2010-745 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 *relatif à la grossesse pathologique des agents publics liée à l'exposition in utero au distilbène*
- Décret n°2021-1342 du 13 octobre 2021 *relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPH (article 2)*
- Arrêté du 28 mars 2022 *relatif à la liste des pièces justificatives accompagnant la demande de congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans la FPH*
- Circulaire n°96-152 du 29 février 1996 *relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance dans la FPH (article 2)*
- Référentiel RH (*chapitre 2.03*)
- Congé de maternité dans la fonction publique ([www.service-public.fr](http://www.service-public.fr))

(Mise à jour septembre 2023)