

Nantes, le 4 février 2009.

AEFE/1272

**Service des Personnels
exerçant à l'étranger**

La Directrice de l'Agence
pour l'enseignement français à l'étranger

A

Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissements
s/c de Mesdames et Messieurs les Chefs de mission diplomatique
Services de Coopération et d'Action Culturelle

Objet : Congé de maternité, de paternité ou d'adoption des personnels expatriés ou résidents de l'AEFE.

P.J. : 4 annexes.

Cette note a pour objet d'effectuer une synthèse de la réglementation applicable aux ressortissants, salariés et agents publics français en matière de congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Elle se substitue à toute communication antérieure de l'AEFE sur les mêmes sujets.

I - CONGE DE MATERNITE

La durée du congé de maternité des agents expatriés ou résidents est égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale :

- naissance du 1^{er} ou 2^{ème} enfant : 16 semaines
- naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur : 26 semaines
- grossesse gémellaire : 34 semaines
- grossesse de triplés ou plus : 46 semaines.

Le congé de maternité se compose d'une fraction située avant la naissance : le congé prénatal et d'une autre, après la naissance : le congé postnatal.

L'ouverture des droits à congé de maternité est subordonnée à une déclaration de grossesse, précisant la date présumée d'accouchement, déclaration qui doit être effectuée avant la fin du quatrième mois.

Le congé de maternité a été assoupli par l'article 30 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance qui a ajouté l'article L.331-4-1 au code de la sécurité sociale.

Le report d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale est possible sous certaines conditions. **Ce report est limité à 3 semaines maximum.**

Possibilité de report d'une partie de la période prénatale :

Cette disposition s'applique à tous les congés de maternité, quels que soient le rang et le nombre des enfants à naître. L'agent peut demander, sous réserve de l'avis favorable d'un médecin, à reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) afin de rallonger d'autant son congé postnatal. La durée totale du congé de maternité n'est pas modifiée. Vous trouverez en annexe 2 des exemples de report.

En cas d'arrêt de travail durant la période qui a fait l'objet du report, le congé maternité débute à compter du 1^{er} jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée sur le congé postnatal est alors réduite d'autant.

Une enseignante en congés scolaires la veille du début de la période prénatale de son congé pour maternité a droit à un report dans les conditions prévues par l'article L.331-4-1 du code de la sécurité sociale. Il convient donc de ne plus faire application des dispositions qui subordonnaient l'octroi du report à l'exercice effectif des fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Modalités de la demande de report :

L'agent qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal doit justifier d'une prescription médicale attestant l'absence de contre indication à ce report, rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse. Ce professionnel de santé peut être un médecin spécialiste en gynécologie médicale ou obstétrique, un médecin généraliste ou une sage-femme.

L'agent doit transmettre sa demande de report par voie hiérarchique, accompagnée de la prescription médicale, au plus tard au début de son congé prénatal légal. La demande et le justificatif seront adressés au Service des personnels exerçant à l'étranger à Nantes pour établissement d'une décision.

Durée du report :

La durée du report est fixée par la prescription médicale dans la limite de 3 semaines maximum, fractionnables en jours entiers (soit 21 jours comprenant samedis, dimanches, jours fériés et chômés).

La loi n'imposant pas de reporter trois semaines d'un bloc, le praticien pourra, par exemple, autoriser la patiente à reporter une semaine ou quelques jours, puis, à l'issue d'un nouvel examen, de nouveau une semaine ou quelques jours, dans la limite de 3 semaines.

Les femmes enceintes de jumeaux ou d'un enfant de rang 3 conservent la possibilité de choisir l'option inverse, à savoir rallonger la durée du congé prénatal (dans la limite de deux semaines à partir du 3^{ème} enfant et de 4 semaines pour des jumeaux) et de réduire d'autant la durée de leur congé postnatal et ce, sans nécessité de justification médicale.

Congés supplémentaires :

L'arrêt de travail nécessité par un état pathologique résultant de la grossesse permet, sur justificatif médical, d'obtenir un congé de deux semaines supplémentaires (maximum) au cours de la période prénatale dès que la déclaration de grossesse a été effectuée, et jusqu'à 4 semaines supplémentaires après l'accouchement. **La période supplémentaire (pour couches pathologiques) après le congé postnatal s'apparente alors à du congé de maladie**, avec réfaction des indemnités conformément aux dispositions de l'article 15 du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002.

Cas particuliers : Vous trouverez en annexe 3 quelques cas particuliers.

II – CONGE PATERNITE

Durée du congé

La durée du congé de paternité des agents expatriés ou résidents est égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Elle est de 11 jours consécutifs et non fractionnables (samedi, dimanche et jours fériés compris) en cas de naissance simple et de 18 jours en cas de naissances multiples, compris les délais de route.

