

LE CONGÉ MATERNITÉ

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique,
- Code de la sécurité sociale,
- Code du travail,
- Lois de financement de la sécurité sociale,
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,
- 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,
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique,
- L'arrêté du 30 novembre 2021 détermine la liste des pièces accompagnant la demande écrite de congé maternité restant dû en cas de décès de la mère de l'enfant et, le cas échéant, de report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant,
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

A.	PRÉAMBULE	3
B.	LES BÉNÉFICIAIRES	3
I.	Agents fonctionnaires et stagiaires	3
II.	Agents contractuels de droit public.....	4
C.	LES FORMALITÉS	5
D.	DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ	6
I.	Durée classique du congé maternité	6
II.	Assouplissements prévus dans le cadre d'une prescription médicale	7
E.	CONDITIONS DE TRAVAIL	11
I.	Aménagement du poste pendant la grossesse	11
II.	Télétravail	11
III.	Autorisations d'absence	12
F.	INCIDENCE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT	13
I.	Traitement	13
II.	Avancement et retraite	14
III.	Entretien professionnel	14
IV.	Agent à temps partiel	14
V.	L'agent stagiaire.....	15
VI.	Les congés annuels	15
VII.	Le compte épargne temps	16
VIII.	Les droits ARTT	16
IX.	Licenciement et refus de titularisation.....	16
X.	Discriminations	17
G.	SITUATION DE L'AGENT À L'ISSUE DE SON CONGÉ MATERNITÉ	18
I.	Pour un agent fonctionnaire.....	18
II.	Pour un agent contractuel.....	18
III.	Possibilités alternatives de reprise	19

A. PRÉAMBULE

Les fonctionnaires et les agents contractuels de droits public disposent des mêmes droits en matière de congé maternité. Ils bénéficient d'un congé maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue au régime général de sécurité sociale.

Le congé de maternité est un droit et non une obligation.

L'agent peut renoncer à utiliser la totalité de son congé à condition d'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication, d'avoir obtenu l'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive et d'en avoir informé au préalable l'autorité territoriale.

Par contre, la femme concernée doit obligatoirement cesser tout travail durant les huit semaines qui entourent la naissance (période de protection légale).

La reprise du travail ne peut en aucun cas intervenir avant l'expiration d'une période de six semaines après la naissance.

Le non-respect de ces dispositions, fait sciemment par l'employeur public, l'expose à des sanctions pénales.

Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale est venu apporter de précisions sur le congé maternité, et à supprimer la condition d'ancienneté requise pour les agents contractuels.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent **aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.**

B. LES BÉNÉFICIAIRES

Le droit au congé de maternité est ouvert à **tout agent féminin ayant déclaré son état de grossesse.**

Ce congé permet à l'agent de cesser d'exercer ses fonctions pendant une certaine durée, avant et après l'accouchement, tout en étant maintenue en position d'activité.

I. **Agents fonctionnaires et stagiaires**

Peuvent bénéficier d'un congé maternité **toutes les fonctionnaires titulaires et stagiaires**, qu'elles exercent à temps plein ou à temps partiel, qu'elles occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qui sont en activité.

Les dispositions applicables aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général (agents IRCANTEC) renvoient aux mêmes droits que pour celles à temps complet (agents CNRACL).

Le droit à congé maternité ne peut en principe être accordée qu'aux fonctionnaires **en position d'activité**. Cependant deux précisions méritent d'être apportées :

- Une fonctionnaire placée dans une position statutaire autre que l'activité (en disponibilité par exemple), peut continuer à bénéficier pendant un certain temps (12 mois suivant la mise en disponibilité) d'une couverture sociale au titre de son régime de sécurité sociale antérieur, sans pour autant être placé en congé maternité ou maladie (*code de la sécurité sociale - articles L 161-8, R 161-3*).
- L'article 32 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 prévoit en outre que les fonctionnaires en congé parental ont le droit d'interrompre leur congé pour bénéficier d'un congé de maternité.

