



Secrétariat

ST/AI/391
21 janvier 1994

INSTRUCTION ADMINISTRATIVE

Instruction du Directeur du personnel

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : CONGÉ DE MATERNITÉ*

1. La présente instruction administrative annule et remplace l'instruction ST/AI/385 du 14 juillet 1993. Elle précise les modalités du congé de maternité, qui sont pour l'essentiel énoncées dans la disposition 106.3 du Règlement du personnel. Elle remplace également l'instruction administrative ST/AI/219/Rev.2 et l'instruction concernant le personnel PD/1/88. L'instruction concernant le personnel PD/4/77/Add.2 reste en vigueur.
2. Les fonctionnaires en service actif au sens des séries 100 et 200 du Règlement du personnel ont droit à un congé de maternité à plein traitement d'une durée totale de 16 semaines, composé d'un congé prénatal et d'un congé postnatal. Le congé prénatal commence six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, attestée par un certificat délivré par un médecin ou une sage-femme dûment qualifiés. Un congé prénatal d'une durée plus courte, mais normalement pas inférieure à deux semaines, peut être accordé aux fonctionnaires qui en font la demande, appuyé par un certificat médical approuvé par le Service médical.
3. Si elle le demande, et si elle fournit un certificat médical attestant qu'elle est apte à travailler, l'intéressée peut être autorisée à travailler à temps partiel pendant la période allant de la sixième à la deuxième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Pendant la période de travail à temps partiel, les demi-journées sont décomptées des droits à congé de maternité, à raison d'une journée pleine de congé prénatal pour deux jours de travail à temps partiel. Les fonctionnaires qui choisissent de travailler à temps partiel pendant cette période n'ont pas droit à des congés de maladie pour tout problème lié à leur grossesse.
4. Si un congé prénatal d'une durée inférieure à six semaines a été accordé ou si l'intéressée a été autorisée à travailler à temps partiel, et qu'il apparaisse ultérieurement qu'elle n'est plus en état de continuer à travailler,

* Manuel d'administration du personnel, No 6050 de l'index.

le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration compétent sollicite l'avis du Service médical, qui peut intimer à l'intéressée de se mettre immédiatement en congé de maternité.

5. La durée du congé postnatal est de 16 semaines moins la durée du congé prénatal effectivement pris, sous réserve d'un minimum de 10 semaines. Sur sa demande, toutefois, la fonctionnaire peut être autorisée à reprendre le travail six semaines seulement après l'accouchement, mais pas moins. Si, par suite d'une erreur du médecin ou de la sage-femme dans le calcul de la date de l'accouchement, la durée du congé prénatal a été supérieure à six semaines, la fonctionnaire a droit au congé postnatal minimum de 10 semaines à compter de la date de l'accouchement attestée par le certificat de naissance.

6. Il n'est pas accordé de congé de maladie pendant un congé de maternité. Les droits à congé annuel s'accumulent mais ne sont portés au crédit de la fonctionnaire que lorsqu'elle a achevé six mois de service actif après la fin de son congé de maternité. Les congés annuels, congés spéciaux ou congés de maladie pris immédiatement après le congé de maternité ne sont pas pris en compte dans le calcul des six mois de service actif.

7. C'est au Service médical qu'il appartient de déterminer si une fonctionnaire enceinte est ou non en état de travailler. Toute question ou tout doute émis quant à la validité d'un certificat médical sera porté à la connaissance du Service médical, qui tranchera.

Prolongation des contrats de durée déterminée pour couvrir toute la durée d'un congé de maternité

8. Les mêmes critères doivent être appliqués aux fonctionnaires enceintes qu'aux autres fonctionnaires lorsqu'il s'agit de prolonger un contrat de durée déterminée. Le fait qu'une fonctionnaire est en congé de maternité ne doit pas entrer en ligne de compte dans la décision de prolonger son contrat à durée déterminée ou de lui substituer un autre type de contrat. Si, pour d'autres raisons, il est décidé de ne pas proposer un nouveau contrat de durée déterminée à une fonctionnaire enceinte et que le contrat en cours de cette dernière doit expirer pendant son congé de maternité, ce contrat sera prolongé de façon à couvrir la durée intégrale du congé. Cette mesure ne s'applique pas aux cas où le contrat de durée déterminée expire plus de six semaines avant la date prévue de l'accouchement.

9. Lorsqu'un contrat de durée déterminée est prolongé uniquement afin de permettre à une fonctionnaire d'utiliser le congé de maternité auquel elle a droit, aucun jour correspondant à la prolongation ne peut être porté au crédit de l'intéressée aux fins du congé annuel, du congé de maladie, du congé dans les foyers ou de l'augmentation de traitement. Cependant, les jours correspondant à la prolongation peuvent être comptés dans la durée de service aux fins de la prime de rapatriement, à condition que la fonctionnaire ne soit pas rentrée dans son pays. En cas de décès pendant la période de prolongation, la période précédant le décès de la fonctionnaire peut être prise en compte pour déterminer le montant du capital-décès, conformément aux dispositions 109.10 a) vi) ou 209.11 a) v) du Règlement du personnel.
