

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°33 du 29 août 2008

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte n°1

INSTRUCTION N° 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1
relative aux congés des militaires liés à la famille.

Du 28 mai 2008

INSTRUCTION N° 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1 relative aux congés des militaires liés à la famille.

Du 28 mai 2008

NOR D E F P 0 8 5 1 8 4 7 J

Références :

Code de la défense.
Code de la sécurité sociale.

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Texte abrogé :

Instruction n° 200220/DEF/DFR/FM/1 du 12 février 1991 (BOC, p. 614. ; BOEM 309.1.2, 614.1.7.1) modifiée

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 309.1.2

Référence de publication : BOC N°33 du 29 août 2008, texte 1.

La présente instruction précise les conditions d'attribution et le régime des congés suivants :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'adoption ;
- congé parental.

Elle fixe également les conditions d'attribution et le régime des autorisations d'absence pour garde d'un enfant malade ou d'une personne handicapée.

1. CONGÉ DE MATERNITÉ.

1.1. Définition.

Le congé de maternité est la situation de la position d'activité dans laquelle autorisation est donnée au militaire féminin, au vu d'un certificat médical, de cesser temporairement son service pendant un certain nombre de jours entourant la date prévue pour l'accouchement.

1.2. Détermination des droits à congé de maternité.

1.2.1. Durée de congé.

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale dans la limite de trois semaines ⁽¹⁾ et dans les conditions suivantes ⁽²⁾ :

- sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de transport et du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours, fixé par le certificat médical, du congé prénatal sur le congé postnatal n'est pas contre-indiqué ;
- sur avis du médecin de l'unité ou de l'établissement précisant que compte tenu des conditions de travail de l'intéressée, le report n'est pas contre-indiqué.

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.

En toute hypothèse, quelle que soit la situation de l'enfant, l'intéressée doit prendre six semaines de congé à compter de la date de l'accouchement.

1.2.1.1. Naissance du premier ou du deuxième enfant.

La durée maximale du congé de maternité en cas de naissance du premier ou du deuxième enfant est fixée à seize semaines.

Le militaire féminin a le droit, sur sa demande, de suspendre son activité pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après l'accouchement, sous réserve des dispositions particulières applicables en cas d'accouchement survenant avant la date présumée [cf. 12.2.2. b) ci-dessous].

1.2.1.2. Naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang suivant.

En cas de naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang suivant, le militaire féminin bénéficie de vingt-six semaines de congé de maternité.

a) Si le militaire 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 deux enfants nés viables, l'intéressée a le droit de suspendre son activité pendant une période qui débute huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après celui-ci.

b) Afin de déterminer la date du début de congé à accorder, la situation familiale de l'intéressée et du ménage est appréciée lors de l'examen prénatal du sixième mois. La date du début de congé est réévaluée en cas de changement de la situation familiale de l'intéressée et du ménage.

c) 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 prénatale ne peut être remise en cause en cas de changement ultérieur de situation. En revanche, la durée de la période postnatale du congé peut être fixée à dix semaines (vingt-deux en cas de naissances multiples) lorsque, à la date de l'accouchement :

- l'enfant mis au monde n'est pas né viable (cf. 1.2.2.6) ;
- le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu.

1.2.1.3. Naissances multiples.

La durée maximale du congé de maternité en cas de naissances multiples est fixée à trente-quatre semaines pour une grossesse gémellaire et quarante-six semaines pour une grossesse de triplés ou plus.

En cas de naissance de deux enfants, la période du congé commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de congé antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de congé postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissance de plus de deux enfants, la période du congé commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

1.2.2. Cas particuliers.

1.2.2.1. État pathologique résultant de la grossesse ou des 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 est bien lié au déroulement de la grossesse ou aux suites des couches, dans les conditions définies ci-après.

a) État pathologique résultant de la grossesse.

La période prénatale du congé peut être augmentée dans la limite de deux semaines. Cette période de repos supplémentaire n'est pas obligatoirement reliée à la période normale de repos prénatal. Elle 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 avant la date présumée, aucun report n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire - état de santé 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) État pathologique résultant des couches.

