

---

## Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses depuis la circulaire du 30 avril 2012

Olivia Bui-Xuan

---



**Éditeur**

Centre de recherches et d'études sur les  
droits fondamentaux

**Édition électronique**

URL : <http://revdh.revues.org/3133>

DOI : 10.4000/revdh.3133

ISSN : 2264-119X

**Référence électronique**

Olivia Bui-Xuan, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses depuis la circulaire du 30 avril 2012 », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 29 juin 2017, consulté le 13 juillet 2017. URL : <http://revdh.revues.org/3133> ; DOI : 10.4000/revdh.3133

---

Ce document a été généré automatiquement le 13 juillet 2017.

Tous droits réservés

---

# Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses depuis la circulaire du 30 avril 2012

Olivia Bui-Xuan

---

- 1 Les enseignantes-chercheuses ont-elles droit à un congé de maternité ? Jusqu'en 2012, la réponse à cette question était loin d'être évidente. En effet, bien que le congé de maternité relève des congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires en vertu de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984<sup>1</sup>, ses modalités de mise en œuvre étaient précisées par une note de service du 7 novembre 2001, plus connue sous le nom de « circulaire Duwoye », un texte, particulièrement ambigu, qui était interprété de façon très variable par les services des différentes universités. Une enquête menée en 2010<sup>2</sup> a pu faire apparaître une grande hétérogénéité des pratiques. Des différences ont en effet pu être observées, s'agissant du calcul des décharges de service – notamment lorsque le congé de maternité se superposait à une période de vacances universitaires –, mais également concernant le maintien des primes, l'arrêt des responsabilités pédagogiques et administratives ainsi que l'arrêt des activités de recherche durant le congé.
- 2 Les congés de maternité des enseignantes-chercheuses ont été, dans une certaine mesure, homogénéisés par la circulaire DGRH A1-2/BC n° 2012-0157 du 30 avril 2012<sup>3</sup>. Ce texte, toujours en vigueur, a le mérite d'apporter un certain nombre de clarifications (I). Mais on peut regretter qu'il ait laissé certaines questions en suspens (II).

## I - Les clarifications apportées par la circulaire du 30 avril 2012

- 3 La circulaire de 2012 comporte trois avancées bienvenues : elle définit avec précision les modalités de calcul de la décharge de cours des universitaires en congé de maternité (A), elle garantit la même décharge de service à toutes les femmes en congé de maternité (B), enfin, elle apporte des précisions concernant le maintien des primes durant le congé (C).

## A- Les précisions relatives au calcul de la décharge de service en cas de congé

- 4 Avant 2012, la circulaire de 2001 faisait l'objet d'interprétations diverses : les décharges de service pouvaient aller, dans le meilleur des cas, de 96 heures (16 semaines de congé légal x 6<sup>h</sup>) à 0 heure, c'est-à-dire aucune décharge de service. Un certain nombre de femmes concentraient en effet leurs enseignements sur une période antérieure au début de leur congé.
- 5 Un des apports de la circulaire du 30 avril 2012 consiste à uniformiser les calculs, et ce d'ailleurs quel que soit le type de congé légal. À cet égard, les règles valent aussi bien pour les congés de maladie que de maternité ou de paternité.
- 6 Le texte de 2012 dispose en effet que *« de manière générale, une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum, soit pour un enseignant-chercheur au service non-modulé :  $(7 / 1607^s) \times 192 = 50$  minutes de travaux dirigés ou pratiques »*. Elle précise par ailleurs qu'*« une semaine de congé légal est (...) reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant-chercheur au service non modulé »*.
- 7 S'agissant des congés de maternité, celui prévu pour les deux premiers enfants – d'une durée de 16 semaines – équivaut à une décharge de service de *« 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé »* ; le congé de maternité reconnu à partir du 3<sup>e</sup> enfant – d'une durée de 26 semaines – *« est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques »* et le congé de maternité accordé pour une naissance multiple – d'une durée de 34 à 46 semaine – engendre une décharge de l'intégralité du service d'enseignement.
- 8 Par ailleurs, jusqu'en 2012, on observait des pratiques variables en matière de rémunération des heures complémentaires. Selon la circulaire Duwoye, si une enseignante-chercheuse assurait plus d'heures d'enseignement que celles devant être assurées après application de sa décharge de service, la différence entre les heures effectuées et les heures « dues » devait être rémunérée en heures complémentaires. Mais, dans les faits, cette règle n'était pas toujours appliquée et les modalités de calcul des heures complémentaires étaient souvent obscures. Sur ce point, la circulaire du 30 avril 2012 réitère le même principe : elle dispose que *« les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires »*. Mais, pour que les heures assurées en cas de rattrapage de cours initialement prévus en période de congé soit effectivement rémunérées, il faudrait que des crédits y soient clairement consacrés, ce que ne prévoit pas expressément le nouveau texte.
- 9 Outre les précisions bienvenues concernant les modalités de calcul de la décharge de service en cas de congé, la circulaire du 30 avril 2012 pose le principe d'une décharge de service identique pour toutes les femmes en congé de maternité, quelle que soit la date de leur accouchement.

