



UNION NATIONALE  
DES SYNDICATS  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

263, RUE DE PARIS  
CASE 549 – 93515  
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE  
LA RECHERCHE ET  
DE LA CULTURE

Cgt Educ'Action  
4 Place St François  
06300 Nice.

06.62.01.08.93 cgteducaction06@wanadoo.fr  
1er degré 06: 06.63.57.64.72 sden1d06@free.fr  
1er degré 83: Tél. : 06.11.77.62.69 sden.cgt.1d.var@free.fr

# Les Cahiers

## La maternité *et* la paternité

Septembre 2006

## Sommaire

<b>Fiche 1</b>	La grossesse et la maternité	<i>p.3-4</i>
<b>Fiche 2</b>	L'adoption	<i>p.5</i>
<b>Fiche 3</b>	Le congé paternité	<i>p.6</i>
<b>Fiche 4</b>	Le congé parental	<i>p.7-8</i>
<b>Fiche 5</b>	Le temps partiel de droit	<i>p.9</i>
<b>Fiche 6</b>	Le CLCA, le COLCA	<i>p.10</i>
<b>Fiche 7</b>	Le congé de présence parentale	<i>p.11</i>
<b>Fiche 8</b>	Les autorisation d'absence	<i>p.12</i>
<b>Fiche 9</b>	La maternité, la paternité et la retraite	<i>p. 13-14</i>
<b>Textes</b>		<i>p.15 à 28</i>

## Textes de référence

- **Articles L. 122-25** (interdiction de prendre en compte l'état de grossesse), **L. 122-25-1** (affectation temporaire justifiée par l'état de santé), **L. 122-25-1-1** (affectation temporaire d'une salariée travaillant de nuit), **L. 122-25-1-2** et **R. 122-9-1** (interdiction d'exposition à certains risques), **L. 122-25-2** (protection contre le licenciement), **L. 122-25-3** (autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires), **L. 122-26** et suivants (modalités du congé de maternité et d'adoption) ; **R. 231-56-12** (interdiction d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à des toxiques pour la reproduction), **R. 241-50** (surveillance particulière par le médecin du travail) du Code du travail, **directives 92/85/CEE du 19.10.92**
- **Articles L. 331-3** et suivants, **R. 313-3**, **R. 313-4**, **R. 331-6** et **R. 331-7** (indemnités journalières) du Code de la sécurité sociale
- **Article L. 154** (examens médicaux obligatoires) du Code de la santé publique
- **Circulaire n° 1964** et **2B n° 95-229** du 9.08.95
- **Loi n° 2006-340** du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes »

L'agent fonctionnaire ou non titulaire enceinte bénéficie de toute une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité.

Une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse pendant la phase de recrutement.

## Garanties dont bénéficie l'agent

### ■ Interdiction de prise en compte de l'état de grossesse

Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'un agent. De même, il ne peut prendre en considération cet état pour prononcer une mesure à l'encontre de l'intéressée (non renouvellement de contrat, mutation - hors des cas autorisés - licenciement, sanction...). En cas de litige, il appartient à l'agent qui s'estime victime d'une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination. Il incombe alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

De son côté, la salariée n'est pas tenue de révéler son état, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

À l'issue de son congé de maternité, l'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La grossesse et/ou le congé de maternité n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée. Ce dernier prend fin à la date initialement prévue. Un agent en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans préavis.

### ■ Conditions de travail

• L'agent travaillant de nuit (exemple : assistant d'éducation), enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette affectation peut aussi être demandée par le médecin et prolongée, à sa demande, pour une durée maximale d'un mois. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération.

• Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certains risques, notamment aux risques toxiques pour la reproduction.

### ■ Droit à des autorisations d'absence

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

### ■ Temps partiel et maternité

Le bénéficiaire du temps autorisé ou de droit est rétabli durant le congé maternité dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

### ■ Rémunération pendant le congé maternité

Pour le fonctionnaire, la totalité du traitement est versée pendant ce congé. Pour l'agent non-titulaire de l'Etat, elle doit justifier d'au moins six mois de service pour percevoir l'intégralité de son traitement pendant le congé.

### ■ Évaluation et avancement

Ce congé est pris en compte pour l'avancement. Il ne saurait avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

### ■ Droit aux congés payés.

A leur retour de leur congé de maternité, les agents ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue. Ainsi, les agents dont le congé de maternité aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable,

pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour, même si ladite période a expiré.

**Attention ! les enseignants ont droit à 5 semaines de congés annuels. Les vacances scolaires correspondent aux congés des élèves.**

### **Déclaration de grossesse**

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois :

- pour les fonctionnaires et stagiaires, au service du personnel de l'administration gestionnaire ;
- pour les agents non titulaires, à la caisse primaire d'assurance maladie.

Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires.

### **Durée du congé de maternité**

	<b>Avant l'accouchement (congé prénatal)</b>	<b>Après l'accouchement (congé postnatal)</b>	<b>Total</b>
<b>Cas général</b> 1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> naissance 3 <sup>e</sup> naissance	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
<b>Naissance de jumeaux</b> 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> naissances 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> naissances 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> naissances	12 semaines	22 semaines	34 semaines
<b>Naissance simultanée de plus de deux enfants</b>	24 semaines	22 semaines	46 semaines

**• En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période totale de 8 semaines : 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après.**

**• En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.**

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal. En outre :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant.

### **Autorisations d'absence**

#### **A. - séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psycho-prophylactique (accouchement sans douleur)**

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique 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 les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives.

#### **B. Allaitement**

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. 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 mères 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.) ».*

#### **C. - Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes**

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables.

#### **D. - EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES**

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de l'Etat bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Lorsque l'administration 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 dans tous les cas où cette circulaire prévoit d'y faire appel.

En cas de difficultés, les agents sont priés de prendre contact avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique, bureau des affaires sociales, FP/4.

### Textes de référence

- Loi n° 2001-1246 du 21.12.2001, art. 55
- Loi n° 2005-843 du 29.07.2005 art. 7
- Décret n° 94-874 du 7.10.94 : dispositions communes aux stagiaires d'Etat.
- Circulaire n° 1964 et 2B n° 95-229 du 9.08.1995

### Adoption d'un enfant

Lorsque, en vue de son adoption, un agent accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il/elle a droit à un congé. La durée du congé est fixée comme suit :

- 10 semaines ;
- 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours (y compris les dimanches et jours fériés) avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

- Si les deux conjoints travaillent, le droit au congé pour adoption est ouvert indifféremment à l'homme ou à la femme.
- L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées..
- Le congé d'adoption peut également être pris simultanément par les deux parents.

### Garanties dont bénéficie le parent adoptif

La mère - ou le père salarié qui exerce son droit au congé d'adoption - bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Le bénéficiaire d'un temps partiel autorisé ou de droit est rétabli durant le congé d'adoption dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Pour le fonctionnaire, la totalité du traitement est versée pendant ce congé. Pour l'agent non-titulaire de l'Etat, il doit justifier d'au moins six mois de service pour percevoir l'intégralité de son traitement pendant le congé.

Ce congé est pris en compte pour l'avancement. Il ne saurait avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

A leur retour de leur congé d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé, quelle que soit la période de congé payé retenue. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour, même si ladite période a expiré.