La partie postnatale du congé peut être augmentée dans la limite de quatre semaines.

c) Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription nouvelle effectuée selon le cas, soit à partir du second examen prénatal, soit à partir de l'examen postnatal que doit subir l'intéressée aux termes de l'article R. 2122-3 du code de la santé publique.

d) La durée du congé de maternité et des prolongations susceptibles d'être accordées en raison d'un état pathologique n'est pas prise en compte au titre des droits à congé de maladie et n'est pas inscrite sur le feuillet récapitulatif des congés de maladie.

e) Pendant les périodes de congé excédant la durée normale, le commandant de la formation administrative peut, à tout moment, faire effectuer par un médecin des armées des contrôles de l'état de santé de l'intéressée.

1.2.2.2. Date de l'accouchement différente de la date présumée.

a) Accouchement après la date présumée.

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 selon le rang de l'enfant, trente-quatre ou quarante-six semaines en cas de naissances multiples, attribuées à l'intéressée.

b) Accouchement avant la date présumée.

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

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant entre la date effective de l'accouchement et le début de la période prénatale telle qu'elle résultait de la date initialement prévue de l'accouchement.

1.2.2.3. Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère 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 postnatal à laquelle elle peut encore prétendre.

Le déroulement du congé est alors interrompu au bout de six semaines et la mère admise à reprendre le service jusqu'au jour où l'enfant quitte l'hôpital. La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

1.2.2.4. Si à l'expiration de son congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle peut obtenir, sur production d'un certificat médical, un congé de maladie.

1.2.2.5. Décès de la mère.

Si la mère décède du fait de l'accouchement ou pendant le congé de maternité auquel elle peut prétendre après cet accouchement, le père a droit au congé postnatal de maternité dont la mère n'a pu bénéficier.

1.2.2.6. Notion de viabilité pour l'octroi du congé de maternité.

a) Enfant né viable et vivant.

Est considéré comme enfant né viable, l'enfant inscrit à l'état civil sur le registre des naissances ou des naissances et des décès, quel que soit le terme. Les congés de maternité et de paternité sont accordés dans leur totalité.

b) Enfant viable et non vivant.

En cas d'interruption de grossesse, dès lors que la grossesse est déclarée et que la gestation est de vingt-deux semaines d'aménorrhée ou que l'enfant pèse au moins cinq cents grammes, le militaire peut bénéficier du congé de maternité en totalité. Le congé de paternité n'est pas accordé.

c) Enfant non viable.

Lorsque l'enfant n'est pas né viable, l'intéressée ne peut prétendre qu'à un congé de maladie dont la durée est déterminée en fonction des critères applicables aux maladies ordinaires. Le congé de paternité n'est pas accordé.

L'annexe I à la présente instruction récapitule les différents cas.

1.3. Modalités d'attribution des congés de maternité.

1.3.1. Déclaration de grossesse.

La première constatation médicale de l'état de grossesse doit donner lieu à une déclaration adressée au commandant de la formation administrative avant la fin du quatrième mois.

1.3.2. Le congé de maternité est attribué par le commandant de la formation administrative d'après le certificat médical :

- sur demande de l'intéressée, au plus tôt six, huit, dix, douze ou vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement selon les cas (cf. 1.2.1. et 1.2.2. ci-dessus). Si elle désire renoncer à utiliser les autres périodes du congé de maternité auxquelles elle a droit, le commandant de la formation administrative ne peut la contraindre. Dans ce cas, l'intéressée doit fournir un certificat médical de non contre-indication, avoir obtenu l'avis du médecin de l'unité ou de l'établissement et avoir informé au préalable son commandant de formation administrative de son intention ;

- en l'absence de demande de l'intéressée, d'office, trois, cinq, neuf ou vingt-et-une semaines avant la date présumée de l'accouchement selon le cas (cf. 1.2.1.1, 1.2.1.2 et 1.2.1.3), que le commandant de la formation administrative est en mesure de connaître au vu d'un certificat médical. L'intéressée ne peut refuser la mise en congé durant ces périodes.

1.3.3. Le congé de maternité et les périodes de congé accordées au titre de grossesses ou couches pathologiques donnent lieu à l'établissement d'une décision de mise en congé, qui est remise au militaire.

1.4. Situation du militaire en congé de maternité.

1.4.1. *Droit aux permissions.*

L'attribution d'un congé de maternité n'entraîne pas de réduction sur les droits à permissions annuelles, ni sur les droits à congé de maladie.