En cas de grossesse survenant durant un congé de maladie :

- Si l'agent est en congé de longue durée (CLD), il ne peut être interrompu pour être remplacé par un autre congé (art.20 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987). Aussi le fonctionnaire ne pourra être placé en congé maternité qu'après avoir été réintégrée à l'expiration du congé de longue durée, si la période légale n'est pas expirée.
- S'il s'agit d'un autre type de congé de maladie, il peut être interrompu par le congé de maternité.

En cas de grossesse survenant durant détachement :

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'employeur d'accueil.

À l'issue de son congé, l'agent retrouve son poste, qui n'était pas considéré comme vacant durant son absence pour maternité. À défaut, il est obligatoirement réintégré sur un emploi dont les missions correspondent à son grade.

II. Agents contractuels de droit public

Pour les agents en contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (*article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Si à l'issue de son congé, l'agent contractuel est physiquement apte à reprendre, il est réemployé sur son emploi si les nécessités de service le permettent. À défaut, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le réemploi n'est prononcé que pour la période du contrat restant à courir. S'il est physiquement inapte de manière temporaire il est placé en congé sans traitement ; s'il est définitivement inapte, il est licencié après une recherche de reclassement le cas échéant (*articles 33 et 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

Ce congé est attribué dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, et donc aux mêmes bénéficiaires (père, conjoint, partenaire de PACS, concubin).

À l'instar des fonctionnaires, à l'occasion d'une nouvelle naissance, l'agent contractuel en congé parental bénéficie du droit à réintégrer pour être placé en congé de maternité (*article 14 II du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Jusqu'au 1^{er} juillet 2021, seul l'agent contractuel, en position d'activité, qui justifiait d'au moins 6 mois de services pouvait bénéficier d'un congé de maternité rémunéré à plein traitement (*article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

L'ancienneté est décomptée à partir de la date du contrat initial, même si depuis celui-ci a été renouvelé dans le respect des dispositions prévues aux articles 27 et 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

À défaut de temps de services suffisants, l'article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoyait que les agents étaient placés, pour la même durée, en congé sans traitement pour maternité. Ils ne pouvaient alors prétendre qu'aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. À l'issue de cette période, la situation de l'intéressé était régie dans les conditions prévues pour les agents contractuels ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

Après un congé non rémunéré ayant duré au moins un an, l'agent qui ne présente pas de demande de réemploi au moins un mois à l'avance est considéré comme démissionnaire.

Depuis le 1^{er} juillet 2021 (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 et ceux dont la naissance est prévue à compter de cette date) : **tout agent contractuel peut en bénéficier sans condition d'ancienneté.**

C. LES FORMALITÉS

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

La déclaration de grossesse doit être adressée :

- Avant la fin du 4^{ème} mois de grossesse, à son employeur (*circulaire du 21 mars 1996*),
- Dans les 14 premières semaines à la CPAM, pour les agents relevant du Régime Général, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales (CAF).

Elle doit préciser la date présumée de l'accouchement, afin que les dates du congé maternité puissent être déterminées.

Le congé de maternité est accordé **de droit** à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève. 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 l'accouchement

Pour accorder ce congé, **l'employeur doit prendre un arrêté individuel, qu'il doit ensuite notifier à l'agent.**

Vous trouverez tous les modèles d'arrêtés dans notre base documentaire sur notre site internet www.cdg28.fr en cliquant [ici](#).

Une copie devra être transmise au CDG 28 pour mise à jour du dossier de l'agent.

Que faire en cas d'absence de demande de la part de l'agent ?

