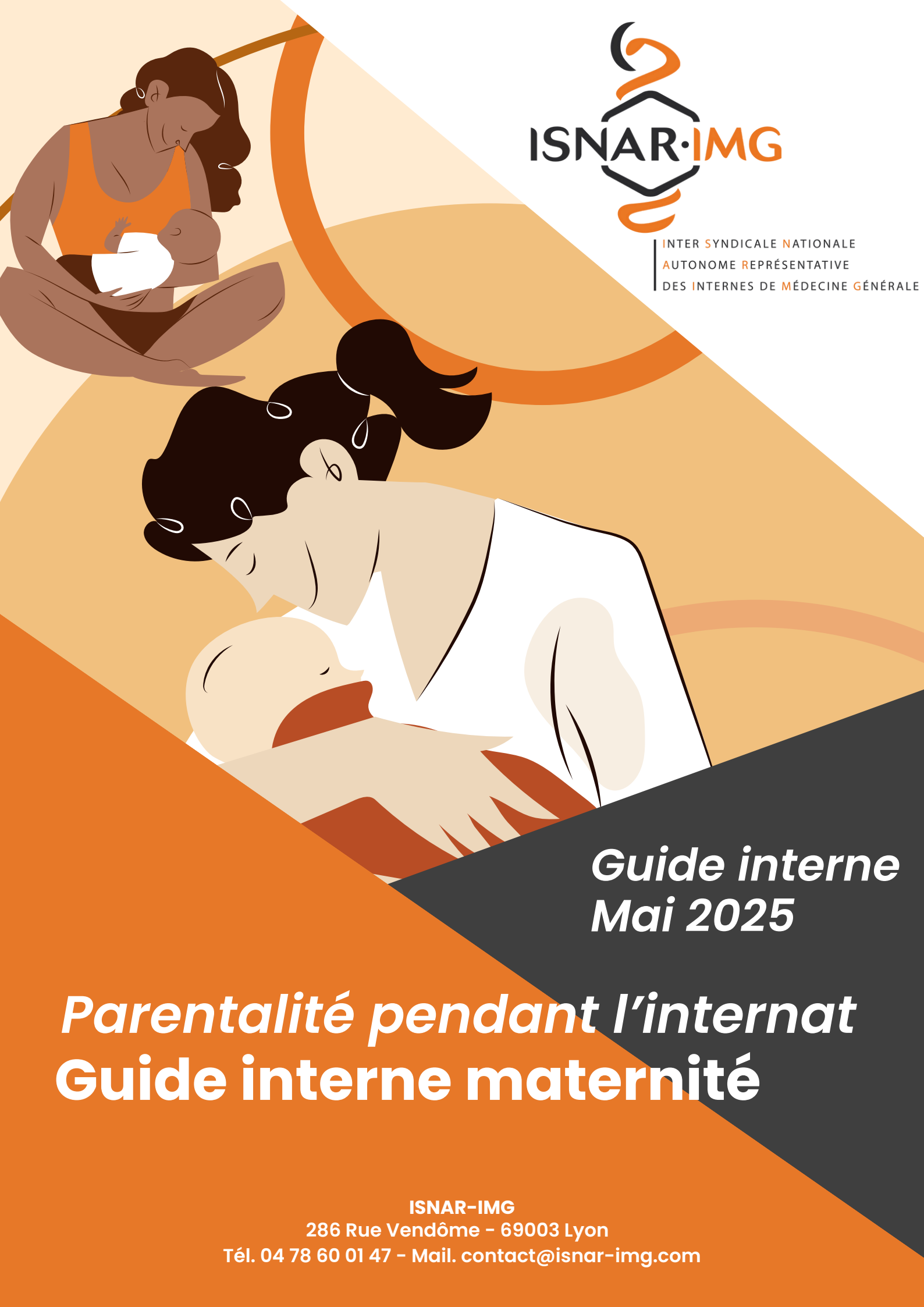




INTER SYNDICALE NATIONALE  
AUTONOME REPRÉSENTATIVE  
DES INTERNES DE MÉDECINE GÉNÉRALE



*Guide interne  
Mai 2025*

# *Parentalité pendant l'internat* **Guide interne maternité**

ISNAR-IMG  
286 Rue Vendôme - 69003 Lyon  
Tél. 04 78 60 01 47 - Mail. [contact@isnar-img.com](mailto:contact@isnar-img.com)