L'attribution d'un congé de maternité interrompt le déroulement de la permission ou du congé de fin de campagne au cours duquel il survient, le militaire conservant le droit à la fraction de permission ou de congé non utilisée.

1.4.2. *Présence au domicile.*

Le militaire féminin est autorisé à bénéficier de son congé en dehors de la garnison à condition d'avoir préalablement fait connaître ses changements d'adresse à l'autorité dont il dépend.

1.5. Règlement de la situation du militaire à l'expiration du congé de maternité.

A la date d'expiration de ses droits à congé, telle qu'elle est déterminée dans les divers cas énumérés au point 1.2. ci-dessus, le militaire féminin peut :

- soit bénéficier sur sa demande d'un congé parental pour élever son enfant, dans les conditions définies au point 4. de la présente instruction ;
- soit reprendre son service ;
- soit obtenir un congé de maladie dans les conditions prévues par les textes réglementant ce congé.

1.6. Autorisations d'absence liées à la grossesse ou à la maternité.

1.6.1. *Autorisation d'absence pendant la grossesse.*

Les dispositions applicables en ce domaine aux fonctionnaires et agents de l'État le sont également aux militaires féminins.

1.6.1.1. Séances préparatoires à l'accouchement.

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances d'instruction 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 le commandant de la formation administrative, au vu de pièces justificatives.

1.6.1.2. Examens prénatals.

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion des examens prénatals obligatoires pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

1.6.1.3. Aménagement des horaires de travail.

Compte tenu des nécessités du service, le commandant de la formation administrative accorde, pendant la période prénatale, à titre individuel, aux militaires féminins des facilités quant aux heures d'arrivée et de départ dans le poste de travail considéré, de manière à éviter aux intéressés des difficultés inhérentes au trajet entre leur lieu de travail et leur domicile aux heures d'affluence. Ces facilités seront accordées, sur présentation d'un certificat médical, à partir du début du troisième mois de la grossesse dans la limite maximum d'une heure par jour. Les facilités d'horaire ainsi autorisées ne donnent lieu à aucune récupération.

1.6.2. Autorisations d'absence pour allaitement.

S'il existe dans l'unité ou l'établissement une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants, les intéressées peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour allaiter leurs enfants, dans la limite d'une heure par jour. Des facilités de service pourront être de même accordées en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche, domicile voisin, etc.).

1.7. Tenue et service des militaires en état de grossesse.

1.7.1. Port de la tenue militaire.

Le militaire féminin peut, sur sa demande, être dispensé du port de l'uniforme, sur décision du commandant de la formation administrative au vu de la déclaration prévue au point 1.3.1. de la présente instruction.

1.7.2. Participation au service de permanence, de garde ou d'astreinte.

Si le service demandé exige, en raison des aspects et des missions qu'il recouvre, le port de l'uniforme, le militaire féminin en est dispensé dès lors qu'il n'est plus contraint de revêtir la tenue militaire.

Si le service demandé est incompatible avec l'état de grossesse, le militaire féminin en est dispensé sur présentation d'un certificat médical.

2. CONGÉ DE PATERNITÉ.

2.1. Détermination des droits à congé de paternité.

Le congé de paternité, accordé au père militaire dans les conditions prévues par la législation sociale et précisée à l'article R. 4138-5 du code de la défense, se cumule avec les jours de permissions accordés pour événements familiaux prévus à l'article R. 4138-26 du même code.

2.1.1. Conditions d'attribution.

La durée de congé n'est pas sécable.

Lorsque la naissance est antérieure à l'acquisition par le père du statut de militaire, l'intéressé souhaitant bénéficier du congé de paternité, devra établir qu'il n'a pas déjà bénéficié du congé de paternité et qu'il est encore dans le délai de quatre mois lui permettant de prétendre à ce congé.

2.1.2. Procédure administrative.

La demande se fait par écrit. Un formulaire à remplir est annexé à cette instruction (annexe II). Le congé de paternité est accordé, de droit, par le commandant de la formation administrative du militaire intéressé. Il donne lieu à l'établissement d'une décision de mise en congé, qui est remise au militaire.

Le délai pendant lequel le militaire peut prendre ce congé commence à courir à compter du jour de la naissance de son ou de ses enfants.