## B - La reconnaissance d'une décharge de service identique, quelle que soit la date de l'accouchement

- 10 La circulaire du 30 avril 2012 indique expressément que les décharges de service s'appliquent « *quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé* ». Si de telles dispositions peuvent sembler évidentes, elles n'étaient absolument pas de rigueur sous la circulaire Duwoye : en effet, jusqu'en 2012, une inégalité entre les enseignantes-chercheuses intervenait fréquemment en fonction de leur date d'accouchement. En effet, la plupart des services du personnel prenaient en compte, dans le calcul de la décharge de service, les périodes de non-enseignement. Cette pratique avait pour conséquence de défavoriser grandement les enseignantes-chercheuses accouchant l'été : un grand nombre d'entre elles ne bénéficiaient d'aucune décharge lorsque le congé de maternité coïncidait avec des périodes de non-enseignement.
- 11 Or, à la différence de l'ancienne circulaire, le texte du 30 avril 2012 distingue « *année universitaire* » et « *période d'enseignement* ». De surcroît, il différencie le congé de maternité du congé annuel, en indiquant que « *les enseignantes-chercheuses et les enseignantes doivent pouvoir bénéficier de l'intégralité de leur congé de maternité et elles ont droit également durant la même année à un congé annuel de cinq semaines conformément à la réglementation en vigueur pour tous les fonctionnaires* ». Il précise ainsi que « *dans le cas des agentes en congé de maternité dans l'hypothèse où tout ou partie des congés correspond aux mêmes périodes (hiver, printemps, juillet-août principalement), elles doivent être autorisées à bénéficier de leur congé annuel en dehors de cette période. À titre d'exemple, une enseignantes-chercheuse dont le congé de maternité a coïncidé avec la période estivale doit pouvoir bénéficier d'un décalage de son congé annuel à l'issue de cette période* ».
- 12 Pour ôter toute ambiguïté quant aux marges d'interprétation du texte, la circulaire ajoute que « *lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant ces périodes de vacances universitaires, ils doivent pouvoir être autorisés à en bénéficier en dehors de celles-ci* ».
- 13 Elle rappelle par ailleurs que congés annuels et vacances universitaires ne se confondent pas : alors que les secondes durent en moyenne de deux à trois mois, les congés annuels sont de 25 jours pour un fonctionnaire travaillant à temps plein ; aussi, aux termes de la circulaire, « *les vacances universitaires (...) ne sauraient être considérées comme des congés annuels susceptibles de report* ».
- 14 Par suite, une enseignante en congé de maternité en juillet et en août peut désormais reporter, non pas 60 jours, mais 25 jours, à supposer qu'elle n'ait pris aucun congé cette année-là. On peut toutefois regretter que l'annexe 2 de la circulaire comportant 9 exemples ne traite pas ce cas, ni même aucune hypothèse de congés de maternité : dans la mesure où le travail de recherche ne se fait pas toujours à l'université et est souvent effectué pendant les vacances universitaires, le calcul des jours susceptibles d'être reportés n'est pas forcément aisé. Comment en effet prouver qu'aucun jour de vacances n'a été pris avant le congé de maternité ?
- 15 Malgré ces difficultés, on ne peut que saluer la distinction effectuée par la circulaire de 2012 entre congés de maternité et congés annuels. Ce faisant, elle s'est alignée sur l'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 18 mars 2004<sup>6</sup>, en vertu duquel « *une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de*

son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel ». Cette jurisprudence avait été immédiatement reprise par la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 juin 2004<sup>7</sup>, mais plus tardivement par le Conseil d'État : il a en effet fallu attendre l'arrêt *Ministre de l'éducation nationale c/ Mme A.* du 26 novembre 2012, lequel comporte un certain nombre d'ambiguïtés<sup>8</sup>.