# SOMMAIRE

---

<b>I. Contexte.....</b>	<b>2</b>
<b>II. Avant le congé maternité .....</b>	<b>3</b>
A. Déclaration de grossesse.....	3
B. Surnombre ou disponibilité ? .....	4
C. Faire des gardes ? .....	5
D. Aller à mes rendez-vous de suivi de grossesse.....	5
E. Aménagement des horaires de travail .....	5
F. Congé de maladie.....	5
<b>III. Pendant le congé Maternité .....</b>	<b>6</b>
A. Durée du congé maternité .....	6
B. Durée du congé maternité pathologique .....	7
C. Et mon salaire ? .....	8
1. Cas d'un congé de maternité entre deux semestres.....	8
2. Cas d'un congé maternité se terminant après la fin d'internat.....	9
3. En cas de remplacement pendant l'internat .....	10
D. Allocations familiales et autres.....	11
<b>IV. Après le congé Maternité .....</b>	<b>12</b>
A. Reprise du stage .....	12
1. La disponibilité ou le surnombre .....	12
2. Choix des stages (dont la priorité géographique).....	12
B. Allaitement .....	13
C. Autres congés .....	13
1. Congés annuels.....	13
2. Congé enfants malades .....	13
3. Congé présence parentale et éducation à temps plein .....	13
D. Garde de l'enfant .....	14
<b>V. Points-clés de l'interne future maman.....</b>	<b>15</b>
<b>VI. Bibliographie.....</b>	<b>16</b>

# I. CONTEXTE

---

Les internes ont droit au congé paternité et maternité<sup>1</sup>. Tous·tes les internes ont des dispositions identiques au cas général des parents (la déclaration de grossesse, la durée...) mais certaines sont spécifiques aux internes (la rémunération, la possibilité de stage en surnombre ...).

**C'est pourquoi ce guide est là pour vous aider à y voir plus clair sur comment prévoir votre parentalité !**

Il regroupe des informations sur la grossesse mais aussi la maternité et la paternité.

Il est à noter que les textes législatifs ne prennent malheureusement pas en compte les droits des **couples de parents homoparentaux** ainsi que des **personnes enceintes de genre non féminin**. Nous n'évoquerons pas ces questions dans ce guide où nous expliciterons les dispositions existantes actuelles. Pour plus d'information sur le sujet vous pouvez consulter le [guide du Gouvernement sur “le respect des droits des familles et futures familles LGBT”](#) sorti en 2023.

En 2021, le **congé paternité** a été allongé à 28 jours. Cette réforme visait deux objectifs principaux : renforcer la présence du père auprès de l'enfant et le lien père-enfant, et favoriser l'égalité femmes-hommes en rééquilibrant le partage des tâches domestiques (ménagères et parentales) entre le père et la mère. La DREES, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, lançait un projet de recherche intitulé Paternage, une post-enquête qualitative pour étudier l'impact de cette réforme. La première vague a permis de rendre compte de l'organisation des temps parental et professionnel. Le congé de paternité apparaît comme une “période pendant laquelle la répartition des tâches serait plus équilibrée. Cependant, cette « parenthèse enchantée » se referme au moment du retour à l'emploi du père, qui s'accompagne bien souvent d'inégalités domestiques et parentales.”

---

<sup>1</sup> [Article R6153-13 du code de la santé publique](#)

## II. AVANT LE CONGÉ MATERNITÉ

---

### A. Déclaration de grossesse

L'interne enceinte doit faire sa déclaration de grossesse auprès de :

- la **CPAM** de son lieu de résidence (et non de celle du lieu de son stage),
- ainsi qu'à la **CAF**,

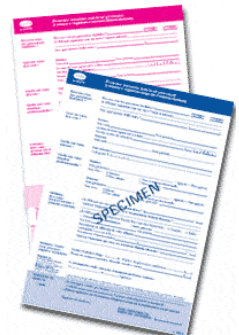
et ce dans les trois premiers mois de la grossesse (soit dans les 14 premières semaines d'aménorrhée).<sup>2,3</sup>

Cette déclaration peut être faite par le ou la médecin ou le ou la sage-femme qui fait le premier examen prénatal.<sup>2,4</sup>

L'interne enceinte n'est pas obligée de déclarer sa grossesse auprès de la direction des affaires médicales de son lieu de stage, de son ou sa chef-fe de service / maître de stage ou de ses collègues. Mais pour obtenir son congé maternité, il est nécessaire d'en faire la demande auprès de la direction des affaires médicales (DAM) de son CHU, même en cas d'affectation dans un CH périphérique.

Cette demande s'accompagne d'un certificat, par exemple le cerfa à envoyer à la CPAM, qui est par ailleurs trouvable sur [ameli.fr](https://ameli.fr).