3. CONGÉ D'ADOPTION.

3.1. Détermination des droits à congé d'adoption.

Le congé d'adoption, accordé au militaire dans les conditions prévues par la législation sociale et les textes d'application concernant les fonctionnaires et agents de l'Etat et précisées par l'article R. 4138-6 du code de la défense, se cumule avec les jours de permissions pour événements familiaux prévus à l'article R. 4138-26 du même code.

3.1.1. Durée du congé.

1° Pour le premier ou le deuxième enfant, la durée du congé d'adoption est de dix semaines.

2° En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du militaire ou du ménage, la durée du congé d'adoption est portée de dix à dix-huit semaines.

3° En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à charge de l'intéressé ou du ménage, la durée du congé d'adoption est portée à vingt-deux semaines.

4° Le congé peut être réparti entre le père ou la mère adoptif. Il revient au parent militaire sollicitant l'octroi du congé de justifier que l'autre parent militaire n'a pas épuisé la totalité du droit à congé d'adoption. Les droits à congé ne pourront être pris qu'à hauteur des droits restants.

3.2. Procédure d'attribution.

Dès qu'il a connaissance de la date de l'arrivée d'un enfant à son foyer, le militaire intéressé adresse à son commandant de formation administrative une demande de congé accompagnée d'une copie du titre de placement.

Si le congé est réparti entre les deux parents militaires, la demande de congé doit être accompagnée de tous les renseignements utiles sur la situation de l'autre parent (en particulier grade et affectation) et préciser les modalités de partage du congé entre les deux parents.

Si les deux parents adoptifs sont militaires et que l'un des deux renonce à son droit, la demande de congé doit être accompagnée de tous les renseignements utiles sur la situation de l'autre parent (en particulier grade et affectation) et d'une attestation de l'administration militaire établissant qu'il a renoncé à ses droits à congé d'adoption.

Le congé est accordé, de droit, par le commandant de la formation administrative du militaire intéressé.

Lorsque l'enfant arrive au foyer par une voie autre que celle de l'adoption plénière visée par la loi (par exemple, enfant recueilli à la suite du décès du père, de la mère ou des deux parents), un congé d'adoption peut être également accordé par le commandant de la formation administrative. Il lui appartient d'apprécier, dans chaque cas d'espèce, si les circonstances justifient l'octroi du congé et notamment de s'assurer que :

- la charge de l'enfant est effective ;

- l'intention du demandeur est bien d'accueillir définitivement, et non provisoirement, l'enfant à son foyer.

En cas de retrait de l'enfant, le congé d'adoption cesse à compter du jour de ce retrait.

L'attribution d'un congé d'adoption donne lieu à l'établissement d'une décision de mise en congé, qui est remise au militaire.

3.3. Situation du militaire en congé d'adoption.

Les dispositions du point 1.4. concernant la situation du militaire féminin en congé de maternité sont applicables au militaire en congé d'adoption.

3.4. Règlement de la situation du militaire à l'issue d'un congé d'adoption.

Les dispositions du point 1.5. concernant le règlement de la situation du militaire féminin à l'issue d'un congé de maternité sont applicables au règlement de la situation du militaire à l'issue d'un congé d'adoption.

4. LE CONGÉ PARENTAL.

4.1. Modalités d'attribution.

4.1.1. Conditions d'attribution.

Le congé parental défini à l'article L. 4138-14 du code de la défense est attribué dans les conditions précisées aux articles R. 4138-59 à R. 4138-63 du code de la défense.

4.1.2. Procédure administrative.

4.1.2.1. Mise en congé.

La demande de congé doit être présentée au commandant de la formation administrative dont relève le militaire concerné un mois au moins avant le début du congé.

La demande doit indiquer l'adresse à laquelle le militaire désire bénéficier de son congé ainsi que la durée probable de ce congé.

4.1.2.2. Renonciation au bénéfice du congé au profit de l'autre parent militaire.

La renonciation doit être présentée au commandant de la formation administrative dont relève le militaire concerné, comporter tous les renseignements utiles sur la situation de l'autre parent (en particulier, grade et affectation) et préciser que le titulaire actuel du congé demande sa réintégration à l'issue de la période en cours.

L'administration militaire fournit, sur sa demande, au militaire concerné, une attestation au profit de son conjoint établissant qu'il a renoncé à ses droits à congé parental, et précisant la date à laquelle il sera rappelé à l'activité.