**Attention ! les enseignants ont droit à 5 semaines de congés annuels. Les vacances scolaires correspondent aux congés des élèves.**

**Textes de référence**

- Loi 2001-1246 du 21.12.2001
- Circulaire FP/3-FP/4 n° 20
- 18 DU 24/01/2002

**Droit au congé de paternité**

Le fonctionnaire ou l'agent non-titulaire en activité a droit au congé de paternité en cas de naissance d'un enfant ;

**A noter : le congé de paternité pour adoption est supprimé depuis le 27 juillet 2005.**

**Durée de congé**

Il est de 11 jours calendaire consécutifs, pouvant être porté à 18 jours en cas de naissance multiples.

**Moment du congé**

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant (avec possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère).

**Demande de congé**

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé de paternité doit avertir l'administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé.

Il doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard.

**Rémunération durant le congé**

Le fonctionnaire bénéficie de son plein traitement.

Pour les non-titulaires, le plein traitement est automatique après 6 mois de service. Si cette condition d'ancienneté n'est pas remplie l'agent est placé en congé sans traitement pour paternité et perçoit des indemnités journalières sécurité sociale.

**Situation administrative durant le congé**

L'agent à temps partiel bénéficie durant le congé de paternité des mêmes droits qu'un agent à temps plein.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

**Reprise des fonctions**

Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

Pour le non-titulaire, si son contrat n'est pas arrivé à son terme, il est réemployé sur son emploi précédent.



## Congé parental d'éducation

FICHE 4

La maternité  
09/2006

### Textes de référence

- Loi n° 84-16 du 11.01.1984, art. 54
- Décret n° 85-986 du 16.09.85.
- Loi sécurité sociale 2006, art. 86

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) de droit public ou de droit privé peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Le congé parental est de droit.

Les non-titulaires doivent avoir été employés de manière continue depuis au moins un an.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé peut, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

L'agent titulaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.

Les agents non-titulaires bénéficient également de la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental.

### Modalités

Trois modalités de congé parental existent :

- A. Le congé total de trois ans ;
- B. Le travail à temps partiel (voir fiche n°5).
- C. Le congé total d'un an (voir fiche n° 6).

### Durée (A)

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

### Exercice d'une activité professionnelle, suivre une formation durant le congé parental

Au cours du congé, le (la) salarié(e) peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du

travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences. Pendant le congé parental, seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

### Formalité

L'agent doit simplement informer par lettre recommandée avec accusé de réception précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur 2 mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Prolongation en cas de nouvelle naissance ou adoption (A)

La prolongation s'achève au 3<sup>e</sup> anniversaire du nouvel enfant ou trois ans après l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté de moins de trois ans.

### Interruption ou modification (A)

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
- soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
- soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

### Fin du congé

- Agents titulaires : à l'issue de son congé, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre. Il est réaffecté dans son emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou s'il le demande dans un emploi le plus proche de son domicile.

- agent non-titulaire, sous réserve que son contrat n'ait pris fin. Il est réemployé dans son précédent emploi ou en cas d'impossibilité dans un emploi équivalent le plus près possible de son ancien lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**Le congé parental d'éducation ouvre-t-il systématiquement droit au complément de libre choix d'activité ?**

Non, les deux mesures sont indépendantes. Ainsi, un(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir le complément de libre choix d'activité. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de ce complément.

À l'inverse, certaines personnes bénéficient du complément de libre choix d'activité, même si elles ne sont pas en congé parental d'éducation. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui s'engage à ne pas rechercher d'emploi et renonce à son allocation chômage pendant toute la durée de versement de complément.

Le complément de libre choix d'activité s'est substituée, au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, à l'allocation parentale d'éducation. Cette dernière continue d'être versée au titre d'enfants nés ou adoptés avant cette date.



- Loi n° 84-16 du 11.01.1984
- Décret n° 82-624 du 20.07.82 modifié
- Décret n° 86-83 du 17.01.86 (art. 34 à 42)
- Décret n° 94-874 du 07.10.94
- Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002.

■ **Conditions** : le temps partiel de plein droit est accordé :

Cas 1 : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,

Cas 2 : à l'occasion de chaque adoption,

Cas 3 : pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant victime d'un accident, d'une maladie, grave ou atteint d'un handicap.

Cas : 4 : aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention.

■ **Quotités de travail** : 50, 60, 70 ou 80 % du temps complet. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel.

■ **Calcul de la pension ou retraite**

Cas 1 et 2 : selon la quotité, seront validés pour la constitution du droit à pension (15 ans de services publics) de 6 à 2,4 trimestres maximum pour le temps non travaillé par enfant né ou adopté après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Pour le calcul de la durée d'assurance (à lier avec la décote), les périodes de services accomplis à temps partiel sont décomptées comme des périodes de service à temps complet.

Les fonctionnaires qui exercent à temps partiel de droit pour élever leur enfant né ou adopté depuis le 1.01.2004 bénéficient de la prise en compte gratuite de la période de temps partiel comme du temps plein pour le calcul de la pension.

■ **Durée du temps partiel** : l'autorisation est accordée pour une période comprise entre 6 mois et un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

A l'issue de cette période de 3 ans, l'autorisation doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

• **Cas particuliers**

I - Pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation (enseignement scolaire), le travail à temps partiel de droit, ne peut être accordé en cours d'année :

1°) **qu'à l'issue** :

- du congé maternité,
- du congé paternité,
- du congé parental
- après l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Demande faite deux mois avant.

2°) **que suite aux événements prévus au cas 3 – (voir conditions).**

II – Pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités non partageables, l'octroi du

congé de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes au statut du corps concerné.

■ **Aménagement du service**

• Enseignants du second degré : la durée du temps partiel correspond à un nombre entier d'heures/semaine.

• Enseignants du 1<sup>er</sup> degré : la durée du temps partiel correspond à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires.

■ **Rémunérations, primes, NBI**

• Au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités 80 % (85,7 % de la rémunération d'agent à temps plein) et 90 % (91,4 %)

■ **Droit de percevoir des indemnités pour travaux supplémentaires** (voir décret n° 50- 1253 du 6.10.50)

• Cas particuliers : les enseignants du second degré peuvent percevoir des heures supplémentaires lorsqu'ils effectuent **exceptionnellement à leur demande** des remplacements au-delà de la quotité de service à temps partiel (voir décret n° 50-1253 du 6.10.50).

■ **Avancement, promotion** : voir temps partiel sur autorisation

■ **Congés annuels**

Droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

Durée : 5 fois les obligations hebdomadaires de service des intéressés.

■ **Congés maladie**

Fraction des rémunérations auxquelles les agents auraient eu droit dans cette situation s'ils travaillaient à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents, s'ils demeurent en congé maladie, recouvrent les droits des agents exerçant leur fonction à temps plein.

■ **Congé maternité, d'adoption, de paternité**

Les bénéficiaires de tels congés sont rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des agents travaillant à temps plein.

**Pour bénéficier d'un temps partiel de droit, un agent non-titulaire doit être employé depuis plus d'un an.**



**Le complément de libre choix d'activité (CLCA)  
Le complément optionnel de libre choix  
d'activité (COLCA)**

**FICHE 6**

*La maternité  
09/2006*

Le CLCA est attribué lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans.