Le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 prévoit que **même en l'absence de demande de sa part, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes prévues à l'[article L. 1225-29 du code du travail](#).**

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'employeur gestionnaire, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé de maternité d'office 2 semaines avant cette date et pour une période minimum de 6 semaines après l'accouchement. **Cette période correspond à la période d'interdiction légale d'emploi de la femme en état de grossesse (L 1225-9 du code du travail).**

L'agent ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes ; En revanche, elle ne peut être contrainte à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle désire renoncer, à condition :

- D'avoir fourni un certificat médical de non contre-indication,
- D'avoir obtenu l'avis du médecin chargé de la prévention,
- D'avoir informé au préalable son administration de son intention et, pour les agents contractuels, sa caisse de sécurité sociale.

D. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

I. Durée classique du congé maternité

La durée du congé de maternité applicable aux agents territoriaux est celle prévue par le code de la sécurité sociale. Elle est donc identique à celle des salariées du secteur privé.

Ce congé ne peut pas être interrompu par un autre congé (*circulaire ministérielle du 13.03.2006*).

La durée du congé maternité est variable.

Elle est déterminée en fonction :

- Du nombre d'enfants déjà à charge,
- Du type de grossesse (simple, gémellaire, multiple),
- Des éventuelles modulations que peut obtenir l'agent,
- Des prescriptions médicales qui peuvent entraîner l'attribution de périodes supplémentaires.

Le congé comporte une période prénatale et une période postnatale, fixées en fonction de la date à laquelle la naissance est prévue.

❖ Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant

En cas de grossesse simple, le congé débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci soit au total 16 semaines, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement avant la date présumée.

❖ Naissance du 3^{ème} enfant

Si l'agent ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables*, elle a le droit de suspendre son activité pendant une période qui débute 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci, soit au total 26 semaines.

La période prénatale du congé peut être portée à 10 semaines ; dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.

La durée de la période postnatale du congé peut être fixée à 10 semaines lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu.

* L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable (circulaire du 21.03.1996). Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou un poids de fœtus de 500g.

❖ Naissance multiple

1) 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 au total 34 semaines.

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

2) 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 au total 46 semaines. En raison de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

II. **Assouplissements prévus dans le cadre d'une prescription médicale**

Lorsqu'une période supplémentaire de congé est accordée sur prescription médicale (grossesse pathologique, couches pathologiques ...), l'employeur peut à tout moment faire contrôler l'état de santé par un médecin agréé, et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

❖ **Report d'une partie du congé prénatal sur la période postnatale**

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être réduite à la demande du fonctionnaire, sur prescription médicale dans la limite de 3 semaines, pour être reportée sur la période postnatale.

Avant le 1er juillet 2021, l'agent qui souhaite bénéficier du report, doit justifier d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report, rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse (médecin généraliste, sage-femme, médecin spécialiste en gynécologie ou obstétrique).

C'est la prescription médicale qui fixe le nombre de jours que l'agent est autorisé à reporter, dans la limite de trois semaines. L'autorisation peut être accordée en plusieurs fois, par exemple semaine par semaine.

Ces dispositions s'appliquent à tous les congés maternité (naissance de rang 1 ou 2, 3 ou plus et naissances multiples).

L'agent doit transmettre sa demande de report, accompagnée de la prescription médicale, à son employeur au **plus tard au début du congé prénatal légal**. L'agent contractuel doit transmettre ces mêmes documents à son employeur et à la CPAM compétente.

En cas d'arrêt de travail pendant la période qui a fait l'objet d'un report, ce dernier est annulé et le congé prénatal débute à compter du 1^{er} jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement (*L 331-4-1 code de la sécurité sociale / circulaire n° INT/B/07/00097/C du 27/09/07 du Ministère de l'Intérieur*).

Depuis le 1er juillet 2021, il est prévu que le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie 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 auprès de l'autorité territoriale dont elle relève.

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 et indique la durée du report.

La durée du report est égale à celle précisée par le certificat dans la limite de 3 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.

❖ Congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches

Si, durant la grossesse ou la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire, peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites de couches, dans les conditions définies ci-après :

- En cas d'arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de 21 jours. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (première constatation médicale). Dans ce cas, le congé postnatal n'est pas réduit.

Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire - état pathologique lié à la grossesse - a disparu avec l'accouchement.

- En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites de couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de 4 semaines. À l'issue de ce congé, l'agent qui n'est pas en état de reprendre ses fonctions est placé en congé de maladie.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pensions servies par la CNRACL ou l'IRCANTEC.

Le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 est venu apporter les précisions applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 :

- Pour bénéficier de ces congés supplémentaires, l'agente adresse une demande à l'autorité territoriale dont elle relève,
- 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 2 jours suivant l'établissement du certificat, l'agente le transmet avec sa demande.**
- Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration 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 21 jours. La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

❖ Grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES)

L'agent à qui est prescrit un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au DES pendant la période s'étendant de 1948 à 1981 bénéficie du congé de maternité prévu à l'article 32 de la loi du 20 décembre 2004. Cet arrêt doit être prescrit par un médecin spécialiste ou compétant en gynécologie-obstétrique. Il est de droit dès lors que l'agent transmet les volets du formulaire d'arrêt de travail spécifique.

L'agent bénéficie d'un congé de maternité rémunéré dans les conditions fixées par la réglementation qui lui est applicable dès le premier jour d'arrêt du travail. Ce congé prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.

L'employeur public est en droit de faire procéder à tout moment à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé. L'agent doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Le comité médical peut-être saisi, soit par l'employeur public, soit par l'intéressé des conclusions du médecin agréé (*Loi n°2004-1370 du 20.12.2004 / Décret 2010-745 du 1er juillet 2010*).

❖ Situations particulières

1) Accouchement prématuré sans incidence sur le congé maternité (L 331-3 et L3331-4 du code de la sécurité sociale)

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal. La durée totale du congé maternité est donc inchangée.

2) Accouchement prématuré d'au moins 6 semaines (L 331-3 du code de la sécurité sociale, circulaire du 12 juillet 2006 du ministère de l'Intérieur)

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue qui exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la durée du congé maternité **est prolongée du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité**.

La durée totale du congé est donc égale à la durée du congé légal de maternité auquel a droit la mère en raison du rang de l'enfant, augmentée du nombre de jours courant à partir de l'accouchement jusqu'au début du congé.

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 territoriale dont elle relève de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Afin de justifier de l'hospitalisation postnatale du nouveau-né et de pouvoir bénéficier de la période supplémentaire de congé, la mère doit produire un bulletin d'hospitalisation établi au titre de l'enfant délivré par l'établissement de santé.

3) Accouchement retardé

La période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoute au congé postnatal. La période postnatale n'est donc pas raccourcie, bien que la période prénatale ait été plus longue que prévue.

4) Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant (L 331-5 du code de la sécurité sociale)

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, la mère a la possibilité de demander à reprendre ses fonctions de manière anticipée et à bénéficier du report, à la date de fin de l'hospitalisation, de tout ou partie du congé de maternité auquel elle peut encore prétendre.

La circulaire du 21 mars 1996 précise qu'il doit être obligatoirement pris à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital. Toutefois, elle ne peut demander à bénéficier de ce report qu'après avoir pris la période supplémentaire de congé mentionné ci-dessus. En effet, cette période supplémentaire ne peut être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Depuis le 1er juillet 2021, il est prévu que le report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont elle relève.

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.

5) En cas de décès de l'enfant

La mère ne perd pas son droit au congé de maternité. Il continuera jusqu'à son terme. La totalité du congé reste de droit.

Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions, elle doit obligatoirement avoir été placée en congé maternité pendant au moins 6 semaines après la naissance.

6) En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Depuis le 1er juillet 2021, il est prévu que ce congé en cas de décès de la mère de l'enfant, prévu aux articles L 631-3 à L 631-5 du code général de la fonction publique et, le cas échéant, le bénéfice du droit à congé, est accordé de droit père de l'enfant lié par elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle et qui en fait la demande auprès de l'autorité territorial dont il relève.