4.1.2.3. Prolongation de congé pour nouvelle naissance ou adoption.

La demande de prolongation de congé doit être présentée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Si le militaire concerné ne sollicite pas ce nouveau congé, celui-ci peut être accordé à l'autre parent militaire. Le militaire 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 militaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette situation à compter du jour de la réintégration de l'autre parent militaire. Sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

4.2. Situation du militaire en congé parental.

Dans cette situation, le militaire acquiert le droit à la retraite dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.

Le militaire est administré par un organisme militaire spécialisé.

4.2.1. Avancement et décorations.

Le militaire en congé parental figure sur une liste d'ancienneté distincte.

Le temps passé en congé ne compte pas pour les décorations.

4.2.2. Prestations familiales.

Le militaire en congé parental conserve ses droits aux prestations familiales qui lui sont versées dans les conditions fixées par le code de la sécurité sociale.

4.2.3. Congés et permissions.

Le militaire en congé parental, placé en position de non-activité, est remplacé dans son emploi. Il ne peut ni bénéficier des permissions et des congés de la position d'activité ni des congés de la position de non-activité, à l'exception, le cas échéant, d'un nouveau congé parental. Il n'acquiert pas non plus de droits à permissions annuelles.

Ses droits à permission s'ouvrent à compter de la date de réintégration à raison de quatre jours par mois ou fraction de mois.

4.2.4. Maintien dans le logement et choix de la résidence.

Le militaire doit quitter le logement qui lui était attribué en raison de son emploi avec obligation de l'occuper, notamment le logement concédé par nécessité absolue de service, à la date du placement en position de non-activité. Un délai pour quitter le logement peut être accordé si l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Le militaire bénéficiaire d'un congé parental peut bénéficier de son congé dans la résidence de son choix. Il doit faire connaître ses changements de résidence au commandant de la formation administrative dont il relève.

4.2.5. Frais de déplacement.

Le militaire qui, lors de sa réintégration, est affecté dans une localité autre que celle où il se trouvait affecté au moment de sa mise en congé, peut prétendre aux indemnités de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande. L'indemnité est due même si l'intéressé a, durant son congé, quitté définitivement la localité où il se trouvait précédemment affecté. Elle ne peut, en tout état de cause, être supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté pendant la durée de son congé dans cette localité.

Le militaire qui, occupant un logement concédé par nécessité absolue de service, est contraint de quitter lors de la cessation de fonctions, peut prétendre aux indemnités de changement de résidence lors de la mise en congé et lors de la réintégration.

Le militaire en congé parental n'a pas droit à la carte de circulation société nationale des chemins de fer (SNCF).

4.2.6. Sécurité sociale.

En application des dispositions de l'article L. 161-9 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire du congé parental est maintenu dans ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité de son régime d'origine pour toute la durée du congé.

4.2.7. Contrôle des activités.

Le contrôle des activités exercées est effectué :

- soit par le commandant de la formation administrative dont relève le militaire en congé ;
- soit par l'autorité militaire territoriale dans le ressort de laquelle se trouve le militaire en congé.

Si les enquêtes révèlent que l'activité du militaire n'est pas réellement consacrée à élever son enfant, l'autorité effectuant le contrôle enjoint à l'intéressé de mettre fin à ses activités et l'invite à présenter ses observations. Si l'injonction est sans effet, elle rend compte de ses constatations au ministre de la défense qui peut, d'office, mettre fin au congé accordé.

4.3. Cessation du congé.

La cessation du congé parental résulte :

- soit de l'expiration des droits à congé ;
- soit d'une demande de réintégration à la fin d'une période de congé ;
- soit de l'absence d'une demande de renouvellement du congé pour une nouvelle période ;
- soit d'une renonciation du militaire à ses droits à congé au profit de l'autre parent militaire, à l'expiration d'une période de congé (cf. 4.1.2.2. ci-dessus) ;
- soit du retrait de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- soit du décès de l'enfant ;
- soit d'une décision du ministre de la défense lorsqu'il a été constaté que l'activité du militaire n'est pas réellement consacrée à élever son enfant (cf. 4.4.7. ci-après) ;
- soit d'une décision du ministre de la défense à la suite d'une demande du militaire sollicitant l'interruption du congé, au cours d'une période de congé. Cette demande doit être adressée au commandant de la formation administrative dont relève l'intéressé, un mois au moins avant la date souhaitée de reprise de service et être accompagnée de toutes les explications et justifications indispensables ;
- soit au terme du contrat pour le militaire servant en vertu d'un contrat ;
- soit dès l'atteinte de la limite d'âge ou de la limite de durée des services du militaire.

