

CHLOÉ PINET,
avocate au cabinet Seban et associés

Non-renouvellement
Le non-renouvellement est une décision par laquelle l'administration refuse de poursuivre un contrat à son échéance, mettant fin aux fonctions de l'agent et pouvant ouvrir droit au chômage.

Congé pathologique
Le congé pathologique est accordé sur certificat médical lorsque l'état de santé de l'agente, lié à la grossesse, le justifie. Il est rémunéré à 100 %, dans la limite de sept semaines.

Congé supplémentaire
Le congé supplémentaire de naissance est accordé après la naissance d'un enfant pour une durée d'un ou deux mois, avec une rémunération dégressive de 70 % à 60 % du traitement.

Fonction publique

La protection de l'agente enceinte

Le président de la République Emmanuel Macron l'avait annoncé dans une conférence de presse du début de l'année 2024 (1) : le congé parental a été réformé, entre autres mesures visant au « réarmement démographique ». La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a servi de support à cette évolution (2). À cette occasion, l'article L.631-3 du code général de la fonction publique (CGFP) a ainsi été modifié afin d'introduire deux avancées en faveur des agentes enceintes (3).

D'une part, le texte prévoit désormais la possibilité, pour l'agente, de bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance d'un ou deux mois au choix, à l'issue de l'épuisement du droit à congé de maternité (4). D'autre part, la durée maximale du congé pathologique prénatal résultant d'une grossesse déclarée est portée de deux à trois semaines à compter du 1er mars 2026.

Ces modifications sont l'occasion d'un point général sur les conditions de protection de l'agente enceinte au sein de la fonction publique.

UNE GARANTIE RELATIVE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des agentes contractuelles, et quelle que soit la fonction publique concernée (5), il est acquis, de longue date, que « toute notification de licenciement à un agent féminin pendant une grossesse et les quatorze semaines suivant l'accouchement, alors même que ce licenciement ne prendrait effet qu'après l'expiration de ces quatorze semaines » (6) est purement et simplement interdite, ce qui a, par la suite, été inscrit dans les textes.

Mais cette interdiction de principe ne saurait être assimilée à une garantie totale de maintien dans l'emploi des agentes enceintes. En effet, puisqu'il est de jurisprudence constante qu'un agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non-renouvellement du contrat (7), il ne peut qu'en découler que l'agente enceinte n'a pas plus de droit au renouvellement de celui-ci (8) qu'un autre agent. Le contrat de l'agente enceinte peut donc prendre fin durant son congé de maternité, du fait du terme normal du contrat.

Reste que la décision de l'administration de ne pas renouveler l'engagement d'une agente enceinte ne doit pas résider dans une discrimination liée à la maternité, laquelle est, le cas échéant, susceptible d'entraîner, d'une part, le versement d'une indemnisation substantielle (9), d'autre part, une réintégration (10).

Le juge administratif a ainsi déjà validé les décisions par lesquelles l'administration a refusé de renouveler le contrat d'agentes enceintes pour des motifs divers, mais tous fondés sur l'intérêt du service : insuffisance professionnelle (11), suppression de poste (12), évolution des besoins (13), difficultés relationnelles (14), etc., tandis qu'en l'absence d'un tel motif suffisamment démontré, il peut censurer la décision, s'il lui apparaît qu'elle n'a été guidée que par la situation de grossesse de l'agente.

Le maintien dans l'emploi de l'agente contractuelle en CDD est donc relatif, dès lors que l'administration peut légalement décider de ne pas renouveler son contrat lorsqu'elle dispose d'éléments établissant que cette décision est justifiée par l'intérêt du service.

On précisera, par ailleurs, que si un licenciement ne peut être notifié durant le congé de maternité, quand bien même il ne prendrait effet qu'à l'issue de celui-ci, il en va différemment du non-renouvellement du contrat, lequel peut être notifié et intervenir durant le congé. La fin du contrat entraîne alors la cessation immédiate du congé de maternité préalablement accordé à l'agente (15).