Il faut justifier d'une activité professionnelle minimale antérieure.

L'article 86 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 prévoit la création d'un COLCA pour le parent qui choisit de ne pas exercer d'activité professionnelle pendant une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant. Il s'agit donc d'une nouvelle modalité du congé parental. Dès le départ, les

parents choisissent entre CLCA et COLCA. Le COLCA ne s'applique pas en cas de travail à temps partiel.

Cette nouvelle modalité de congé parental partageable entre le père et la mère n'est applicable que dès la naissance ou l'adoption du 3<sup>e</sup> enfant, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006. Il faut justifier d'une activité professionnelle antérieure de deux ans au moins dans les 5 ans qui précèdent l'arrivée de l'enfant.

**Que vous soyez fonctionnaires ou non-titulaires, les démarches sont à effectuer auprès de la Caisse d'Allocations familiales.**



## Le congé de présence parentale

**FICHE 7**

La maternité  
09/2006

### Textes de référence

- Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006
- Circulaire DSS/2B/2006/189 du 27.04.2006

### Conditions

Pour un même enfant de moins de 20 ans, ce congé non rémunéré est accordé de droit au père ou à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui.

### Formalités

15 jours avant le début du congé :

- lettre (recommandée avec accusé de réception) à l'employeur + un certificat médical
- à la caisse d'allocations familiales un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent, une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie de ce droit, le formulaire de demande d'allocation

### Durée maximum

310 jours d'absence ouvrés par période de 3 ans. Ces jours ne sont pas fractionnables..

### Allocation journalière de présence parentale

L'allocation versée correspond au nombre de jours d'absence au cours de chaque mois, limité à 22 jours.

Complément pour frais soumis à conditions de ressources.

**Ce congé est de droit. Dès lors que le salarié remplit les conditions, l'employeur ne peut ni refuser, ni le reporter.**



## Les autorisations d'absence

**FICHE 8**

*La maternité*  
09/2006

Il s'agit d'un droit. Dans tous les cas, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire doit présenter un justificatif de l'événement.

### **Autorisation d'absence en cas de naissance ou d'adoption**

- . Naissance d'un enfant pour le père de famille : 3 jours ouvrables
- . Adoption d'un enfant pour le parent qui a renoncé au congé d'adoption : 3 jours ouvrables.

Ces autorisations doivent être prises dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

### **Autorisation d'absence pour garde d'enfant**

Le père ou la mère d'un enfant de moins de 16 ans ou sans limite d'âge dans le cas d'un enfant handicapé, travaillant à temps plein peut bénéficier d'une autorisation d'absence de 6 à 12 jours ouvrés par an, selon le cas pour le soigner ou en assurer momentanément la garde. Ces autorisations sont accordées sous réserves des nécessités de service. Le nombre de jours est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Le nombre de jours octroyés est décompté pour les agents travaillant selon un cycle scolaire par année scolaire. Aucun report d'autorisation d'absence n'est possible d'une année sur l'autre.

### **Enfants nés, adoptés ou à charge avant le 1-01.2004**

- Si vous avez élevé au moins **3 enfants** pendant au moins 9 ans avant leur 16e anniversaire ou avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge (au sens de la législation sur les prestations sociales), vous avez droit à **une majoration de pension de 10 %**. Cette majoration de pension est payée à partir du seizième anniversaire du 3e enfant. Au delà du 3e enfant, chacun d'entre eux ouvre droit à son seizième anniversaire à un supplément de 5 %.
- Vous pouvez également obtenir une bonification d'un an par enfant dans les trois cas suivants (durée d'assurance et calcul de la pension) :
  - Vous étiez fonctionnaire, militaire ou agent non titulaire (vos services ayant été validés) au moment de la naissance ou de l'adoption et vous avez interrompu votre activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois (congé maternité, congé parental, congé de présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) ;
  - Vous n'étiez pas fonctionnaire ou militaire au moment de la naissance ou de l'adoption, mais vous avez interrompu votre activité (congé maternité, congé parental, congé de présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) après votre recrutement dans la Fonction publique ;
  - Vous avez accouché pendant vos années d'études et votre recrutement dans la Fonction publique est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme vous ayant permis de vous présenter au concours.

### **Naissances au cours des années d'études**

Vous pouvez bénéficier d'une bonification d'un an par enfant si vous avez accouché avant le 1er janvier 2004 et si votre recrutement dans la fonction publique est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour vous présenter au concours.

### **Naissance lors d'une période de services de non titulaire validée**

Sous réserve d'une interruption d'activité d'au moins 2 mois consécutifs, vous pouvez bénéficier d'une bonification d'un an par enfant dans les mêmes conditions que celles appliquées aux fonctionnaires titulaires.

### **Naissances lors d'une période de services de non titulaire non validée**

Ces enfants n'ouvrent pas droit à bonification dans la pension de retraite de l'Etat.

Toutefois, le régime général de la sécurité sociale, dont vous relevez durant cette période, accorde aux femmes assurées sociales une majoration de leur durée d'assurance d'un

trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans des conditions fixées par décret, dans la limite de 8 trimestres par enfant.

Il convient de prendre contact avec la caisse régionale du régime général de la sécurité sociale pour tout renseignement à ce sujet.

### **Naissances lors d'une activité salariée dans le secteur privé**

Ces enfants n'ouvrent pas droit à **bonification** dans la pension de retraite de l'Etat.

Toutefois, le régime général de la sécurité sociale, dont vous relevez durant cette période, accorde aux femmes assurées sociales une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans des conditions fixées par décret, dans la limite de 8 trimestres par enfant.

Il convient de prendre contact avec la caisse régionale du régime général de la sécurité sociale pour tout renseignement à ce sujet.

### **Naissances durant une période de disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre le conjoint ou pendant une mise en position hors cadres**

Le fonctionnaire ne peut prétendre à aucune prise en compte de ces enfants dans le calcul de sa pension de retraite de l'Etat.

Si, pendant ces périodes, le fonctionnaire a été affilié à un autre régime de retraite, il doit prendre contact avec l'organisme gestionnaire de ce régime.

### **Naissances avant l'entrée dans l'administration alors que le fonctionnaire n'était affilié à aucun régime de retraite de base obligatoire**

Le fonctionnaire ne peut prétendre à aucune prise en compte de ces enfants dans le calcul de sa pension de retraite de l'Etat.

### **Enfants nés, adoptés ou à charge à compter du 1.01.2004**

#### **Si vous êtes fonctionnaire vous bénéficier :**

- d'une majoration de 10 % de votre pension si vous avez élevé 3 enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16e anniversaire ou avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge (au sens de la législation sur les prestations sociales). Cette majoration de pension est payée à partir du seizième anniversaire du 3e enfant. Au delà du 3e enfant, chacun d'entre eux ouvre droit à leur seizième anniversaire à un supplément de 5 % ;
- de la prise en compte, dans la limite de 3 ans par enfant, des périodes d'interruption ou de réduction de travail dans le cadre d'un temps partiel de droit attribué pour élever un enfant,

d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ;

- d'une majoration d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres, pour tout enfant de moins de 20 ans, élevé au domicile, et dont l'invalidité est égale ou supérieure à 80 %.