Aucun refus du congé maternité n'est possible.<sup>5</sup>



---

<sup>2</sup> [Article D532-1 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>3</sup> [Article R312-1 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>4</sup> [Article L2122-1 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>5</sup> [Article 1 du décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé](#)



## B. Surnombre ou disponibilité ?

Avant le congé de grossesse, l'interne peut choisir d'être en **surnombre** dans son stage ou en **disponibilité**. Cependant, comme résumé dans le tableau ci-dessous, la disponibilité est vraiment déconseillée.

	Surnombre validant	Surnombre non validant	Disponibilité
Validation Maquette	Oui	Non	Non
Validation Ancienneté	Oui	Oui	Non
Rémunération	Oui	Oui	Non

### Stage en surnombre

Lorsqu'une interne est enceinte lors de la procédure de choix de stage, elle peut demander à accomplir son **stage en surnombre**.<sup>6</sup> Le stage en surnombre peut être **validant**, selon les mêmes conditions que tous les autres stages : pas d'interruption du stage pendant plus de deux mois <sup>7</sup> (*donc 4 mois de présence en stage au moins sur le semestre*) et décision positive du Département de Médecine Générale (DMG).<sup>8</sup> Le choix de stage se fait alors avec le classement habituel (*en donnant priorité à l'ancienneté et à ancienneté égale en fonction du rang de classement*).

L'interne enceinte peut aussi décider de renoncer par avance à la validation de son stage. Elle pourra choisir un stage en "**surnombre non validant**" et choisir indépendamment de son rang de classement<sup>6</sup>. Cette décision n'a pas à être motivée.

Selon la réglementation en vigueur, les internes en surnombre ne perdent pas d'ancienneté et doivent être classé-es aux choix de stage comme s'ils ou elles avaient validé leur semestre.

Ce stage non validé ne compte pas dans la validation de la maquette du DES.

La demande de surnombre se fait **auprès de l'Agence Régionale de Santé (ARS)**, qui va demander à l'interne enceinte des justificatifs attestant de l'état de grossesse<sup>6</sup>, et l'interne devra prendre rendez-vous auprès de la **médecine du travail du CHU**.<sup>6</sup>

***NB :** Il n'est pas prévu de date limite pour faire une demande de surnombre, en pratique elle peut donc se faire jusqu'au moment du choix de stage, ce que l'on déconseille pour des raisons d'organisation.*

<sup>6</sup> [R632-33 du code de l'éducation](#)

<sup>7</sup> [Article R6153-20 du code de la santé publique](#)

<sup>8</sup> [Article 57 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine](#)

### C. Faire des gardes ?



Le travail de nuit est un facteur de risque de complication de grossesse. C'est pourquoi à compter du troisième mois de la grossesse, l'interne enceinte est dispensée du service de garde.<sup>9</sup>

### D. Aller à mes rendez-vous de suivi de grossesse

L'interne enceinte peut bénéficier d'**autorisation spéciale d'absence (ASA)** pour les **examens médicaux obligatoires** antérieurs ou postérieurs à la grossesse<sup>10</sup>. Ces ASA sont demandées à la Direction des Affaires Médicales (DAM) de son Centre Hospitalier d'affectation, et elles n'entraînent **pas de perte de rémunération**. Ces ASA peuvent être refusées en cas de nécessité de service ; **ce refus doit être écrit**, motivé et ne pas avoir de caractère systématique.



L'interne enceinte peut demander à sa direction des **ASA** pour participer à des **séances de préparation à l'accouchement** si elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service et avec l'accord du médecin du travail.<sup>11</sup> La réglementation ne garantit **pas un maintien de la rémunération**.

### E. Aménagement des horaires de travail



Sans nécessité de justifier d'une raison particulière, l'interne enceinte peut demander à sa direction une **autorisation d'absence de maximum une heure par jour le matin**, à partir du troisième mois de grossesse et avec l'accord du médecin du travail.<sup>11</sup> La réglementation ne garantit **pas un maintien de la rémunération**.

### F. Congé de maladie

Lorsqu'une interne est mise en congé de maladie entre sa déclaration de grossesse et le début du congé de maternité, elle ne souffre **pas du jour de carence**, c'est-à-dire que la rémunération du congé de maladie lui est versée pendant tous les jours du congé de maladie,<sup>12</sup> y compris si le congé de maladie n'a pas de lien avec la grossesse.