Le bénéficiaire indique dans sa demande les dates de congé.

L'agent doit transmettre le formulaire de demande, mentionné à l'article D. 331-5 du code de la sécurité sociale, intitulé « Demande d'indemnisation du congé de maternité restant dû à la suite du décès de la mère d'un nouveau-né » (Cerfa n° 15411*01) ; accompagnées des pièces justificatives mentionnées dans la notice du formulaire.

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.

❖ **Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions**

La circulaire du 21 mars 1996 prévoit en outre la possibilité d'octroi d'un congé supplémentaire nécessité par les suites de couches. Le congé postnatal peut alors être augmenté dans la limite de quatre semaines. A l'issue de ce congé, l'agent qui n'est pas en état de reprendre ses fonctions est placé en congé de maladie.

Tableau Récapitulatif

Type de grossesse	Situation	Durée totale du congé maternité (En semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale
Grossesse simple	Lorsqu'il s'agit du 1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	16 (Art. L. 331-3 CSS)	6 ⁽¹⁾	10 ⁽⁴⁾
	Lorsqu'il s'agit du 3 ^{ème} enfant (ou plus)	26 (Art. L. 331-4 CSS)	8 ^{(1) (2)}	18 ⁽⁴⁾
Grossesse gémellaire		34 (Art. L. 331-3 CSS)	12 ^{(1) (3)}	22 ⁽⁴⁾
Grossesse de triplés (ou plus)		46 (Art. L. 331-3 CSS).	24 ⁽¹⁾	22 ⁽⁴⁾

(1) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines.

(2) La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

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

(4) En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

E. CONDITIONS DE TRAVAIL

I. Aménagement du poste pendant la grossesse

L'employeur peut proposer (sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin de prévention) **un changement temporaire d'affectation** garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, 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.

Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions pour les femmes enceintes (*article 24 décret n°85-603 du 10 juin 2003*)

Le maintien des avantages, notamment pécuniaires liés aux conditions initialement exercées doit être garanti.

II. Télétravail

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux 3 jours de droit commun.

Cette dérogation de 6 mois maximum peut être accordée sur demande de l'agent dont l'état de santé ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Elle est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après un nouvel avis du médecin de prévention ou du médecin du travail (*Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*).

III. Autorisations d'absence

La circulaire n° FPP/A/96/10038/C du 21 mars 1996 prévoit que l'employeur peut accorder un certain nombre d'autorisations d'absence. Dans les collectivités locales, il **y a lieu de vous référer à votre délibération instituant les autorisations d'absences.**

NB : la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions relatives aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux. Désormais, leur octroi n'est plus prévu à l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 mais aux articles L 622-1 et L 622-2 du CGFP afin d'uniformiser le régime d'octroi de ces autorisations dans les trois versants de la fonction publique. Ces articles reprennent la règle selon laquelle ces autorisations d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Il renvoie à un décret le soin de déterminer la liste de ces autorisations et de préciser celles qui seront accordées de droit, ainsi que leurs conditions d'octroi. À ce jour, ce décret n'est toujours pas paru.

Ces autorisations d'absence, rémunérées, sont assimilées à une période de services effectifs, y compris pour le calcul des droits à jours de RTT.

❖ Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur)

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives.

Lorsque L'employeur ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention.

❖ Examens médicaux obligatoires

Les fonctionnaires et agents bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (*Circulaire 21 mars 1996 et art. L. 154 du code de la santé publique*).

Lorsque L'employeur ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention.

❖ Allaitement

L'article 46 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 accorde à la fonctionnaire qui allaite son enfant la possibilité de bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant. Cet aménagement horaire est accordé sous réserve des nécessités du services et selon des modalités définies par décret (*article 46 loi n°2019-828 du 6 août 2019*).