- 16 La circulaire de 2012 apporte par ailleurs un certain nombre de précisions relatives au maintien des primes durant le congé.

### C - Les précisions relatives au maintien des primes durant le congé

- 17 S'agissant de la question des primes, la circulaire du 30 avril 2012 se réfère au décret du 26 août 2010<sup>9</sup>, précisé par la circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011. L'article 1<sup>er</sup> de ce décret pose le principe selon lequel les primes et indemnités des fonctionnaires leur sont maintenues « dans les mêmes proportions que le traitement » en cas de congé annuel, de congé de maladie et de congé de maternité ou d'adoption. S'agissant des enseignants-chercheurs, la circulaire du 30 avril 2012 précise donc que la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) ainsi que la prime d'administration sont maintenues lorsque le bénéficiaire du congé y a droit. Ces précisions sont bienvenues car, jusqu'à présent, un certain nombre d'universitaires en congé ne bénéficiaient pas de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), en totalité ou en partie, l'année du congé.
- 18 La circulaire de 2012 indique en revanche une règle différente s'agissant des primes de charges administratives et des primes de responsabilités pédagogiques : celles-ci sont maintenues « si les responsabilités sont effectivement exercées », ce qui implique qu'elles peuvent être transférées à un collègue le temps du congé. Aussi, en cas de partage de charges administratives ou de responsabilités pédagogiques, convient-il d'appliquer un partage de ces primes entre les différentes personnes qui ont en charge ces missions, au prorata du nombre de mois durant lesquels elles les ont exercées. Les enseignants-chercheurs ont donc, juridiquement, le choix : durant leur congé, ils peuvent choisir de conserver leurs charges administratives et autres responsabilités pédagogiques avec maintien de leur prime ou confier ces missions à un collègue volontaire avec lequel il la partagera. Toutefois, dans les faits, dans l'hypothèse fréquente où aucun collègue ne souhaite exercer ces tâches, l'universitaire en congé devra les assumer seul, ce qui engendre souvent des difficultés. Aucun texte n'oblige en effet à décharger les enseignants-chercheurs en congé de ces missions. Les possibilités de transfert sont donc tributaires de la qualité des relations existant entre collègues et de la nature des congés : si, bien souvent, des personnes se portent spontanément volontaires pour décharger un collègue atteint d'une grave maladie, tel n'est pas toujours le cas s'agissant d'une maternité, perçue comme un événement souhaité par l'intéressée, et non subi. On touche alors les problèmes qui n'ont pas été résolus par la circulaire du 30 avril 2012.

## II - Les problèmes ignorés par la circulaire du 30 avril 2012

- 19 Deux questions essentielles ne sont pas évoquées par la circulaire du 30 avril 2012 : la première a trait aux modalités de remplacement d'une enseignante-chercheuse en congé

(A), la seconde concerne l'impact d'un congé de maternité sur les activités de recherche (B).

## A- Les modalités de remplacement d'une enseignante-chercheure en congé

20 D'un point de vue pratique, la question des modalités de remplacement d'une enseignante-chercheure en congé se pose à trois niveaux : tout d'abord, en ce qui concerne les enseignements (1), puis s'agissant de la correction des copies (2) et, enfin, ce qui a trait aux charges administratives et pédagogiques (3).