Si le risque de perte d'emploi est donc surtout limité pour les fonctionnaires et les agentes contractuelles en CDI, il demeure acquis, les concernant, qu'une procédure disciplinaire peut être engagée et menée à son terme, alors même que l'agente bénéficie d'une

À NOTER

Le maintien dans l'emploi de l'agente contractuelle en CDD est donc relatif, dès lors que l'administration peut légalement décider de ne pas renouveler son contrat lorsqu'elle dispose d'éléments établissant que cette décision est justifiée par l'intérêt du service.

période de protection. La sanction peut ainsi être prononcée et notifiée pendant cette période (16). Il s'ensuit qu'une agente en congé de maternité ou en période de protection peut être révoquée (17) ou licenciée (18) pour motif disciplinaire, la décision prenant effet à l'issue de cette période de protection. Si le maintien dans l'emploi apparaît comme une garantie protectrice de l'agente enceinte, celle-ci demeure toutefois limitée, l'intérêt du service pouvant, dans plusieurs circonstances, conduire à y mettre un terme.

UNE GARANTIE PARTIELLE D'INDEMNISATION DES CONGÉS

Il va de soi que les dispositions de l'article L.631-3 du CGFP prévoient que la fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé de maternité d'une durée de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix-huit semaines après celle-ci (19).

Durant ce congé, les agentes conservent l'intégralité de leur traitement indiciaire et des rémunérations accessoires (20), comme le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence si elles en bénéficiaient, ou encore la nouvelle bonification indiciaire (21). Le traitement est naturellement maintenu dans les mêmes conditions pour les agentes contractuelles (22). Il en va de même du régime indemnitaire qui doit également continuer d'être versé sous réserve de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agente avant son congé et des résultats collectifs du service (23).

En somme, durant son congé de maternité, l'agente conserve l'intégralité de sa rémunération, hormis, dans certaines conditions, la prise en charge des titres de transport pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail (24). Il s'ensuit que le congé de maternité présente, sur ce point, un caractère protecteur.

En revanche, la situation est plus complexe lorsque le congé de maternité est marqué par des complications médicales ou que l'accouchement entraîne des suites nécessitant une prolongation de l'arrêt de travail. En effet, on l'a dit, le gouvernement a introduit le congé supplémentaire de naissance et allongé le congé pathologique, mais il n'en reste pas moins que l'article L.631-1 du CGFP prévoit que le congé supplémentaire de naissance induit une réduction de traitement qui est dégressive entre le premier et le second mois: 70% du traitement pour le premier mois et 60% pour le second.

Pour le congé pathologique, surtout, le traitement est maintenu, mais pour une durée limitée de sept semaines au maximum et à la suite de la présentation d'un certificat médical attestant de ce ➲

RÉFÉRENCE

Code général de la fonction publique (CGFP), art. L.631-3.



●○⊃ que l'état de santé résulte bien de la grossesse (25).

Lorsque les complications médicales perdurent passé ce délai, les difficultés médicales rencontrées par l'agente enceinte sont prises en charge au titre du seul congé de maladie ordinaire, dont les modalités d'indemnisation ont récemment été modifiées par le législateur, l'indemnisation étant désormais fixée à 90% – au lieu de 100% auparavant – durant les trois premiers mois (26).

L'allongement du congé pathologique a ainsi contribué à améliorer les conditions de maintien de la rémunération, mais le régime d'indemnisation des arrêts de travail demeure source de disparités, voire, selon certains, de discriminations (27), dès lors que certaines agentes placées en arrêt de travail en raison de leur état de grossesse ne bénéficient pas d'un maintien intégral de leur rémunération. La protection accordée à ce titre n'est donc pas totale.

UNE GARANTIE DIFFÉRENCIÉE DE RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Les conditions de réintégration à l'issue du congé de maternité diffèrent selon le statut de l'agente, les agentes contractuelles ne bénéficiant pas des mêmes droits que les fonctionnaires.

S'agissant de la fonctionnaire, son congé de maternité ne rend pas son poste vacant. Elle peut être remplacée provisoirement par un contractuel (28), par un agent mis à disposition en remplacement par le centre de gestion (29), ou par un intérimaire (30), ce remplacement ne pouvant s'effectuer que durant la période de ce congé. En effet, à son retour de congé de maternité, l'agente doit retrouver son ancien emploi vacant puisqu'elle dispose d'un droit à être réaffectée sur celui-ci (31) « sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement » (32).

C'est uniquement lorsque la réaffectation s'avère impossible, notamment lorsque l'emploi de la fonctionnaire a été supprimé pendant son congé, que l'agente va être affectée sur un emploi équivalent situé au plus près de son dernier lieu de travail ou, à sa demande, au plus près de son domicile, sous réserve du respect des priorités légales (33).

Les agents contractuels, à l'inverse, ne bénéficient d'aucun droit à réaffectation sur leur ancien emploi et ne peuvent donc réintégrer leur emploi que si les nécessités de service le permettent (34). La priorité dont bénéficie l'agent se limite ainsi à son réemploi sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente (35).