❖ Assistance médicale à la procréation (PMA)

Une circulaire du 24 mars 2017 prévoit que, sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA), à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé.

Une autorisation d'absence peut également être accordée sous réserve des nécessités de service, à l'agent public, conjoint, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

❖ Décès de l'enfant

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 crée à l'article L 622-2 du CGFP une autorisation spéciale d'absence de droit pour le décès d'un enfant. Celle-ci est d'une durée de 5 jours ouvrables.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à 7 jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

❖ Aménagement des horaires de travail d'une heure/jour maximum

À partir du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse, l'agent peut bénéficier compte tenu des nécessités des horaires de son service, sur avis du médecin de prévention, de facilités dans la répartition des horaires de travail, dans la limite d'une heure par jour de service. Ces autorisations ne sont pas récupérables.

F. INCIDENCE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

I. Traitement

Durant ce congé, les fonctionnaires et les agents contractuels conservent la totalité du traitement indiciaire.

Le juge administratif a également considéré que les « rémunérations accessoires » du traitement devaient être maintenues, ce qui incluent le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) des fonctionnaires qui la perçoivent est également maintenue (*article 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993*).

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 agents concernés en cas de congés maternité.

La prise en charge des titres de transport pour les déplacements domicile-travail est suspendue pour les mois entiers durant lesquels l'agent est absent (*article 6 décret n° 2010-676 du 21 juin 2010*).

Pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires IRCANTEC et contractuels), ils perçoivent des indemnités journalières de repos de la CPAM. **Ces prestations viennent en déduction de la rémunération statutaire maintenue par l'employeur** car les indemnités journalières de la CPAM auxquelles peut prétendre l'agent contractuel ne se cumulent pas avec le traitement versé par l'employeur.

De fait, soit l'employeur sollicite la **subrogation** auprès de la CPAM (*dans ce cas, l'employeur perçoit les indemnités journalières de la CPAM à la place de l'agent et verse alors l'intégralité de la rémunération due à l'agent*), soit il demande à l'agent de lui transmettre le montant des indemnités perçues pour lui verser le complément de rémunération lui garantissant le maintien de sa rémunération.

Aucun jour de carence n'est appliqué au congé de maternité et aux éventuels congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Par ailleurs, lorsque l'agent est placé en congé de maladie postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, **aucune journée de carence** ne doit être appliquée. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2024, il n'y a plus de jour de carence en cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (*fausse couche*) ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée.

II. Avancement et retraite

Les congés de maternité sont pris en compte pour l'avancement.

Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension de la CNRACL et, le cas échéant à la retraite complémentaire IRCANTEC.

III. Entretien professionnel

Le fonctionnaire en congé maternité ou qui en a bénéficié durant l'année, ne perd pas son droit à bénéficier d'un entretien professionnel, sous réserve d'avoir été présente assez longtemps pour que sa valeur professionnelle puisse être évaluée.

IV. Agent à temps partiel

Les agents publics autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (*articles 9 et 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004*).

V. L'agent stagiaire

Le congé maternité a des effets sur la durée du stage. Le stage d'un agent bénéficiant d'un congé de maternité est prolongé de la durée de ce congé dans les limites fixées par décret (*article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*).

Toutefois, la titularisation de l'agent prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité (*article 8 décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*).

VI. Les congés annuels

Le congé de maternité est considéré comme service accompli et ouvre donc des droits à congé annuel (*article 1^{er} décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*).

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a transposé dans la fonction publique les dispositions du droit européen relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Le code général de la fonction publique prévoit désormais que l'agent bénéficiant de certains types de congés liés à la famille conserve 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. Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels et l'entretien annuel. Son ainsi concernés par cette nouvelle disposition : congé maternité, congé parental congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant.

Le décret n° 2025-565 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique ainsi que l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale complètent ces dispositions.