<sup>9</sup> [Article 1 de l'Arrêté du 10 septembre 2002](#)

<sup>10</sup> [Article 8 de la Directive 92/85/CEE du Conseil, 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 \(dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE\)](#)

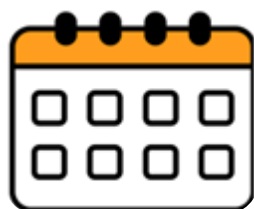
<sup>11</sup> [Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152](#)

<sup>12</sup> [5° du II de l'article 115 de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#)

### III. PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

#### A. Durée du congé maternité

Durée du congé de maternité				
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité	
Naissance d'un·e Enfant : <b>moins de 2 enfants</b> à charge ou né·es viables	<b>6 semaines</b> (pouvant être réduite au minimum à 3 semaines)	<b>10 semaines</b> (pouvant être augmentée au maximum à 13 semaines)	<b>16 semaines</b>	En cas d' <b>état pathologique</b> résultant de la grossesse : <b>congé supplémentaire de 2 semaines avant et de 4 semaines après</b>
Naissance d'un·e enfant : <b>au moins 2 enfants</b> à charge ou né·es viables	<b>8 semaines</b> (pouvant être réduite au minimum à 5 semaines ou augmentée au maximum à 10 semaines)	<b>18 semaines</b> (pouvant être augmentée au maximum à 21 semaines ou réduite au minimum à 16 semaines)	<b>26 semaines</b>	
Naissance de <b>jumeaux ou jumelles</b>	<b>12 semaines</b> (pouvant être réduite au minimum à 9 semaines ou pouvant être augmentée au maximum à 16 semaines)	<b>22 semaines</b> (pouvant être augmentée au maximum à 25 semaines ou pouvant être réduit au minimum à 18 semaines)	<b>34 semaines</b>	
Naissance de <b>triplé·es ou plus</b>	<b>24 semaines</b> (pouvant être réduite au minimum à 21 semaines)	<b>22 semaines</b> (pouvant être augmentée au maximum à 25 semaines)	<b>46 semaines</b>	



En pratique, la CPAM édite et adresse à l'interne enceinte un calendrier de grossesse avec les dates de congé maternité.

Pour **reporter une partie de son congé maternité prénatal en postnatal**, par exemple pour avoir plus de temps après la naissance de l'enfant, l'interne enceinte en fait la **demande à la DAM du CHU et à la CPAM**, accompagné d'un certificat du ou de la médecin, ou du ou de la sage-femme qui suit la grossesse. Cette demande de report peut se faire jusqu'au premier jour du congé initialement prévu.



Attention, en cas d'arrêt de travail pendant la période reportée, le report est annulé.<sup>13</sup>

Pour avancer son congé de maternité postnatal, l'interne enceinte en fait la demande à la DAM du CHU et à la CPAM, aucun certificat n'est nécessaire.

## B. Durée du congé maternité pathologique

**Les indemnités d'un congé de maternité pathologique prénatal ou postnatal sont identiques aux indemnités du congé de maternité soit 80% du salaire.**

En cas d'accouchement prématuré, le **congé de maternité postnatal n'est pas raccourci**, il se termine à la même date que prévu<sup>14</sup> ; y compris si l'accouchement est tellement prématuré qu'il a lieu avant le début du congé maternité.<sup>15</sup>

En cas d'accouchement retardé, le **congé de maternité prénatal est prolongé** jusqu'à l'accouchement, le congé de maternité postnatal n'est pas raccourci, il se termine donc plus tard que prévu.

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, le **congé de maternité peut être augmenté d'une durée de 2 semaines supplémentaires avant l'accouchement**. L'interne enceinte **en fait la demande à la DAM du CHU et à la CPAM**, accompagné d'un certificat du ou de la médecin, ou du ou de la sage-femme qui suit la grossesse<sup>16</sup>, (*un formulaire d'arrêt de travail avec la case "état pathologique en lien avec la grossesse" cochée*)<sup>17</sup>.

En cas de suite de couches pathologiques, le **congé de maternité peut être augmenté d'une durée maximale de 4 semaines supplémentaires après l'accouchement**<sup>16</sup>, pris dans un délai de quatre semaines à la fin du congé de maternité.<sup>16</sup> Après ce délai, il s'agit d'un arrêt de travail classique.