**Cette majoration est prise en compte uniquement pour la détermination de la durée d'assurance.**

Si vous êtes une femme fonctionnaire ou militaire, vous pouvez obtenir :

- une majoration de votre durée d'assurance de 2 trimestres par enfant, à condition que vous ayez accouché après votre recrutement. Cet avantage n'est cependant pas cumulable avec la prise en compte des interruptions ou réductions de travail mentionnées plus haut si celles-ci vous donnent droit à au moins 2 trimestres supplémentaires.

• **Cette majoration est prise en compte uniquement pour la détermination de la durée d'assurance.**

### **Temps partiel de droit pris pour élever un enfant**

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire qui bénéficiera d'un temps partiel de droit verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension (si les enfants ne vérifient pas cette condition, il devra surcotiser).

Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant. Ce dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire. Il est gratuit, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant soumise à la cotisation salariale). Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous deux leur activité.

• Ces périodes sont prises en compte à 100% : en constitution, en liquidation et en durée d'assurance.

• Selon la quotité choisie et compte tenu de la durée maximale autorisée pour bénéficier d'un temps partiel de droit (à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté), le nombre maximal de trimestres supplémentaires pris en compte dans la pension pourra être de :

Cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant unique et des naissances gémellaires ou des adoptions simultanées :

pour une quotité de 50% : 6 trimestres, soit 18 mois ;	pour une quotité de 70% : 3,6 trimestres, soit 10 mois et 24 jours ;
pour une quotité de 60% : 4,8 trimestres, soit 1 an, 2 mois et 12 jours ;	pour une quotité de 80% : 2,4 trimestres, soit 7 mois et 6 jours ;

Cas de naissances successives ou d'adoptions successives :  
En cas de chevauchement de périodes de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement est comptée une seule fois.

### **Congé parental :**

*Attention* : la durée maximale du congé parental par enfant est - jusqu'au trois ans de l'enfant ou de trois ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de trois ans ;  
- d'un an pour un enfant adopté de plus de trois ans.

La période maximale retenue dans le calcul de la pension est de douze trimestres par enfant ; en cas d'addition de congés parentaux au titre de plusieurs enfants, l'éventuelle période de chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.

### **Disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans :**

*Attention* : la durée maximale de cette disponibilité est jusqu'au huit ans de l'enfant.

La période maximale retenue dans le calcul de la pension est de douze trimestres pour un enfant ou, en cas de naissances gémellaires ou d'adoption simultanée de plusieurs enfants de même âge, de vingt-quatre trimestres pour deux enfants et de trente-deux trimestres pour trois enfants et plus, jusqu'à leurs huit ans.

En cas d'addition de période de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans au titre de plusieurs enfants, l'éventuelle période de chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.

### **Congé de présence parentale.**

*Attention* : la durée maximale du congé de présence parentale est d'un an.

La période maximale retenue dans le calcul de la pension est de quatre trimestres par enfant ; en cas d'addition de congés de présence parentale au titre de plusieurs enfants, l'éventuelle période de chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.

# ***Les textes***

### **Code de la Santé publique**

**Article L 154** - Toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte, en particulier, des examens prénataux et postnataux obligatoires, pratiqué ou prescrits par un médecin ou une sage-femme. Toutefois, le premier examen prénatal ainsi que l'examen postnatal ne peuvent être pratiqués que par un médecin.

Le nombre et la nature des examens obligatoires ainsi que les périodes au cours desquelles ils doivent intervenir, sont déterminés par voie réglementaire.

A l'occasion du premier examen prénatal, après informations sur les risques de contamination, un test de dépistage de l'infection par le virus de l'immuno-déficience humaine est proposé à la femme enceinte





**Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant  
diverses mesures de transposition  
du droit communautaire à la fonction publique <sup>(1)</sup>**

La maternité  
09/2006

**NOR: FPPX0400293L**

**Art. 7** - Le 5° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par trois phrases ainsi rédigées :  
« Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale. » ;

2° Dans le dernier alinéa, les mots : « ou d'adoption » sont supprimés

3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :  
« A l'expiration de chacun des congés mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions de l'article 60 ; ».



**Circulaire n° 1964 et 2 B n° 95-229 du 09 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**

La maternité  
09/2006

NOR : FPPA9530027C  
(BO Premier ministre page 3-1995)  
MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
Direction générale de l'administration et de la fonction publique  
FP/4 n° 1864  
MINISTÈRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES  
Direction du budget  
n° B-2B-95-229

**Objet : congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.**

**Réf.** Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Code de la sécurité sociale, notamment les articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7.

La présente circulaire décrit l'ensemble des dispositions désormais applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat dans le domaine des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, en y insérant les dispositions nouvelles du Code de la sécurité sociale adoptées dans le cadre de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

Ces mesures nouvelles tendent à :

- modifier la durée du congé de maternité ou d'adoption en cas de naissances multiples ou d'adoptions multiples (cf. I-A-3 et II) ;
- permettre de répartir le congé d'adoption entre la mère et le père adoptif (cf. II congé d'adoption) ;
- accorder des autorisations d'absence de droit pour les examens médicaux prénatals obligatoires (D du chapitre autorisations d'absence).

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire FP/4/n° 1633 du 11 juin 1986, relative au congé de maternité et d'adoption et la circulaire FP n° 1316 du 27 février 1978 dans ses dispositions relatives au congé d'adoption.

*nb: La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'explicitier les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

## MATERNITE - ADOPTION

### I. - CONGES DE MATERNITE

#### A. - DUREE DU CONGE DE MATERNITE

##### 1. Naissance du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>e</sup> enfant

L'agent féminin a droit sur sa demande à suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant la date présumée (cf. B, 2, b ci-dessous).

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal en paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

##### 2. Naissance du 3<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Si l'agent féminin ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants, au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales, ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables (1), l'intéressée a droit à suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

(1) 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.

La situation familiale de l'intéressée et du ménage est appréciée au début du congé accordé.

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

La durée de la période postnatale du congé peut être fixée à dix 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.

En revanche, la durée de la période prénatale ne peut être remise en cause.

### 3. Naissances multiples

L'article 25-I de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille a augmenté la durée du congé de maternité lorsque des naissances multiples sont prévues. Les durées du congé de maternité sont désormais fixées comme suit, dès lors que la date présumée ou réelle de l'accouchement est postérieure au 31 décembre 1994 (cf. à l'article 27 de la loi n° 94-629 susvisée).

#### - Grossesse gémellaire

Le congé légal de maternité commence **douze semaines** avant la date présumée de l'accouchement et se termine **vingt-deux semaines** après la date de l'accouchement, soit au total trente-quatre semaines.

La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum.

La période postnatale est alors réduite d'autant.

#### - Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement, soit au total quarante-six semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

### 4. En cas d'absence de demande

Quel que soit le rang de l'enfant attendu, l'administration 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 deux semaines avant cette date et pour une période minimum de six semaines après l'accouchement. 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 et d'avoir informé au préalable de son intention son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale.

## B. - CAS PARTICULIERS

### 1. Congé supplémentaire lié 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 des couches, dans les conditions définies ci-après.

a) 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 deux semaines. Cette période de repos supplémentaire peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée (la déclaration de grossesse s'entend de la première constatation médicale de celle-ci).