Ces jours s'ajoutent aux congés annuels et peuvent être pris consécutivement à ceux-ci ou aux autorisations d'absence de 3 jours ouvrables déjà accordées à l'occasion de la naissance d'un enfant. Il est rappelé que **ces 3 jours**, consécutifs ou non, **doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance** (le samedi doit être considéré comme jour ouvrable).

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois comptés de date à date **suivant la naissance de l'enfant**.

Cas particuliers : Vous trouverez en annexe 4 quelques cas particuliers.

Présentation de la demande

Au moins 30 jours francs avant le début de ce congé, et après accord du chef d'établissement, les agents doivent faire parvenir leur demande par la voie hiérarchique précisant la date de début et de fin de leur congé au Service des personnels exerçant à l'étranger à Nantes. En cas de report de la date de naissance de l'enfant, le changement de dates du congé paternité doit être de nouveau soumis à l'accord du chef d'établissement et donne lieu à une nouvelle décision de l'Agence.

Les chefs d'établissement ne peuvent refuser le bénéfice du congé de paternité. Ils peuvent cependant demander la modification des dates afin de tenir compte des nécessités de service, notamment des examens.

Au plus tard au retour de leur congé, les pères fourniront une attestation de naissance de leur(s) enfant(s) : copie du livre de famille, extrait ou acte de naissance pour les enfants nés dans le mariage, un acte de reconnaissance de paternité pour les couples non mariés. En l'absence de justificatifs, l'absence sera assimilée à un service non fait.

III – CONGE POUR ADOPTION

Champ d'application du dispositif :

Le décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 modifié relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger prévoit (article 18) pour les agents de l'Agence expatriés ou résidents, un congé pour adoption d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale française.

L'article L225-17 du code de l'action sociale et des familles rend **l'agrément français obligatoire pour l'adoption d'enfants étrangers**.

En application des dispositions de l'article L512-4 du code de la sécurité sociale, le congé d'adoption ne peut être accordé qu'à la personne titulaire de l'agrément lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption **par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français**.

En conséquence, l'octroi du congé d'adoption à l'Agence est subordonné à deux conditions :

- obtention d'un agrément par un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- obtention d'un visa nécessaire à l'entrée de l'enfant en France ou visa type « Schengen », délivré par le poste diplomatique et consulaire, sur le passeport national de l'enfant ou sur le document qui en tient lieu.

Ces deux conditions sont indispensables pour obtenir un congé d'adoption.

Présentation de la demande

A l'appui de la demande de congé d'adoption, il conviendra de fournir copie des pièces justifiant de la régularité des démarches effectuées.

Durée du congé :

La durée du congé (compris les délais de route) est fixée comme suit :

- 10 semaines pour chacun des deux premiers enfants ;
- 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont l'agent ou le ménage assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours calendaires (y compris les dimanches et jours fériés) **avant l'arrivée de l'enfant au foyer**, ces jours venant en déduction de la durée totale du congé.

Il est important de rappeler **qu'il n'existe pas de congé non rémunéré à l'étranger** pour les personnels expatriés ou résidents (le congé en vue de l'adoption d'un enfant n'existe pas, les absences en dehors des périodes de congés annuels sont alors considérées comme du service non fait).

En revanche, les futurs adoptants peuvent s'organiser de manière à ce que les 7 jours pouvant être pris avant l'arrivée de l'enfant au foyer soient pris à la suite de vacances scolaires afin de bénéficier d'une durée suffisante pour aller accueillir l'enfant.

Modalités de mise en œuvre :

- 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 condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption 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.

Enfin, le père ou la mère a la possibilité de cumuler le congé d'adoption avec les **3 jours** de congés supplémentaires rémunérés. **Ces 3 jours**, consécutifs ou non, doivent être pris **dans une période de 15 jours qui encadrent l'arrivée de l'enfant au foyer**.

IV – DISPOSITIONS COMMUNES

Incidences sur la rémunération :

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le versement des heures supplémentaires années (HSA) et de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) est interrompu.

Temps partiel :

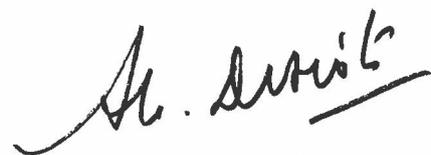
L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel pour un résident est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Ainsi, l'agent qui n'a pas achevé la période d'autorisation de temps partiel au moment de son congé, reprend à l'issue de ce congé ses fonctions à temps partiel pour la période restant à courir. Pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'agent à temps partiel est rétabli dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Il est rappelé qu'il n'existe pas de temps partiel de droit à l'Agence.

Les congés d'adoption et de paternité sont assimilés à des périodes d'activité. Ils sont rémunérés comme un congé de maternité, ouvrent droit à congés et comptent pour l'avancement et la retraite.

Dans tous les cas, un avis de départ puis de retour au poste sera transmis au service des personnels exerçant à l'étranger afin d'assurer le suivi de la gestion des absences pour congé maternité, d'adoption ou de paternité.