Enfin, l'interne enceinte peut renoncer à une partie de son congé de maternité, mais **8 semaines de congés dont 6 après l'accouchement sont obligatoires**.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> [Une enseignante peut-elle décaler son congé maternité hors vacances scolaires ?](#)

<sup>14</sup> [Article L1225-20 du code du travail](#)

<sup>15</sup> [Article 5 du décret n°2021-1342](#)

<sup>16</sup> [Article 4 du décret n°2021-1342](#)

<sup>17</sup> [Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#)

<sup>18</sup> [Article 2 du décret n°2021-1342](#)

## C. Et mon salaire ?

Lors de son congé maternité, l'interne bénéficie du maintien d'une partie de sa rémunération<sup>1</sup>, précisément :

- la **rémunération de base**<sup>19</sup> ,
- la **majoration non logée et / ou non nourrie**<sup>20</sup> (si elle n'est pas logée et/ou pas nourrie),
- la **prime SASPAS/4e année**<sup>20</sup> (si elle est en SASPAS ou en 4e année).

Elle est **versée par la DAM du CHU ou de son CH**<sup>21</sup>, qui est subrogé dans les droits de l'interne, ce qui veut dire que le CHU ou CH perçoit les Indemnités Journalières (IJ) de la CPAM et il rémunère directement l'interne.<sup>22</sup> Lorsque les IJ versées par la CPAM au CH dépassent la rémunération maintenue par le CH ou CHU, la différence est versée à l'interne directement par la CPAM.<sup>22</sup>

Il n'y a **pas de jour de carence** pour le congé de maternité.<sup>17</sup>

La rémunération perçue pendant son congé maternité est **imposable**, dans la case “traitements et salaires”.<sup>23</sup>  
La rémunération perçue pendant le congé maternité est comptabilisée comme cotisation retraite auprès de l'IRCANTEC (régime de retraite).

### 1. Cas d'un congé de maternité entre deux semestres

Dans le cas d'un congé de maternité partagé entre deux semestres alors que la rémunération aurait dû augmenter lors du deuxième semestre (typiquement, un congé de maternité à cheval sur le quatrième et le cinquième semestres), la rémunération est augmentée à partir du début du nouveau semestre (à la condition que le semestre précédent soit validé).<sup>1,24</sup> C'est aussi valable si le congé de maternité est partagé entre la fin de l'externat et le début de l'internat : la rémunération pendant le congé de maternité va augmenter.<sup>16</sup>

---

<sup>19</sup> [Article R6153-10 du code de la santé publique](#)

<sup>20</sup> [Article D6153-10-1 du code de la santé publique](#)

<sup>21</sup> [Article R6153-9 du code de la santé publique](#)

<sup>22</sup> [Article R6153-22 du code de la santé publique](#)

<sup>23</sup> [Article 79 du code général des impôts et guide des éléments du revenu imposable](#)

<sup>24</sup> [Guide relatif à la protection sociale des internes en médecine, odontologie et pharmacie contre les risques maladies et accident de service](#)

**Exemple :**

Une interne de 2<sup>e</sup> année enceinte, non logée et non nourrie, dont le congé de maternité débute le 1<sup>er</sup> octobre et se terminant le 21 janvier voit son quatrième semestre (le semestre d'été) validé.

En octobre, elle est rémunérée à hauteur de 1874,49€ brut:

- 1790,27 € brut (rémunération de base),
- Ajoutée de 84,22 € brut (majoration non logée et non nourrie).

Elle est affectée à un SASPAS pour le semestre d'hiver qui débutera pour elle le 22 janvier.

En novembre, elle est rémunérée à hauteur de 2576,57 € brut :

- 2367,35 € brut (rémunération de base),
- ajoutée de 84,22 € brut (majoration non logée et non nourrie),
- ajoutée de 125 € brut (prime SASPAS).

Si cette interne avait commencé son congé maternité le 1<sup>er</sup> août, avec une reprise le 22 novembre ; le semestre d'été n'aurait pas été validé.

Elle aurait donc dû recommencer son semestre et le mois de novembre aurait été rémunéré de la même façon que les mois précédents.

**2. Cas d'un congé maternité se terminant après la fin d'internat**

Dans le cas d'un congé de maternité se terminant après la fin du dernier semestre d'internat, la médecin généraliste jeune maman **perçoit des indemnités journalières de la CPAM** pendant la fin de son congé de maternité (sauf si elle est embauchée comme salariée dès la fin de l'internat, auquel cas c'est son nouvel employeur qui maintiendra son salaire).<sup>16</sup>



**Attention**, la médecin généraliste jeune maman doit contacter la CPAM pour faire ouvrir les droits à l'issue de l'internat, car la CPAM ne prendra pas l'initiative de le faire !