### 1. En ce qui concerne les enseignements

- 21 La première question qui se pose est de savoir à qui incombe les démarches pour trouver un remplaçant ?
- 22 La circulaire n'apporte pas de réponse à cette question. On ne sait donc pas si c'est la personne qui bénéficie du congé qui doit trouver un remplaçant ou si cette tâche revient au responsable de la formation ou à la personne dirigeant l'unité de formation et de recherche (UFR).
- 23 La seconde interrogation consiste à se demander sur quel budget le remplaçant est rémunéré. L'enquête de 2010 a en effet mis en évidence une grande hétérogénéité des pratiques en la matière : dans certaines universités, en raison de l'absence de crédits consacrés aux remplaçants dans le budget de l'UFR, les personnes ayant effectué un remplacement peinent à être rémunérées, ce qui est évidemment dissuasif.
- 24 Enfin, la troisième question est de savoir si le remplaçant peut rentabiliser le nouveau cours qu'il a monté en l'assurant plusieurs fois ou si la personne en congé peut le retrouver l'année suivante. Dans les faits, de nombreuses femmes préfèrent assurer leur cours par peur qu'un collègue mal attentionné ne le leur rende pas. Sur ce point, la nouvelle circulaire aurait pu préciser que « *s'il le souhaite, l'enseignant-chercheur bénéficiant d'un congé retrouve à l'issue de celui-ci les enseignements ayant fait l'objet de la décharge de service* ». Ce point n'a rien d'anecdotique : au vu de l'enquête menée en 2010, un certain nombre de femmes ne bénéficient pas réellement de leur congé car, durant celui-ci, elles doivent monter de nouveaux cours pour l'année universitaire suivante.

### 2. En ce qui concerne les examens et la correction des copies

- 25 L'enseignant en congé à la date des examens doit-il en assurer la surveillance et corriger les copies des étudiants ? Actuellement, aucun remplaçant n'est prévu pour ces tâches et la plupart des femmes en congé de maternité se voient imposer ces corrections, alors même qu'elles sont alitées ou hospitalisées. Le plus souvent, elles sont contraintes de les effectuer dans la mesure où les collègues qui accepteraient de corriger les copies à leur place ne seraient pas rémunérés pour ces missions, car celles-ci ne sont affectées d'aucun crédit spécifique. Il serait pourtant envisageable de prévoir une enveloppe permettant de rétribuer les personnes volontaires pour effectuer ces tâches, le cas échéant au prorata du nombre de copies corrigées. En l'état actuel du droit, les témoignages suivants recueillis en 2010 semblent toujours d'actualité :

- 26 « *Mon premier congé (non-congé) a été scandaleux sur le plan humain. J'ai corrigé seule 450 copies. La correction a pris fin à la maternité. Je me sentais tenue de ne pas perturber le service. Le doyen m'avait signifié que j'avais pris le cours et que, dans ces conditions, les copies venaient avec.* »
- 27 « *J'ai corrigé 120 copies une semaine après avoir accouché, faute de remplaçant !* »
- 28 « *J'ai accouché le 23 mai et j'ai récupéré des copies dès le 25...* ».

### 3. En ce qui concerne les charges administratives et pédagogiques

- 29 Un universitaire doit-il, pendant un congé, poursuivre l'encadrement de stages, la direction d'un laboratoire de recherche ou d'un diplôme pour laquelle il s'est engagé en début d'année ? Autrement dit, existe-t-il, pendant la durée du congé, une possibilité de « passer le relai » à un collègue ? La question n'est traitée que très indirectement par la circulaire du 30 avril 2012, à travers la question des primes.
- 30 Au-delà de ces questions, la circulaire de 2012 n'a évidemment aucun impact sur les comportements des collègues. Si l'étude menée en 2010 mettait en évidence relativement peu de comportements « machistes » à l'égard des enseignantes-chercheuses enceintes, certains universitaires ne facilitent pas la tâche de leurs collègues comme l'expriment les témoignages suivants :
- 31 « *Il est fatigant d'avoir à justifier le fait d'avoir besoin de lever le pied avant et après un accouchement. J'ai même eu des collègues (hommes) disant qu'ils étaient étonnés que je ne participe pas à un séminaire le 9<sup>e</sup> mois (parce qu' "il n'y a plus de risque"). Devoir se battre pour simplement faire respecter ses droits légaux au congé maternité est culpabilisant et humiliant.* »
- 32 « *Comme responsable de laboratoire, j'ai été confrontée à un directeur d'école doctorale qui m'a fait remarquer que lorsqu'il se cassait la jambe, il venait quand même aux réunions, insinuant que mon absence était due à une faiblesse de ma part... Outre son indélicatesse, une telle remarque traduit assez bien le sentiment général que les enseignantes-chercheuses n'ont qu'à s'en prendre à elles-mêmes si leur carrière stagne alors qu'elles ont des enfants...* »
- 33 S'agissant précisément de la carrière, la question de la poursuite des activités de recherche est déterminante.