Aucune garantie n'est donc accordée à l'agente contractuelle quant à la reprise de son emploi précédent à l'issue de son congé de maternité.●

À NOTER

Les conditions de réintégration à l'issue du congé de maternité diffèrent selon le statut de l'agente, les agentes contractuelles ne bénéficiant pas des mêmes droits que les fonctionnaires.

(1) Conférence de presse d'Emmanuel Macron, président de la République, sur les priorités du nouveau gouvernement en matière d'école, d'ordre public, d'économie, de natalité, d'égalité des chances, d'écologie, de services publics et de santé, à Paris, le 16 janvier 2024.
(2) Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026.
(3) Cette disposition s'applique, par analogie, aux agentes contractuelles : art. 10 du décret 88-145 pour la fonction publique territoriale (FPT) ; art. 15 du décret n° 86-83 pour la fonction publique d'État (FPE) et art. 13 du décret n° 91-155 pour la fonction publique hospitalière (FPH).
(4) Par renvoi aux dispositions de l'article L.1225-46-2 du code du travail.
(5) Décret n° 86-83 pour la FPE, art. 48 ; décret 88-145 pour la FPT, art. 41 et décret n° 91-155 pour la FPH, art. 45.
(6) Conseil d'État, 9 juillet 1997, req. n° 158347.
(7) CE, 23 février 2009, req. n° 304995.
(8) CAA de Nantes, 15 octobre 1998, req. n° 95NT00008 ; voir également CE, 10 mai 1985, req. n° 5092 ; CAA de Paris, 6 juin 1996, req. n° 95PA00613.
(9) Entre 10 000 et 20 000 euros selon les circonstances : TA de Bordeaux, 30 octobre 2023, req. n° 2106884 : pour un CDD de trois ans ; TA de Bordeaux, 29 mai 2024, req. n° 2201984 ; TA d'Amiens, 22 décembre 2023, req. n° 2102660.
(10) CE, 14 mars 1997, req. n° 176806.
(11) CAA de Bordeaux, 16 novembre 2017, req. n° 16BX02629.
(12) TA de Versailles, 14 octobre 2025, req. n° 2305630.
(13) TA de Montpellier, 23 décembre 2024, req. n° 2301193 ; TA de Paris, 28 juin 2023, req. n° 2213882.
(14) CE, 2 octobre 2006, req. n° 264101.
(15) Décret n° 86-83 pour la FPE, art. 27 ; décret n° 88-145 pour la FPT, art. 32 et décret n° 91-155 pour la FPH, art. 26.
(16) CAA de Lyon, 6 mars 2012, req. n° 11LY01260.
(17) Pour une absence d'urgence en référé pour une agente révoquée pendant son congé de maternité : TA de Dijon, 31 juillet 2025, req. n° 2502589, ici, étonnamment, le juge des référés a rejeté sur l'urgence et n'a pas souhaité se prononcer sur le doute sérieux né de la prise d'effet de cette décision pendant le congé de maternité.
(18) Pour un licenciement disciplinaire : CAA de Lyon, 22 octobre 2015, req. n° 13LY02448.
(19) Par renvoi aux dispositions de l'article L.1225-19 du code du travail.
(20) CE, 12 février 1997, req. n° 111710 ; CE, 22 février 2010, req. n° 311290.
(21) Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans a FPT, art. 2.
(22) Décret n° 88-145 pour la FPT, art. 10 ; décret n° 86-83 pour la FPE, art. 15 et décret n° 91-155 pour la FPH, art. 13.
(23) Code général de la fonction publique (CGFP), art. L.741-6.
(24) Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, art. 6.
(25) CGFP, art. L.631-3.
(26) Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, art. 189.
(27) Réduction de l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire pour les femmes enceintes, question écrite n° 05157 – 17e législature.
(28) CGFP, art. L.332-13.
(29) CGFP, art. L.452-44.
(30) CGFP, art. L.334-3.
(31) CGFP, art. L.631-2.
(32) Circulaire du 21 mars 1996 (réforme de l'État) relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la FPT.
(33) CGFP, art. L.512-26.
(34) Décret n° 88-145 du 15 février 1988, art. 13 et 33.
(35) Décret n° 88-145 pour la FPT, art. 33 ; décret n° 86-83 pour la FPE, art. 32 et décret n° 91-155 pour la FPH, art. 30.