### 3. En cas de remplacement pendant l'internat

Si une interne enceinte a effectué des remplacements de médecins généralistes en libéral, elle a cotisé auprès de l'URSSAF et elle peut bénéficier d'indemnités journalières à ce titre, qui se cumulent sans plafond avec le maintien de la rémunération d'interne. Pour cela, il faut tout de même être affilié à l'URSSAF depuis au moins dix mois, selon le Regroupement Autonome des Généralistes Jeunes Installés et Remplaçants (ReAGJIR).<sup>25</sup>

Toujours selon ReAGJIR, si les jeunes remplaçantes enceintes au décours direct de leur internat rencontrent des difficultés avec la CPAM, il est conseillé de contacter ReAGJIR.



*N'hésitez pas à consulter [leur site internet](#) pour plus d'info sur les médecins parents et notamment les remplaçantes !*

---

<sup>25</sup> [ReAGJIR : Maternité et exercice libéral de la Médecine Générale : grossesse et congés maternité](#)

## D. Allocations familiales et autres

Sans compter les allocations familiales à partir du deuxième enfant, l'interne enceinte peut bénéficier de certaines allocations, qui dépendent des ressources perçues deux ans précédant leur date de début (année N-2).<sup>26</sup>

Une interne enceinte peut ainsi bénéficier de la **PAJE** (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant), qui est une aide financière versée par la CAF en une fois au cours du 7e mois de grossesse d'un montant de 1066,31 € net pour une grossesse simple.<sup>2728</sup> Elle est obtenue sous condition de ressources, mais le plafond de ressources est assez haut (par exemple 48 186 € lorsque le couple a deux revenus et qu'il attend son premier enfant), d'autant plus si le revenu retenu (N-2) est celui des salaires d'externe.<sup>29</sup>

L'interne enceinte bénéficie de l'**AB** (Allocation de Base) qui est une aide financière versée mensuellement par la CAF de 96,66 € à 193,30 € net pendant les trois premières années de l'enfant.<sup>3031</sup> Elle est obtenue sous conditions de ressources, et le plafond de ressources est un peu plus bas (par exemple 40 330€ lorsque le couple a deux revenus et qu'il attend son premier enfant), ce qui peut rester accessible d'autant plus si le revenu retenu (N-2) est celui des salaires d'externe.<sup>28</sup>

***[Vous pourrez retrouver toutes ces informations, ainsi que les autres allocations familiales, sur les guides de service-public.fr.](#)***

---

<sup>26</sup> [Article R532-3 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>27</sup> [Article L531-2 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>28</sup> [Article D531-2 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>29</sup> [Article D531-3-1 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>30</sup> [Article L531-3 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>31</sup> [Article D531-3 du code de la sécurité sociale](#)



## IV. APRÈS LE CONGÉ MATERNITÉ

---

### A. Reprise du stage

A l'issue de son congé de maternité, l'interne jeune maman retrouve son poste ou le poste dans lequel elle a été affectée pour le nouveau semestre. Le ou la médecin du travail peut proposer des adaptations de poste<sup>11</sup>, notamment une exemption de garde au retour de congé de maternité.

#### 1. La disponibilité ou le surnombre

L'interne jeune maman peut reprendre son travail dans les conditions d'un surnombre vues plus haut, à condition que la procédure de choix ait lieu pendant le congé de maternité<sup>6</sup>, y compris si le congé de maternité se termine avant le début du nouveau stage. Toutes les modalités vues plus haut s'appliquent.

Il est donc possible de bénéficier d'un ou de deux stages en surnombre pour une même grossesse, en fonction de la date de découverte de la grossesse et de la date de fin du congé de maternité.

Cependant, il n'est pas possible de bénéficier d'un surnombre pour les semestres suivants, il n'existe pas de surnombre pour les internes en charge d'un·e enfant en bas âge.

Il est aussi possible de prendre une disponibilité, cette fois pour convenance personnelle.

#### 2. Choix des stages (dont la priorité géographique)

Si une interne invalide son stage du fait de sa grossesse ou de son congé de maternité (typiquement, si le congé de maternité interrompt un stage pendant plus de deux mois), ce stage est quand même pris en compte dans le calcul de son ancienneté en ce qui concerne le choix des stages suivants.<sup>32</sup>

Il n'existe **pas de disposition réglementaire ouvrant un droit à choisir un stage compatible avec la garde d'un·e enfant en bas âge** (notamment vis-à-vis du fait de déménager chaque semestre selon les affectations ou de la durée des transports entre le domicile et le lieu de stage).