## B - L'impact d'un congé de maternité sur les activités de recherche

- 34 Un enseignant-chercheur peut-il ne pas « produire » pendant son congé ? Plus précisément, un enseignant-chercheur qui n'effectue aucune activité de recherche durant son congé sera-t-il pénalisé ? Sur ce point, la circulaire du 30 avril 2012 est muette. Or, si certaines femmes bénéficiant d'une décharge de service profitent de leur congé de maternité pour écrire, d'autres estiment qu'elles ont le droit de s'occuper de leur nouveau-né sans penser à la recherche, d'autres encore sont dans l'impossibilité physique et/ou psychologique de produire un travail intellectuel.
- 35 Jusqu'à récemment, les congés de maternité – comme d'ailleurs les congés de maladie –, n'étaient jamais pris en compte lorsqu'il s'agissait d'évaluer un enseignant-chercheur : les comités de sélection comme les sections du CNU ou les instances chargées de délivrer la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ignoraient purement et simplement la question, ce qui contribuait à désavantager les personnes qui n'avaient pas écrit durant leur congé. On aurait pu penser que les rédacteurs de la circulaire du 30 avril 2012 se confronteraient au problème, au moins s'agissant de la prime d'excellence

scientifique (PES)<sup>10</sup>, pour laquelle les conséquences d'un congé sur l'activité de recherche sont, depuis quelques années, timidement évoquées : depuis 2010, la note d'information relative à la PES a en effet été complétée par un encadré relatif à la « *situation particulière des candidat(e)s concerné(e)s par des congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congés consécutifs à un accident de travail, ainsi que par des congés pour recherches ou conversions thématiques* », précisant notamment que « *les candidat(e)s peuvent également apporter dans le CV des informations complémentaires significatives concernant leur activité scientifique hors de la période de référence prévue dans le dossier de candidature* ». Mais, en l'état actuel du droit, et bien que la circulaire du 30 avril 2012 rappelle qu'« *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les enseignants-chercheurs en raison de leur sexe* », aucun texte n'oblige ni même n'invite les instances d'évaluation à tenir compte des conséquences des congés – et notamment des congés de maternité – sur la production scientifique des enseignants-chercheurs.

- 36 La réforme Péresse n'a pas réglé le problème. L'arrêté du 31 juillet 2009 prévoit simplement qu'« *un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur* ». On peut noter que la formulation prête à confusion car elle laisse penser que le CRCT demandé à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental peut être refusé, interprétation confortée par la circulaire du 30 avril 2012 selon laquelle « *il est possible de demander à bénéficier d'un CRCT à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental* ». Or, si l'attribution du CRCT n'est pas garantie, cette disposition est vidée de sa substance. On peut, d'autre part, se demander si l'attribution d'un CRCT constitue une réponse adaptée au fréquent problème du « décrochage » des activités de recherche constaté lors d'un congé : en effet si le CRCT prévu par l'arrêté du 31 juillet 2009 peut permettre aux femmes sortant d'un congé maternité ou parental de se consacrer à l'écriture et ainsi de combler les « trous » de publications dans leur CV, on peut se demander s'il ne risque pas de les conforter dans un rôle de mère au foyer en les déconnectant durablement de la vie universitaire.
- 37 On peut à ce titre regretter que la circulaire du 30 avril 2012 n'évoque pas plus clairement la possibilité de répartir la décharge de service sur deux années universitaires. Ainsi, il aurait été souhaitable de prévoir explicitement qu'une femme accouchant par exemple en juin 2016 puisse bénéficier d'une partie de sa décharge d'enseignement sur l'année universitaire 2015-2016 et de l'autre partie sur l'année universitaire 2016-2017. En pratique, ce décalage du congé semble pouvoir être mis en place. En effet, la loi du 5 mars 2007<sup>11</sup> a explicitement prévu le report du congé prénatal sur le congé postnatal : concrètement, à la demande du bénéficiaire du congé, et sur prescription médicale, la période du congé prénatal peut être réduite, dans la limite de trois semaines avant la date d'accouchement ; la période du congé postnatal est alors augmentée d'autant.
- 38 Pour conclure, on peut affirmer que le principal apport de la circulaire du 30 avril 2012 est de rappeler que les enseignants-chercheurs ont bien un droit à congé, droit qui, jusqu'à présent, était parfois ignoré par les services de certaines universités en raison des spécificités du métier d'universitaire souvent comparé à une profession libérale. Si le nouveau texte clarifie incontestablement les modalités de calcul de la décharge de service d'enseignement, on peut regretter qu'il n'évoque à aucun moment les décharges envisageables s'agissant des autres missions des enseignants-chercheurs, au premier rang desquelles les activités de recherche.