4.4. Réintégration.

La demande de réintégration est présentée au commandant de la formation administrative dont relève l'intéressé un mois au moins avant la date prévue pour la reprise du service.

La réintégration est prononcée d'office :

- en l'absence de demande de réintégration à l'expiration des droits à congé ou en l'absence d'une demande de renouvellement d'une période de congé ;
- en cas de décès ou de retrait de l'enfant, à compter de la date du décès ou du retrait ;
- par la décision mettant fin au congé parental lorsqu'il a été établi que l'activité du militaire n'était pas réellement consacrée à élever son enfant.

5. AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR GARDE D'UN ENFANT MALADE OU D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE.

Le militaire ayant la charge d'un ou plusieurs enfants peut bénéficier d'autorisations d'absence pour en assurer les soins. Il en est de même pour le militaire ayant la charge d'une personne handicapée pour en assurer la garde momentanée. Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit.

Cette possibilité lui est offerte s'il est célibataire ou si son conjoint ou le partenaire auquel le militaire est lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin est dans l'impossibilité de le faire.

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite de quinze jours ouvrés par an, consécutifs ou fractionnés.

Il appartient au bénéficiaire des autorisations d'absence définies ci-dessus :

- d'établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production de pièces justificatives, dont un certificat médical dans le cas de l'enfant malade ;
- si le militaire n'est pas célibataire, d'apporter la preuve que son conjoint, le partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, s'il exerce un emploi, ne bénéficie pas ou n'a pas demandé à bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour soigner l'enfant malade ou assurer momentanément la garde de la personne handicapée.

Le nombre de jours d'autorisations d'absence est accordé par militaire, quel que soit le nombre d'enfants. L'âge limite de l'enfant, pour en bénéficier, est de seize ans. Aucune limite d'âge n'est fixée pour les personnes handicapées.

Le commandant de la formation administrative peut faire procéder aux contrôles qu'il juge nécessaire.

6. DISPOSITIONS FINALES.

L'instruction n° 200220/DEF/DFR/FM1 du 12 février 1991, modifiée par l'instruction n° 201947/DEF/DFP/FM1 du 28 octobre 1994 et l'instruction n° 202031/SGA/DFP/FM1 du 12 novembre 2003 relative aux congés liés à l'enfant, est abrogée.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
secrétaire général pour l'administration,*

Christian PIOTRE.

(1) Le report de trois semaines peut être fractionné.

(2) Les conditions sont à remplir pour chacune des périodes de report.

ANNEXE I
NOTION DE VIABILITÉ (1) ET DROITS OUVERTS.

ENFANT VIABLE ET VIVANT	Congé de maternité Congé de paternité
ENFANT VIABLE ET NON VIVANT	Congé de maternité
ENFANT NON VIABLE ET NON VIVANT	Congé de maladie

(1) Seuil de viabilité : l'enfant a atteint un poids de 500 grammes ou la gestation a été supérieure ou égale à vingt-deux semaines d'aménorrhée.

ANNEXE II
FORMULAIRE DE DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ.

PARTIE À COMPLÉTER PAR L'INTÉRESSÉ	AVIS DU SERVICE GESTIONNAIRE OU DU COMMANDANT DE FORMATION ADMINISTRATIVE
Service : Tél. : Nom : Prénom : Grade : Nombre de jours demandés : Adresse pendant la période de congé :	
Si l'enfant n'est pas encore né	
Date présumée de l'accouchement : Date à laquelle le militaire souhaite prendre son congé : Immédiatement après la naissance : Date de départ envisagée : Date de retour envisagée : A une date précise : Date de départ : Date de retour :	
Si l'enfant est né	
Date de naissance du (ou des) enfant (s) ⁽¹⁾ : Date de départ : Date de retour :	
(1) Le père dispose de quatre mois à compter du jour de la naissance de son ou de ses enfants pour prétendre au congé de paternité, sauf en cas de report prévu à l'article R. 4138-5 du code de la défense .	