Le **fléchage de stage**, ou "affectation hors procédure de choix", peut être demandée par tout interne à l'ARS "pour répondre à un projet pédagogique ou professionnel" mais il n'est pas garanti que cette dernière l'accepte.<sup>33</sup> N'hésitez pas à vous rapprocher de votre association ou syndicat local représentatif des internes de médecine générale pour avoir plus d'information sur les contacts locaux.

---

<sup>32</sup> [Article R632-32 du code de l'éducation](#)

<sup>33</sup> [Article 44 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine](#)

## B. Allaitement

L'interne jeune maman peut bénéficier d'**Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour allaiter ou pour tirer son lait**, si le centre hospitalier dispose d'une crèche ou si le lieu de garde de l'enfant est suffisamment proche. Cette ASA a une durée d'**une heure par jour à prendre en deux fois** (une le matin et une l'après-midi).<sup>11,34</sup> Cette ASA **peut être refusée** en cas de nécessité de service. Ce refus doit être écrit, motivé et ne pas avoir de caractère systématique.



## C. Autres congés

### 1. Congés annuels

Les **congés annuels** (congés payés) des internes sont ouverts le premier lundi du mois de novembre jusqu'au premier lundi du mois de novembre de l'année suivante. Ils comprennent un forfait de trente jours ouvrables chaque année<sup>35</sup>, et ne sont pas diminués par le congé de maternité.

Cependant, pour les internes, les congés annuels non pris le premier lundi du mois de novembre sont perdus ; il faut donc veiller à les utiliser avant ou juste après le congé de maternité s'ils risquent d'être perdus.

### 2. Congé enfants malades

Malheureusement, les textes qui garantissent le droit aux congés pour enfant malade aux salariés du privé (article L1225-61 du code du travail) et aux agents de la fonction publique hospitalière (article L622-1 du code général de la fonction publique) ne s'appliquent pas aux internes<sup>36,37</sup>.

Il n'est pas interdit d'en demander à la DAM, en effet, elles en accordent parfois aux internes qui en font la demande.

### 3. Congé présence parentale et éducation à temps plein

L'interne jeune maman peut bénéficier d'un **congé parental d'éducation à temps plein**. Pour un·e enfant de moins de trois ans, le congé dure au maximum trois ans, et pour un·e enfant âgé de trois à seize ans, le congé dure au maximum un an.

*N.B. : La durée de ce congé prolonge le délai maximal pour valider une phase de l'internat<sup>38</sup>.*

---

<sup>34</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1769>

<sup>35</sup> [Article R6153-12 du code de la santé publique](#)

<sup>36</sup> [Article L1111-1 du code du travail](#)

<sup>37</sup> 4° de l'[Article L6 du code général de la fonction publique](#)

<sup>38</sup> [Article R632-19 du code de l'éducation](#)

Il faut en faire la demande au moins deux mois à l'avance, et il sera accordé par périodes de deux à six mois tacitement renouvelables jusqu'à la durée maximale.

Il peut être demandé à tout moment, mais il ne peut pas être fractionné (une fois débuté, il n'est pas possible de l'arrêter pour le reprendre ; sauf pour un nouvel enfant).

L'interne jeune maman n'est **pas rémunérée** mais elle peut percevoir certaines **allocations familiales** ; notamment la **PreParE** (Prestation partagée d'éducation de l'enfant)<sup>48</sup>.

L'interne jeune maman peut bénéficier d'un **congé de présence parentale**<sup>1</sup>, qui est un congé ouvert aux parents pour s'occuper d'un enfant malade qui a besoin de présence soutenue et de soins contraignants. L'interne jeune maman en fait la **demande** accompagné d'un **certificat médical** ce qui ouvre une période de **trois ans au cours desquels elle peut demander des jours de congés**, dans la limite de 310 jours ouvrés sur les trois ans, renouvelables. Ces 310 jours ouvrés peuvent être fractionnés.<sup>39</sup>

Pendant ce congé, l'interne **n'est pas rémunérée**, mais elle peut percevoir certaines allocations familiales ; notamment l'**AJPP** (allocation journalière de présence parentale).<sup>40</sup>

## D. Garde de l'enfant

Concernant la garde des enfants, plusieurs options s'offrent aux jeunes parents : la garde en crèche (hospitalière, municipale ou privée), ou la garde à domicile ou en petit groupe par assistant-e maternel-le, souvent plus chère.

Pour les crèches, l'interne peut contacter la DAM et/ou les collectivités territoriales locales pour appuyer sa demande, sachant que les places en crèche hospitalière sont très prisées, et souvent restreintes aux salarié-es sous CDI.