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 conséquence, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix, dix-huit ou vingt-deux semaines, augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris.

b) En cas d'arrêt de travail nécessité par les suites des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de quatre semaines.

c) Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription médicale particulière.

d) 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 l'Etat ou l'IRCANTEC.

Par ailleurs, l'administration peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter, le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

### 2. Date de l'accouchement différente de la date présumée

Deux cas sont à distinguer :

#### a) Accouchement retardé.

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité.

Ainsi, 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'ajoutant aux seize ou vingt-six semaines, ou trente-quatre ou quarante-six semaines en cas de naissances multiples attribuées à l'intéressée.

#### b) Accouchement prématuré.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé de seize ou vingt-six semaines n'est pas réduite de ce fait. En conséquence, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal dans la limite d'un repos total de seize ou vingt-six semaines ou de trente-quatre ou quarante-six semaines, en cas de naissances multiples.

### 3. Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit, en toute hypothèse, prendre six semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement.

Elle peut demander le report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

4. En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier.

5. Si, à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle peut obtenir, en

transmettant à son chef de service un certificat médical, un congé de maladie dans les conditions fixées par la réglementation.

### **C. - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL DURANT LA GROSSESSE**

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin chargé de la prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application de l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, l'administration propose, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin chargé de la 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.

*nb : La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'expliquer les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

### **II. - CONGE D'ADOPTION**

L'article 55-I de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 prévoit qu'à compter du 1er janvier 1994 le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, sous réserve que la durée du congé d'adoption ne soit pas fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte ne peut être inférieure à quatre semaines. Il convient donc désormais d'accorder, à compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer, ce congé à la mère ou au père adoptif qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période.

Ce dernier, père ou mère, bénéficie alors du congé de trois jours pris consécutivement ou de manière discontinue lors de l'arrivée de l'enfant au foyer ; ce congé supplémentaire peut être pris, au choix de l'intéressé, dans une période de quinze jours entourant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

D'autre part, le champ d'application des dispositions relatives au congé d'adoption a été étendu par la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994. Le droit au congé d'adoption est désormais ouvert :

Non seulement à la personne à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption ;

Mais également à la personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale, lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente et ce, sans l'intermédiaire d'une oeuvre, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Par ailleurs, il est rappelé que :

1. Les bénéficiaires doivent cesser tout travail rémunéré pendant la durée de ce congé ;

2. Pour le premier ou le deuxième enfant, la durée du congé est de dix semaines ;

3. En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de dix à dix-huit semaines ;

4. Désormais en cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'intéressée, la durée du congé d'adoption est de vingt-deux semaines, dès lors que la date d'arrivée au foyer des enfants accueillis ou adoptés est postérieure au 31 décembre 1994 (cf. loi du 25 juillet 1994) ;

5. En cas de retrait de l'enfant, le congé cesse à compter de la date de retrait.

### **III. - INCIDENCE DES CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION SUR LE TRAITEMENT ET LA SITUATION ADMINISTRATIVE**

La totalité du traitement est versée pendant les congés de maternité et d'adoption. Ils sont assimilés à une période d'activité en ce qui concerne les droits à pension civile et militaire de retraite et, le cas échéant, à la retraite complémentaire IRCANTEC. Au regard de la retraite vieillesse servie par la sécurité sociale, les règles actuellement retenues par cet organisme en la matière sont toujours applicables.

Les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

Les agents non titulaires de l'Etat justifiant d'au moins six mois de service perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maternité, ou au titre de l'assurance maladie. En conséquence l'administration doit prendre en charge les sommes qui, éventuellement, ne seraient pas versées par la caisse de sécurité sociale, en raison de la spécificité des dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat.

Les fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

*nb : La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'expliquer les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

### **IV. - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION DES STAGIAIRES**

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 22 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, le stage d'un agent bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption est prolongé de la durée de ce congé dans les limites fixées par le décret susvisé.

Toutefois, la titularisation de cet 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 ou d'adoption.

## V. - REPRISE DE FONCTIONS

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé. Si l'intéressé souhaite une réintégration assortie d'une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, la demande est traitée comme une demande d'affectation normale.

## VI. - DECLARATION DE GROSSESSE

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois :

- pour les fonctionnaires et stagiaires, au service du personnel de l'administration gestionnaire ;
- pour les agents non titulaires, à la caisse primaire d'assurance maladie.

Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la sécurité sociale au cas où les intéressées ne se soumettraient pas aux examens médicaux obligatoires.

## VII. - STATISTIQUES

Il est précisé que les taux d'absentéisme que les administrations sont amenées à calculer ne doivent pas inclure les congés de maternité ou d'adoption qui doivent figurer dans une rubrique spécifique.

## AUTORISATIONS D'ABSENCE

### A. - SEANCES PREPARATOIRES A L'ACCOUCHEMENT PAR LA METHODE PSYCHO-PROPHYLACTIQUE (ACCOUCHEMENT SANS DOULEUR)

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique 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 les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives.

### B. - ALLAITEMENT

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. 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 mères 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.) ».*

## C. - AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables.

## D. - EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de l'Etat bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Lorsque l'administration 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 dans tous les cas où cette circulaire prévoit d'y faire appel.

En cas de difficultés relatives à l'application de cette circulaire, les agents sont priés de prendre contact avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique, bureau des affaires sociales, FP/4 (tél. : 01-42-75-89-38).

*nb : La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'explicitier les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

## ANNEXE I - Durée du congé de maternité

Types de grossesse		Durée totale du congé (en semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaines)
Grossesse Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	16	6 <sup>(1)</sup>	10 <sup>(4)</sup>
	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	8 <sup>(1)(2)</sup>	18 <sup>(4)</sup>
Grossesse gémellaire		34	12 <sup>(1)(3)</sup>	22 <sup>(4)</sup>
Grossesse de triplés ou plus		46	24 <sup>(1)</sup>	22 <sup>(4)</sup>

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

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

(3) La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines au maximum sans justification médicale. 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 quatre semaines.

*nb : La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'explicitier les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

## ANNEXE II - Durée du congé d'adoption

Types d'adoption	Situation	Durée du congé d'adoption (en semaines)
Adoption simple	L'intéressée ou le ménage a moins de deux enfants	10
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants	18
Adoptions multiples		22

*nb : La présente circulaire n'a pas de valeur réglementaire et n'a pour objet que d'explicitier les dispositions des articles L 331-3, L 331-4, L 331-6 et L 331-7 du code de la sécurité sociale. En cas de divergence éventuelle entre son contenu et les dispositions des articles précités de ce code, ce sont ces dernières qui doivent être appliquées.*

**Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001  
de financement de la sécurité sociale pour 2002 <sup>(1)</sup>**

La maternité  
09/2006

**Art. 55**

**I. - Il est créé, au chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail, un article L. 122-25-4 ainsi rédigé :**

« Art. L. 122-25-4. - Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

**II. - L'article L. 122-26 du même code est ainsi modifié :**

**1° Le cinquième alinéa est ainsi rédigé :**

« Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Les parents salariés bénéficient alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du présent code. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées. » ;

**2° Le septième alinéa est ainsi rédigé :**

« Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

**III. - Au troisième alinéa de l'article L. 226-1 du même code, les mots : « en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 » sont remplacés par les mots : « dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 ».**

**IV. - Le 5° de l'article 34 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est complété par un alinéa ainsi rédigé :**

« Au congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ; ».