La prise en compte du report des congés annuels non pris pour responsabilité parentale ou familiale fait suite à l'introduction dans le code général de la fonction publique depuis le 24 avril 2024 du maintien des droits acquis avant une absence pour motif parental ou familial (*cf. article 36 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024*). Au vu de cette loi, sont concernés les agents ayant bénéficié, en outre, d'un congé maternité.

❖ **Le droit au report des congés annuels acquis avant un congé pour responsabilité parentale ou familiale**

Les congés annuels acquis avant un congé pour responsabilité parentale ou familiale peuvent être intégralement reportés, c'est-à-dire que la limite de 4 premières semaines de congés annuels par période de référence ne doit pas leur être appliquée.

Les autres règles prévues pour le report de congés acquis avant un congé de maladie s'appliquent :

- La période de report de ces congés est fixée à 15 mois à compter de la date de reprise de l'agent,
- Cette période de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

❖ **Le droit au report des congés annuels acquis pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale**

Les congés annuels acquis pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale (hors congé parental) peuvent être intégralement reportés, c'est-à-dire que la limite de 4 premières semaines de congés annuels par période de référence ne doit pas leur être appliquée.

Les autres règles prévues pour le report de congés acquis avant un congé de maladie s'appliquent :

- La période de report de ces congés est fixée à 15 mois à compter de la date de reprise de l'agent, et au plus tard à la fin de l'année durant laquelle le congé annuel est acquis,
- Cette période de report peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

① Retrouvez l'intégralité des dispositions de la réforme de l'indemnisation des congés annuels non pris dans notre fiche thématique dédiée (en cliquant [ici](#)).

VII. Le compte épargne temps

L'agent qui a cumulé des droits sur son compte épargne temps peut en bénéficier de plein droit, sur sa demande, à l'issue du congé maternité (*article 8 décret n° 2004-878 du 25 août 2004*).

VIII. Les droits ARTT

Les périodes de congé maternité génèrent des droits à l'acquisition de jours ARTT.

L'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 dispose que seuls les congés pour raison de santé (*congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie*) n'ouvrent pas ces droits (*Réponse publiée dans le JO Sénat du 14/03/2013 - page 879*).

On notera cependant qu'une Cour administrative d'appel a adopté une position contraire en indiquant que l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures, et donc que les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif" (*CAA de Nantes, 21/12/2018, n°17NT00540*).

À ce jour, le conseil d'État n'a pas eu à trancher cette question.

Par conséquent, il existe une incertitude juridique sur ce point.

IX. Licenciement et refus de titularisation

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient d'un **régime spécifique de protection** contre le licenciement. En effet, le juge a érigé en « principe général du droit » le principe, dont s'inspire le code du travail (*article L. 1225-4*) selon lequel aucun employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté ; il est donc applicable à tous les travailleurs, et notamment aux agents publics (*CE 8.06.1973 n°80232, CE 9.07.1997 n°158347*).

L'article L. 1225-4 du code du travail dispose quant à lui, que le licenciement d'une salariée est impossible durant la grossesse, le congé de maternité, les congés annuels pris immédiatement après le congé de maternité et les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Ce principe a été repris dans le décret relatif aux agents contractuels (*article 41 décret n°88-145 du 15 février 1988*) :

« Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux [articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10](#) et [L. 1225-39](#) du code du travail. »

Le juge administratif a confirmé que ce principe était également applicable aux fonctionnaires stagiaires (CE 20 mars 1987 n°62553).

L'interdiction de licenciement fait toutefois l'objet de deux exceptions (article L. 1225-4 code du travail et article 41 décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- en cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse (pour un exemple : CE 27.01.1989 n°74294)
- en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.

Même dans ces deux cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être notifié durant la période de congé de maternité (article L. 1225-4 code du travail ; article 13 du décret 88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

La protection va au-delà de la simple interdiction de licenciement durant la période de protection :

- **Il est interdit de notifier une décision de licenciement durant cette période, même s'il est prévu qu'elle ne prenne effet qu'après son expiration** (CE 09.07.1997 n°158347),
- L'employeur ne peut pas prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection, notamment en faisant paraître une offre d'emploi visant à préparer le remplacement définitif de l'intéressée (CJCE 11.10. 2007 n°C-460/06),
- Le préavis ne peut pas être accompli durant la période de protection (CE 12.06.1987 n°67629).