Dans tous les cas, il vaut mieux **anticiper cette garde** pendant la grossesse pour faire la demande au plus tôt.



<sup>39</sup> [Guide de service-public.fr sur le congé de présence parentale](https://service-public.fr/sur-le-conge-de-presence-parentale)

<sup>40</sup> [Article L544-1 du Code de la sécurité sociale](#)

## V. POINTS-CLÉS DE L'INTERNE FUTURE MAMAN

---



Assurez-vous que la déclaration de grossesse à la CPAM et à la CAF est bien faite.



La déclaration à la DAM du CHU n'est nécessaire que pour obtenir son congé maternité.

- **Un ou de deux stages en surnombre** pour votre grossesse, afin d'être "en plus" dans votre stage, s'il est non validant vous choisissez hors classement.
- Vous pouvez demander une disponibilité autour de votre grossesse, mais cette décision vient avec des inconvénients à prendre en considération.
- Vous êtes **dispensée de garde** à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, et vous êtes autorisée à vous absenter pour les **examens médicaux obligatoires**.
- La durée du congé maternité est variable en fonction du nombre d'enfants attendu·es, des enfants que vous avez déjà et en cas de complication pendant la grossesse. La CPAM vous enverra un calendrier de grossesse.
- Pour une interne qui attend son premier et unique enfant, il est de **16 semaines**, par défaut de 6 semaines en prénatal et 10 semaines en postnatal. Il peut être possible d'avancer ou de retarder son congé maternité.
- Pendant le congé maternité le **CH continuera de vous verser un salaire**.
- Vous pouvez aussi avoir le droit à certaines **allocations familiales** (PAJE).
- Des absences pour pouvoir **allaiter** ou **tirer son lait** pendant les horaires de travail sont possibles.
- Lorsque vous choisirez vos prochains stages, vous choisirez avant les autres internes pendant les semestres d'hiver, et à votre rang de classement habituel lors des semestres d'été. Par contre, **il n'est pas prévu de droit à un stage géographiquement avantageux** ou à un surnombre après la fin du congé maternité.

## VI. BIBLIOGRAPHIE

---

1. [Article R6153-13 du code de la santé publique](#)
2. [Article D532-1 du code de la sécurité sociale](#)
3. [Article R312-1 du code de la sécurité sociale](#)
4. [Article L2122-1 du code de la sécurité sociale](#)
5. [Article 1 du décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé](#)
6. [R632-33 du code de l'éducation](#)
7. [Article R6153-20 du code de la santé publique](#)
8. [Article 57 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine](#)
9. [Article 1 de l'Arrêté du 10 septembre 2002](#)
10. [Article 8 de la Directive 92/85/CEE du Conseil, 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 \(dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE\)](#)
11. [Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152](#)
12. [5° du II de l'article 115 de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#)
13. [Une enseignante peut-elle décaler son congé maternité hors vacances scolaires ?](#)
14. [Article L1225-20 du code du travail](#)
15. [Article 5 du décret n°2021-1342](#)
16. [Article 4 du décret n°2021-1342](#)
17. [Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#)
18. [Article 2 du décret n°2021-1342](#)
19. [Article R6153-10 du code de la santé publique](#)
20. [Article D6153-10-1 du code de la santé publique](#)
21. [Article R6153-9 du code de la santé publique](#)
22. [Article R6153-22 du code de la santé publique](#)
23. [Article 79 du code général des impôts et guide des éléments du revenu imposable](#)
24. [Guide relatif à la protection sociale des internes en médecine, odontologie et pharmacie contre les risques maladies et accident de service](#)
25. [ReAGJIR : Maternité et exercice libéral de la Médecine Générale : grossesse et congés maternité](#)
26. [Article R532-3 du code de la sécurité sociale](#)

27. [Article L531-2 du code de la sécurité sociale](#)
28. [Article D531-2 du code de la sécurité sociale](#)
29. [Article D531-3-1 du code de la sécurité sociale](#)
30. [Article L531-3 du code de la sécurité sociale](#)
31. [Article D531-3 du code de la sécurité sociale](#)
32. [Article R632-32 du code de l'éducation](#)
33. [Article 44 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine](#)
34. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1769>
35. [Article R632-19 du code de l'éducation](#)
36. [Article L1111-1 du code du travail](#)
37. 4° de l'[Article L6 du code général de la fonction publique](#)
38. [Article R632-19 du code de l'éducation](#)
39. [Guide de service-public.fr sur le congé de présence parentale](#)
40. [Article L544-1 du Code de la sécurité sociale](#)