Je vous remercie de bien vouloir veiller à la bonne application de ces dispositions et, le cas échéant, signaler à l'agence (service des personnels exerçant à l'étranger) toute difficulté rencontrée dans leur mise en œuvre.



Anne-Marie DESCÔTES

ANNEXE 1 : Textes de référence :

- Code de la sécurité sociale : articles L331-3 à L331-8 et L512-4 ;
- Code de l'action sociale et des familles : article L225-17 ;
- 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 ;
- Décret 2002-22 du 4 janvier 2002 modifié relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger ;
- Circulaire fonction publique FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 ;
- Circulaire fonction publique FP/3 – FP/4 n° 2018 du 24 janvier 2002 ;
- Circulaire fonction publique B9 n° 258 du 12 juillet 2007.

ANNEXE 2 : Congé de maternité –Exemples de reports

Durée légale du congé maternité	Si report d'une semaine de congé prénatal	Si report de 3 semaines de congé prénatal
Naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant 16 semaines de congés dont : - 6 semaines de congé prénatal - 10 semaines de congé postnatal	- 5 semaines de congé prénatal - 11 semaines de congé postnatal	- 3 semaines de congé prénatal - 13 semaines de congé postnatal
Naissance du 3^{ème} enfant et plus (ou charge effective d'au moins 2 enfants)* 26 semaines de congés dont : - 8 semaines de congé prénatal - 18 semaines de congé postnatal	- 7 semaines de congé prénatal - 19 semaines de congé postnatal	- 5 semaines de congé prénatal - 21 semaines de congé postnatal
Naissance de jumeaux 34 semaines de congés dont : - 12 semaines de congé prénatal - 22 semaines de congé postnatal	- 11 semaines de congé prénatal - 23 semaines de congé postnatal	- 9 semaines de congé prénatal - 25 semaines de congé postnatal
Naissance de triplés ou plus 46 semaines dont : - 24 semaines de congé prénatal - 22 semaines de congé postnatal	- 23 semaines de congé prénatal - 23 semaines de congé postnatal	- 21 semaines de congé prénatal - 25 semaines de congé postnatal

* ou ayant mis au monde au moins 2 enfants nés viables (la viabilité étant appréciée selon la recommandation de l'OMS – organisation mondiale de la santé, à savoir : 22 semaines d'aménorrhée ou un poids de fœtus de 500 grammes)

ANNEXE 3 : Congé de maternité – Cas particuliers

- Grossesse interrompue : si une femme a déclaré sa grossesse et que cette grossesse s'interrompte ou doit être interrompue, la durée du repos observé est rémunéré comme un arrêt maladie après moins de 22 semaines d'aménorrhée, comme un congé maternité après 22 semaines d'aménorrhée.
- Accouchement prématuré : en cas d'accouchement avant la date prévue, la durée totale du congé maternité n'est pas réduite. La durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement.
- Accouchement prématuré et hospitalisation de l'enfant : en cas d'accouchement ayant lieu plus de 6 semaines avant la date prévue et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant dans un établissement disposant d'une structure de néonatalogie ou de réanimation néonatale, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité, égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal. A noter qu'en cas de décès de l'enfant avant le début du congé prénatal, la mère a droit à la totalité de cette période supplémentaire.
- Accouchement retardé : en cas d'accouchement ayant lieu après la date prévue, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité. Cette période s'ajoute à la durée du congé attribuée à l'intéressée.
- Hospitalisation de l'enfant après sa naissance : la mère a la possibilité de reprendre son travail au-delà de la 6e semaine et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.
- Décès de l'enfant : la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.
- Décès de la mère : en cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père peut bénéficier d'un congé postnatal. Ce congé postnatal débute à compter de la date de l'accouchement. Sa durée est fixée à : 10 semaines en cas de naissance d'un enfant si, suite à cette naissance, le père a un ou deux enfants à charge ; 18 semaines en cas de naissance d'un enfant si, suite à cette naissance, le père a au moins trois enfants à charge ; 22 semaines en cas de naissance multiple, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Si l'enfant reste hospitalisé au-delà de la 6e semaine après sa naissance, le père a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

ANNEXE 4 : Congé de paternité- Cas particuliers

- Hospitalisation de l'enfant : le congé de paternité peut-être accordé au-delà de la période des 4 mois. La période ainsi reportée devra être obligatoirement prise dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant.
- Décès de la mère du fait de l'accouchement : le congé de paternité peut être reporté dans les 4 mois qui suivent la fin du congé de maternité auquel il peut prétendre.
- Décès de l'enfant : le congé paternité est accordé au père d'un enfant décédé né vivant et viable, sur production d'un acte de naissance, et pour un enfant né vivant et non viable ou pour un enfant mort né, sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant était viable.