**V. - Le 5° de l'article 57 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par un alinéa ainsi rédigé :**

« Au congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ; ».

**VI. - Le 5° de l'article 41 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complété par un alinéa ainsi rédigé :**

« Au congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ; ».

**VII. - Le 2° de l'article 53 de la loi no 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires est complété par un alinéa ainsi rédigé :**

« Des congés pour paternité en cas de naissance ou d'adoption, avec solde, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale ; ».

## Circulaire n° 2018 du 24 janvier 2002 Relative à l'instauration du congé de paternité de l'Etat

La maternité  
09/2006

### MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT

Direction générale de l'administration  
et de la fonction publique  
FP/3 - FP/4 n°2018

#### Objet : Instauration du congé de paternité de l'Etat

L'article 55 - IV de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 a institué pour les fonctionnaires de l'Etat un congé de paternité, inséré à l'article 34-5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Le congé de paternité est accordé en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le fonctionnaire conserve son droit à traitement.

Il est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables, ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux autorisations spéciales d'absence de trois jours accordées à cette occasion.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé. Toutefois, dans le souci de faciliter l'accès à ce nouveau droit, il convient d'étudier avec bienveillance les demandes des agents pour un congé de paternité survenant dans le courant des mois de janvier et de février, et qui ne peuvent, par définition, respecter le délai imparti.

Seuls les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ainsi que les enfants nés prématurément avant cette date mais dont la date de naissance présumée était postérieure au 31 décembre 2001, ouvrent droit au congé de paternité.

En cas d'adoption, la durée du congé d'adoption est allongée de onze jours pour l'adoption d'un enfant et de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples, à la condition que la durée du congé soit répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée minimale de chaque congé est réduite à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Dans l'attente des modifications prochaines du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, d'une part, et du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, d'autre part, il est souhaitable de faire bénéficier ces agents de ce nouveau droit dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de l'Etat, en appliquant à ce nouveau congé le régime dont relèvent les agents en cas de congé de maternité.

Enfin, la circulaire FP/4 n° 1864 et Budget-2B-95-229 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 est en cours de modification pour insérer et préciser ces dispositions issues de la loi du 21 décembre 2001 précitée.

Je vous saurais gré d'assurer une large diffusion de ce courrier.

Paris, le 24 janvier 2002.  
Le Directeur général,  
Jacky RICHARD



**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée  
portant dispositions statutaires  
relatives à la fonction publique de l'Etat**

*La maternité  
09/2006*

**Art. 40 bis** – (Créé par Loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 art. 87 VIII (JORF 20 décembre 2005))

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Les modalités d'appréciation de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné. La période de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il n'acquiert pas de droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

A l'issue de la période du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

NOTA : Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 : art. 87 XI : Les dispositions de l'article 87 entrent en vigueur à compter du 1er mai 2006 pour toute demande déposée à compter de cette date

**Art. 54.** (Modifié en dernier lieu par loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, art. 55) - Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Cette position est accordée à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance et, au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Elle est également accordée à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, sans préjudice du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire. A l'expiration de son congé, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve de l'application de l'article 60 ci-dessous.

Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption dans les conditions prévues ci-dessus, sur simple demande, à la mère ou au père fonctionnaire.

Si une nouvelle naissance survient au cours du congé parental, ce congé est prolongé au maximum jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai maximum de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, dans les conditions prévues ci-dessus.

Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

**Art. 54 bis.** - (Abrogé par loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005, art. 87, VIII, 4°).

*(JO lois et décrets du 12.01.84)*

**Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié  
relatif au régime particulier de certaines positions  
des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités  
de cessation définitive de fonctions**

La maternité  
09/2006

(JO Lois et décrets du 20 septembre 1985)

**TITRE VII  
DE LA POSITION DE CONGE PARENTAL**

**Art. 52.** (Modifié en dernier lieu par décret n° 98-854 du 16 septembre 1998, art. 8, I et II) - Le fonctionnaire est placé sur sa demande dans la position de congé parental prévue à l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

La possibilité d'obtenir un congé parental est ouverte, du chef du même enfant, soit au père, soit à la mère.

Ce congé est accordé de droit par le ministre dont relève l'intéressé :

- à la mère après un congé de maternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire ;
- au père, après la naissance de l'enfant ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

**Art. 53.** (Modifié par décret n° 2002-684 du 30 avril 2002, art. 19) - Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit.

La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé.

**Art. 54.** (Modifié en dernier lieu par décret n° 97-1127 du 5 décembre 1997, art. 4) - Sous réserve des règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnels par arrêté conjoint du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsqu'il est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois mentionnées au premier alinéa, le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent fonctionnaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale ci-dessus définie. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période du congé parental peut-être inférieure à six mois pour assurer le respect du délai de trois années ci-dessus mentionné.

**Art. 55.** (Modifié par décret n° 97-1127 du 5 décembre 1997, art. 5) - Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, celui-ci a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans au plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Si le fonctionnaire ne sollicite pas ce nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent fonctionnaire. Le fonctionnaire qui bénéficiait du congé parental est alors réintégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. Le fonctionnaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

**Art. 56.** - L'autorité qui a accordé le congé parental fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le titulaire du congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

**Art. 57.** (Modifié par décret n° 88-249 du 11 mars 1988, art. 3) - A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, il est affecté dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Deux mois avant l'expiration du congé parental, le fonctionnaire peut demander une affectation dans l'emploi le plus proche de son domicile. Sa demande est alors examinée dans les conditions fixées à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

**Décret n°2006-536 du 11 mai 2006**  
**Décret relatif aux modalités d'attribution**  
**aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat**  
**du congé de présence parentale.**

*La maternité*  
09/2006

**Art. 1 – I.** - Le fonctionnaire bénéficie, sur sa demande, du congé de présence parentale prévu à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; le fonctionnaire transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier le fonctionnaire pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti au fonctionnaire excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

**II.** - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, le fonctionnaire en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

**III.** - L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

**IV.** - Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

**V.** - Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.

Si celui-ci est supprimé ou transformé, l'agent est affecté dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail. Toutefois, le fonctionnaire peut alors demander une affectation dans un emploi plus proche de son domicile. Sa demande est examinée dans les conditions fixées à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

**Décret n°2006-658 du 2 juin 2006**  
**Relatif à l'allocation journalière de présence parentale**  
**et au congé de présence parentale et modifiant**  
**le Code de la Sécurité Sociale**

*La maternité*  
09/2006

**Art. 1** - L'article R. 313-8 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'ouverture du droit aux prestations prévues par les articles R. 313-2 à R. 313-6, chaque journée de perception de l'allocation journalière de présence parentale est considérée comme équivalant à quatre fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1er janvier qui précède immédiatement la période de référence ou à quatre heures de travail salarié. »

**Art. 2** - Dans l'intitulé de la section I du chapitre Ier du titre VIII du livre III du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

