

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

CNRACL : Stagiaires et titulaires à TNC > ou = 28h et à TC

- ▶ *article 57-5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, articles L 331-3 à L 331-6 du code de la sécurité sociale, article L 1225-29 du code du travail, circulaire NOR FPPA 9610038C du 21 mars 1996, loi n° 2007-293 du 5 mars 2007.*

L'agent a droit à un congé de maternité ou un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale (déclaration de la grossesse à la sécurité sociale dans les 14 premières semaines de la grossesse).

L'agent conserve la totalité de son supplément familial, de l'indemnité de résidence et de la NBI.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue (y compris pendant les 2 semaines de grossesse pathologique). Une rémunération à temps plein est à nouveau octroyée.

La constatation doit être effectuée avant la fin du 3^e mois de la grossesse et la déclaration doit être adressée à son employeur avant la fin du 4^e mois de grossesse.

Le congé de maternité est octroyé au père, sur sa demande, en cas de décès de la mère à l'occasion de l'accouchement, sous réserve qu'il cesse tout travail salarié (*article L 331-6 du code de la sécurité sociale*). Si l'enfant décède, la mère ne perd pas son droit au solde de son congé de maternité. Si elle décide de reprendre son activité, elle ne pourra le faire qu'après avoir été placé en congé pendant au moins 6 semaines après l'accouchement.

L'agent placé en disponibilité de droit ou en congé parental et qui demande le bénéfice de l'assurance maternité au cours de la période de maintien de droits prévus à l'article L 161-8 du code de la sécurité sociale, ne peut prétendre au bénéfice du congé de maternité mais a droit au versement des prestations en espèces par sa collectivité. L'agent peut solliciter sa réintégration avant l'expiration de la période en cours. Pour l'agent en disponibilité de droit, la réintégration s'effectuera sous réserve d'un emploi vacant. Pour l'agent en congé parental, la réintégration s'effectuera au besoin en surnombre (*article 33 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 : nouvelle naissance ou motif grave*).

Par ailleurs, une période d'interdiction légale d'emploi, fixée à huit semaines (deux semaines avant la date présumée d'accouchement et six semaines après la date de l'accouchement) est imposée par l'article L 1225-29 du code du travail. Les deux semaines supplémentaires accordées au titre d'une grossesse pathologique ne sont pas prise en compte pour atteindre ces durées minimum. Si aucune demande de mise en congé de maternité n'a été adressée par l'agent, la collectivité doit le placer d'office en congé de maternité pendant cette période.

Un aménagement temporaire du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions peut être recommandé par le médecin du service de médecine préventive.



Des autorisations d'absence (examens médicaux obligatoires, séances préparatoires à l'accouchement sans douleur) et des aménagements d'horaires peuvent être accordés sur avis du médecin de prévention (demande de l'agent, prise en compte des nécessités de service). Les facilités sont accordées à partir du début du 3^e mois dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables, ni cumulables (*circulaire NOR FPPA 9610038C du 21 mars 1996*).

La durée du congé varie selon qu'il s'agit d'une seule naissance, avec dans ce cas, une différence entre la naissance du premier ou du deuxième enfant et la naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur ou de naissances multiples (différence entre la naissance de jumeaux et la naissance de triplés ou plus).

Des reports possibles du congé prénatal sur le congé postnatal ou l'augmentation du congé prénatal avec réduction correspondante du congé postnatal sont également prévus, de même que des congés supplémentaires peuvent être accordés pour raisons pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches. La période de repos prénatal peut être reportée sur le congé postnatal, sur demande de l'intéressée et après avis du médecin qui suit la grossesse. La durée du congé prénatal ne doit pas être inférieure à trois semaines.

Les congés supplémentaires sont accordés sur présentation d'un certificat médical. Les périodes supplémentaires accordées en cas d'état pathologique (grossesse ou couches pathologiques) sont considérées comme congé de maternité au regard des droits à l'avancement et des droits à retraite servie par la CNRACL (*circulaire NOR FPPA 9610038C du 21 mars 1996*).

En cas d'accouchement prématuré, la période non utilisée s'ajoutera au congé postnatal. Pour un accouchement retardé, la période comprise entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci s'ajoute au congé postnatal. La période postnatal débute le jour de l'accouchement.

Lorsque la naissance a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement, la période entre la naissance et les 6 semaines rallonge la durée du congé de maternité. Si l'enfant est hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la mère peut demander le report de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant (*article L 331-5 du code de la sécurité sociale*). La période de congé reportée prend impérativement effet à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

En cas de fausse couche ou d'interruption volontaire de grossesse pour motif thérapeutique, si la grossesse est déclarée, le congé maternité sera intégralement ouvert si l'accouchement intervient au terme de 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pèse 500 grammes (certificat médical).

Si la grossesse survient au moment d'un congé de maladie, le congé de maladie ordinaire et le congé de longue maladie sont interrompus. Ce n'est pas le cas pour le congé de longue durée. Un congé de maternité peut cependant suivre un congé de longue durée. Si l'intéressée en congé de longue durée se trouve être rémunérée à demi-traitement, une indemnité complémentaire sera servie pendant la durée légale du congé de maternité. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité et le demi-traitement statutaire (*article L 712-1 du code de la sécurité sociale*). Elle est à la charge de la collectivité.

L'agent en disponibilité d'office pour maladie ne peut pas bénéficier d'un congé de maternité. Dans la première année, le principe du maintien de la couverture sociale s'applique, l'agent perçoit des prestations en espèces d'assurance maternité. Au-delà, les prestations en espèces d'assurance maladie se substituent aux prestations en espèces d'assurance maternité (*décret n° 60-58 du 11 janvier 1960*).

La collectivité, accordant le congé, doit prendre un arrêté. L'arrêté doit être notifié à l'agent. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté n'est pas obligatoirement transmissible au contrôle de légalité (*Code général des collectivités territoriales, article L 2131-2*).

TYPE DE GROSSESSE		DURÉE TOTALE DU CONGÉ	CONGÉ PRÉNATAL	CONGÉ POSTNATAL (le jour de l'accouchement est compris dans le congé postnatal)
Grossesse simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	16 semaines	6 semaines (1) (2)	10 semaines (5)
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26 semaines	8 semaines (1) (2) (3)	18 semaines (5)
Grossesse gémellaire		34 semaines	12 semaines (1) (2) (4)	22 semaines (5)
Grossesse de triplés (ou plus)		46 semaines	24 semaines (1) (2)	22 semaines (5)

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

(2) Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et les six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

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

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

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