- 39 Pour Frédérique Pigeure et Annick Valette, le « modèle » du métier d'enseignant-chercheur est en effet « fortement imprégné de stéréotypes masculins : la rapidité avec laquelle les gens publient et le nombre de leurs publications contribuent à exclure tous les candidats, et massivement les femmes, qui ne travaillent pas à temps plein ou qui connaissent des interruptions de carrière (principalement dues aux congés de maternité) »<sup>12</sup>. Or, dans une perspective d'égalisation des carrières des hommes et des femmes, des règles claires mériteraient d'être posées s'agissant des activités scientifiques ; elles sont indispensables si l'on souhaite briser le plafond de verre existant dans cette profession.

---

## NOTES

1. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
2. Olivia BUI-XUAN, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *Droit et société*, 2011, n° 77, pp. 111-136. Tous les témoignages apparaissant dans cet article sont issus de cette enquête.
3. Circulaire DGRH A1-2/BC n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.
4. Un enseignant-chercheur doit en principe effectuer 6 heures de cours magistraux hebdomadaires.
5. 1607 heures correspond à la durée légale annuelle du temps de travail.
6. CJCE, 18 mars 2004, *Maria Merino Gomez c/ Continental Industrias del Caucho SA*, aff. C-342/01, D. 2004, p. 1066. La Cour de justice des communautés européennes s'est érigée en protectrice des congés annuels (CJCE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, aff. C-350/06, *AJDA*, 2009, p. 245, chron. Emmanuelle BROUSSY, Francis DONNAT et Christian LAMBERT), qu'elle prend soin de distinguer tant des congés de maternité que de maladie. Dans l'arrêt *Vicente Pereda* (CJCE, 10 septembre 2009, n° C-277/08, *RTDeur*, 2010, p. 673, chron. Sophie ROBIN-OLIVIER), elle a considéré que « la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie ».
7. Cass. Soc., 2 juin 2004, n° 02-42405.
8. Voir Olivia BUI-XUAN, « L'articulation des congés annuels et de maternité des enseignantes : une clarification inachevée », note sous CE, 26 novembre 2012, *Ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative c/ Mme A*, *AJDA*, 2013, pp. 1229-1233.
9. Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.
10. Rebaptisée depuis PEDR.
11. Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance.
12. Frédérique PIGER et Annick VALETTE, « Les carrières des femmes à l'université. 'Les palmes de verre du cocotier' », *Revue française de gestion*, 2004/4, n° 151, p. 179.

---

## RÉSUMÉS

Si la circulaire du 30 avril 2012 garantit une décharge de service effective à toutes les enseignantes-chercheuses enceintes, quelle que soit leur date d'accouchement, et clarifie la question du maintien des primes durant le congé de maternité, elle laisse de nombreuses questions en suspens, au premier rang desquelles celles des modalités de remplacement des universitaires et de l'impact d'un congé de maternité sur les activités de recherche, donc sur la carrière.

While the circular of April 30, 2012 guarantees an effective discharge for all pregnant female researchers, regardless of the date of delivery, and clarifies the issue of maintaining premiums during maternity leave, she leaves many questions Including the replacement of researchers and the impact of maternity leave on research, and hence on career.

## INDEX

**Mots-clés** : université, congé, maternité, égalité entre hommes et femmes

**Keywords** : university leave, maternity, equality between men and women

## AUTEUR

**OLIVIA BUI-XUAN**

Olivia Bui-Xuan, Professeure de droit public à l'Université d'Évry, Directrice du Centre de recherche Léon Duguit.