**Art. 3** - Au premier alinéa de l'article R. 381-3 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

**Art.4** - L'article R. 381-3-1 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

I. - Au premier alinéa, après les mots : « ou de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

II. - Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette cotisation est assise sur une assiette forfaitaire égale :

1° Pour les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, par mois, à :

a) 100 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 142,57 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales ou au taux de 96,62 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;

b) 50 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 108,41 % de la base mensuelle des allocations familiales ou au taux de 62,46 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;

c) 20 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 81,98 % de la base mensuelle des allocations familiales ou au taux de 36,03 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;

2° Pour les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par jour, à un vingt-deuxième de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance. »

**Art. 5** - Le chapitre IV du titre IV du livre V du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) est ainsi modifié :

I. - Dans son intitulé, après le mot : « Allocation », est inséré le mot : « journalière ».

II. - Les dispositions de l'article R. 544-1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Art. R. 544-1. - La demande d'allocation journalière de présence parentale est adressée à l'organisme débiteur accompagnée des documents suivants :

1° Une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale en application de l'article L. 122-28-9 du code du travail, de l'article 40 bis de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 60 sexies de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, du 11° de l'article 41 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou de toute autre disposition applicable aux agents publics prévoyant le bénéfice d'un congé de présence parentale ;

2° Un certificat médical détaillé, établi conformément à un modèle défini par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, adressé sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant et précisant la nature des soins contraignants et les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant fixée par le médecin qui le suit fait l'objet d'un réexamen dans les conditions mentionnées à l'article L. 544-2, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, un nouveau certificat médical détaillé, dans les mêmes conditions que celles définies au troisième alinéa. »

**Art.6** - I. - A l'article R. 122-11-1 du code du travail, les mots : « du troisième alinéa de l'article L. 122-28-1 » sont remplacés par les mots : « du quatrième alinéa de l'article L. 122-28-1 » et les mots : « et du premier alinéa de l'article L. 122-28-9 » sont supprimés.

II. - Il est inséré à la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, après l'article R. 122-11-1, un article R.122-11-2 ainsi rédigé :

« Art. R. 122-11-2. - Pour l'application de l'article L. 122-28-9, la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et des soins contraignants sont attestées par un certificat médical. Ce certificat précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. »

**Art. 7** - Les personnes qui bénéficient de la réglementation applicable avant la date prévue au XI de l'article 87 de la loi du 19 décembre 2005 susvisée continuent à en bénéficier jusqu'au terme de la période initiale ou, le cas échéant, de la première ou de la seconde période de renouvellement en cours, du congé de présence parentale.

**Art. 8** - Le ministre de la santé et des solidarités et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



**Décret n° 2006-659 du 2 juin 2006**  
**Relatif à l'allocation journalière de présence parentale**  
**et au congé de présence parentale et modifiant**  
**le Code de la Sécurité Sociale**

La maternité  
09/2006

Art.1 - La section première du chapitre Ier du titre VIII du livre III du code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) est intitulée comme suit :

« Section première

« Bénéficiaires du complément familial, de la prestation d'accueil du jeune enfant, de l'allocation journalière de présence parentale. - Personnes assumant la charge d'un handicapé »

**Art. 2** - Au dernier alinéa de l'article D. 381-1 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

**Art.3** - Au dernier alinéa de l'article D. 381-2-1 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

**Art.4** - Le chapitre IV du titre IV du livre V du code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV

« Allocation journalière de présence parentale

« Art. D. 544-1. - L'allocation journalière de présence parentale est versée dans la limite d'une durée maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap et du nombre maximum d'allocations journalières mentionné à l'article L. 544-3.

« Art. D. 544-2. - Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant, fixée par le médecin qui le suit, est supérieure à six mois, elle fait l'objet, à l'issue de cette période de six mois, d'un réexamen. Le médecin peut alors fixer une nouvelle durée prévisible, réexaminée dans les mêmes conditions. Le droit à la prestation est alors renouvelé dans la limite de la durée maximale mentionnée à l'article D. 544-1.

« Art. D. 544-3. - Au cours d'une période de trois ans à compter de la date d'ouverture du droit à l'allocation journalière de présence parentale, en cas de rechute de la pathologie au titre de laquelle le droit avait été ouvert et dès lors que les conditions visées aux articles L. 544-1 et L. 544-2 sont réunies, ce droit peut être ouvert à nouveau. Le décompte de la durée de la période de droit et du nombre maximum d'allocations journalières qui pourront être versées au cours de celle-ci s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit.

« Art. D. 544-4. - Le nombre d'allocations journalières versées pour un même enfant au titre d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple ne peut être supérieur à 22.

« Art. D. 544-5. - En cas de nouvelle pathologie de l'enfant, un nouveau droit est ouvert dans les conditions prévues à l'article D. 544-1.

« Art. D. 544-6. - Le montant de l'allocation journalière de présence parentale est fixée à 10,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

« Lorsque la charge de l'enfant au titre duquel le droit a été ouvert est assumée par une personne seule, le montant visé

au premier alinéa est fixé à 12,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

« Art. D. 544-7. - Lorsque la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant occasionnent directement des dépenses mensuelles supérieures ou égales à un montant fixé à 27,19 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales, un complément forfaitaire mensuel pour frais du même montant est attribué.

« Pour l'attribution du complément pour frais, le montant des ressources du ménage ou de la personne assumant la charge du ou des enfants, apprécié dans les conditions prévues à l'article R. 532-1, ne doit pas dépasser le plafond annuel fixé en application de l'article R. 522-2.

« Art. D. 544-8. - Le nombre d'allocations journalières de présence parentale versées mensuellement aux personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 544-8 est égal à 22.

« Toutefois, les travailleurs à la recherche d'un emploi qui exercent une activité occasionnelle rémunérée et qui bénéficient d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du code du travail perçoivent l'allocation journalière de présence parentale dans les conditions définies à l'article L. 544-1.

« Art. D. 544-9. - Chaque mois au plus, les bénéficiaires adressent à l'organisme débiteur des prestations familiales :

« 1° Pour les personnes bénéficiaires d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du code du travail, une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congés de présence parentale pris au cours de la période considérée ;

« 2° Pour les travailleurs en formation professionnelle rémunérée, une attestation du formateur indiquant que la formation professionnelle rémunérée a été interrompue ainsi qu'une déclaration sur l'honneur attestant que cette interruption est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 3° Pour les personnes à la recherche d'un emploi, une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi et attestant que cette cessation de la recherche d'emploi est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 4° Pour les personnes visées aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 615-1 du présent code, à l'article L. 722-9 du code rural, ou aux articles L. 751-1 et L. 772-1 du code du travail, une déclaration sur l'honneur indiquant le nombre de jours d'interruption d'activité au cours de la période considérée et attestant que l'interruption de l'activité est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 5° Pour les personnes bénéficiaires d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues par les dispositions applicables aux agents publics, une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris au cours de la période considérée.

« Art. D. 544-10. - Chaque mois au plus, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur des prestations familiales une déclaration

sur l'honneur précisant pour chaque mois considéré le montant des dépenses directement liées à la maladie, l'accident ou le handicap, engagées au titre du complément pour frais mentionné à l'article L. 544-7. L'allocataire doit être en mesure de produire, à la demande de l'organisme débiteur des prestations familiales, tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses. »

**Art.5** - Il est inséré à la section 5 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail (troisième partie : Décrets) un article D. 122-26 ainsi rédigé :

« Art. D. 122-26. - La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale mentionné à l'article L. 122-28-9 est fixée à trois ans.

« Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie de ce droit à congé fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, tel que prévu à l'article R. 122-11-2 et qui doit être envoyé à l'employeur. En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur fixées au quatrième alinéa de l'article L. 122-28-9 s'appliquent. »

**Art. 6** - Le ministre de la santé et des solidarités et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Décret n° 94-874 du 07 octobre 1994 modifié fixant  
les dispositions communes applicables aux stagiaires  
de l'Etat et de ses établissements publics**

La maternité  
09/2006

**Articles 19 à 24 bis**

**Art. 19.** (Modifié par décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003, art. 1, I, II et III) - Le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois :

1° Pour donner des soins au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ;

2° Pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, ou au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne ;

3° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est, en raison de sa profession, astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficiaire de l'un des congés prévus à l'alinéa précédent doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration du congé en cours.

Lorsque l'interruption du stage du fait de l'un des congés prévus au présent article a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

**Art. 19 bis.** (Inséré par décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003, art.2) - Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévu au 9° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires par cet article.

La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié de ce congé prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte tenu de la prolongation imputable à ce congé.

La période de congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

**Art. 20.** (Modifié par décret n° 2005-978 du 10 août 2005, art. 7) - Le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi

public de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Le congé prend fin à l'issue du stage ou de la scolarité pour l'accomplissement desquels ce congé a été demandé.

Un fonctionnaire stagiaire ne peut bénéficier, simultanément, de plusieurs congés en application des dispositions de l'alinéa précédent.

**Art. 21.** - Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé parental prévu à l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée dans les conditions qui sont fixées pour les fonctionnaires titulaires par les articles 52 à 56 inclus du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficiaire d'un congé parental a la qualité de fonctionnaire titulaire, placé en position de détachement pour l'accomplissement de son stage, il est mis fin à ce détachement.

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire qui se trouve en position de congé parental est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, à sa demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration du congé parental.

La période de congé parental entre en compte, lors de la titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

**Art. 21 bis.** (Modifié par décret n° 2006-536 du 11 mai 2006, art. 3) - Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de présence parentale prévu à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée dans les conditions fixées pour les fonctionnaires titulaires par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale.

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire bénéficiant du droit au congé de présence parentale est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de présence parentale est



reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de présence parentale qu'il a utilisés.

Cette durée d'utilisation du congé de présence parentale est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

**Art. 22.** (Modifié par décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003, art.4,I et 4,II) - Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité prévu au 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

**Art. 23.** - Sans préjudice des dispositions du décret n° 91-259 du 7 mars 1991 relatif au congé dont peuvent bénéficier, pour exercer les fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche ou de moniteur, les professeurs stagiaires relevant de certains corps de personnels enseignants du second degré, le fonctionnaire stagiaire peut, sous réserve des nécessités de service, obtenir un congé, sans traitement, pour convenances personnelles, d'une durée maximale de trois mois.

#### **TITRE V DES CONGES POUR RAISON DE SANTE**

**Art. 24.** (Modifié par décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003, art. 5) - Sauf dans le cas où il se trouve placé dans l'une des positions de congé que prévoient les articles 18, 19, 19 bis, 20, 21, 21 bis et 23 du présent décret, le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions qui sont fixées par la législation et la réglementation applicables aux fonctionnaires titulaires en activité sous réserve des dispositions ci-après :

1° Dans le cas mentionné au deuxième alinéa du 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, la durée du congé ouvrant droit au bénéfice de cette disposition est limitée à cinq ans ;

2° Le fonctionnaire stagiaire qui est inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé pour raison de santé est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical qui aurait été compétent par application du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, si l'intéressé avait la qualité de fonctionnaire titulaire ;

3° Lorsque, à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé, le fonctionnaire stagiaire est reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, remis à la disposition de son administration d'origine.

**Art. 24 bis.** (Inséré par décret n° 2003-67 du 20 janvier 2003, art. 6) - Sauf le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, le fonctionnaire stagiaire a droit à accomplir un service à mi-temps thérapeutique dans les conditions fixées à l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

## Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat

La maternité  
09/2006

**Pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**

**Articles 15 à 26 et 49**

(JO Lois et décrets du 19 janvier 1986)

**Art. 15.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 1er) - L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

**Art. 16.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 2, I) - L'agent non titulaire qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

- en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

**Art. 17.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 3)

1° L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

2° L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

3° L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

**Art. 18.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 4) - Le montant du traitement servi pendant une période de congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et, sous réserve des dispositions de l'article 40 ci-dessous, pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'intéressé à la date d'arrêt de travail.

Pour ces congés, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Pour l'application de l'article 13, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

## TITRE V - CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES

**Art. 19.** (Modifié en dernier lieu par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 5) - I. - Pour l'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

- au père, après la naissance ou après un congé de paternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois de congé parental l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. - La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

V. - Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

**Art. 19 bis.** (Inséré par décret n° 98-158 du 11 mars 1998, art. 6) - L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

*nb : Pour l'information du lecteur, il est précisé que les articles 63 et 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale ont été abrogés et remplacés par les articles L.225-2 et L.225-15 du code de l'action sociale et des familles.*

**Art. 19 ter.** (Inséré par décret n° 2000-1129 du 20 novembre 2000, art. 1er) - L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

**Art. 20.** - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

**Art. 20 bis.** (Modifié par décret n° 2006-536 du 11 mai 2006, art. 2) - I. - L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent non titulaire transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de

congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. - L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV. - Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. - L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33.

**Art. 21.** - Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de

famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

**Art. 22.** - L'agent non titulaire employé de manière continue, depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

**Art. 23.** (Modifié par décret n° 88-585 du 6 mai 1988, art. 7) - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé initialement accordé.

**Art. 24.** - Pour les congés faisant l'objet des articles 22 et 23 ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

Au terme du congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

## TITRE VI ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATIONS LEGALES ET DES ACTIVITES DANS LA RESERVE OPERATIONNELLE

(Intitulé du titre complété par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 7)

**Art. 25.** - L'agent non titulaire relevant de l'incompatibilité visée à l'article 12 de l'ordonnance n° 58-998 du 24 octobre 1958 portant loi organique relative aux conditions d'éligibilité et aux incompatibilités parlementaires est placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat ; au terme de son mandat, il est réemployé s'il est physiquement apte dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

*nb : Pour l'information du lecteur, il est précisé que l'article 12 de l'ordonnance n° 58-998 du 24 octobre 1958 a été abrogé par la loi organique n° 85-689 du 10 juillet 1985, pour être intégré dans le code électoral (voir articles L.O. 142, L.O. 1432, L.O. 151 et L.O. 297 de ce code)*

**Art. 26.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 8) - L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui exerce une activité dans la réserve opérationnelle est placé en congé avec traitement lorsque la durée de cette activité est inférieure ou égale à trente jours par année civile et en congé sans traitement pour la période excédant cette durée.

Au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel.

[...]

**Art. 49.** (Modifié par décret n° 2003-173 du 25 février 2003, art. 12) - Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.