En revanche, la protection ne fait pas obstacle :

- À l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée (article L. 1225-6 code du travail),
- Au refus de titularisation pour insuffisance professionnelle **en fin de stage** (CE 11.07.1984 n°44715),
- À un licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai, sous réserve que la décision ne soit pas fondée sur la grossesse elle-même (CAA Marseille 27.06. 2000 n°97MA05494 ; QE Sénat n°15976 du 11.11.2010),
- À une radiation des cadres pour abandon de poste (CAA Marseille 3.04.2012 n°10MA01254).

X. Discriminations

La fonctionnaire en état de grossesse bénéficie également d'une protection contre les discriminations.

Ainsi, l'article L 131-1 du code général de la fonction publique dispose : "*Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#), [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#)* ».

G. SITUATION DE L'AGENT À L'ISSUE DE SON CONGÉ MATERNITÉ

I. Pour un agent fonctionnaire

L'emploi de la fonctionnaire ne devient pas vacant du fait du congé de maternité.

Pour remplacer l'agent en congé, un agent contractuel peut être recruté (*article L332-13 du CGFP*),

À l'expiration du congé de maternité, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Si elle le demande, elle peut également être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de priorité (*fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, travailleurs handicapés*) prévues à l'article L 512-26 du CGFP (*article L 631-2 du CGFP*).

La circulaire du 21 mars 1996 précise que la réintégration doit avoir lieu sur le même poste de travail, « sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement ».

En cas d'incapacité temporaire, la fonctionnaire peut être placée en congé de maladie, dans les conditions de droit commun.

En cas d'incapacité définitive, si le reclassement est impossible :

- Les fonctionnaires titulaires relevant du régime spécial peuvent être mis à la retraite pour invalidité,
- Les fonctionnaires titulaires relevant du régime général sont licenciés,
- Les fonctionnaires stagiaires sont licenciés.

II. Pour un agent contractuel

Le congé de maternité de l'agent contractuel ne met pas fin à son engagement, mais suspend celui-ci.

L'agent contractuel placée en congé de maternité peut être remplacée par un autre agent contractuel (*L 332-13 du CGFP*).

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi « dans la mesure où les nécessités du service le permettent » (*articles 13 et 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988*). Il ne s'agit donc pas d'un droit.

Si l'agent ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (*article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

Pour les agents en CDD, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période restant à courir (*article 34 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

Toutefois, on rappellera que le non renouvellement de l'engagement ne peut être justifié **que par l'intérêt du service**.

L'agent contractuels temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité est placé en congé sans traitement. Ce congé est accordé pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire (*article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

L'agent contractuels définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité est licencié ; ce licenciement n'est toutefois possible qu'en cas d'impossibilité de procéder à son reclassement.

III. Possibilités alternatives de reprise

À l'issue d'un congé de maternité, l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps (*article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

Elle peut également bénéficier, de droit :

- **D'un temps partiel pour élever un enfant.** Ce temps partiel peut être annualisé sur un cycle de 12 mois, non reconductible, débutant par une période non travaillée de 2 mois maximum non fractionnable. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %. Ce dispositif concerne les demandes présentées avant le 30 juin 2022.
- **D'un congé parental** ; celui-ci ne doit pas obligatoirement débuter dès la fin du congé de maternité.
- **D'une disponibilité de droit** (*pour les fonctionnaires titulaires*) ou d'un congé pour raisons familiales (*pour les fonctionnaires stagiaires, et pour les agents contractuels*) pour élever un enfant (*au plus tard jusqu'au 12^{ème} anniversaire*).