Fédération des Syndicats
Sud Collectivités Territoriales

Solidaires
FONCTION PUBLIQUE

"Les libertés ne se donnent pas... elles se prennent"
Pierre Kropotkine

Le droit à congés des fonctionnaires

Fonction Publique Territoriale

Sommaire

Textes de référence **5**

Les congés annuels **7**

1. Le droit à congés annuels 7
2. Les jours de fractionnement 7
3. Le calendrier des congés 7
4. L'interruption des congés 8
5. Le paiement des congés annuels 8
6. Le report des congés en cas de maladie 8
7. Le compte épargne temps 8
8. Les congés bonifiés 9

Le droit à congés maladie **10**

A - Le congé de maladie ordinaire 10

B - Le congé de longue maladie 13

C - Le congé de longue durée 14

D - Possibilités de succession des différents types de congés 15

E - Congé de maladie imputable au service et pour accident de service 15

F - Incidence des congés maladie sur le temps de travail 17

G - Incidence des congés maladie sur les autres droits à congés 17

H - Incidence des congés maladie sur la carrière de l'agent 18

I - Incidence des congés maladie sur le poste de travail 18

J - La suite des droits à congés pour maladie 19

Les congés maternité et ceux liés aux charges parentales **22**

A - Le congé maternité 22

B - Le congé paternité 22

C - Le congé de naissance 22

D - Le congé parental 23

E - Le congé de présence parentale 24

Annexe : exemple de calcul ce congé de maladie ordinaire supérieur à 90 jours 26

Les congés rémunérés, en particulier annuels, de maladie et de maternité, sont des acquis sociaux majeurs dans l'histoire du mouvement ouvrier français et des droits des fonctionnaires :

- Constitution de 1793 : *« Les services publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'existence à ceux qui sont hors d'état de travailler. »*
- 1928 : congé de maternité de 2 mois rémunéré à 100 % pour tous les fonctionnaires
- 1932 : obligation des employeurs à l'affiliation à des caisses d'assurances sociales
- 1936 : congés payés de 2 semaines, conventions collectives instituant des congés maladie
- 1945 - 46 : à la libération, création des caisses de sécurité sociale garantissant le revenu pendant le congé maladie
- 1955 : mobilisations sociales dans la métallurgie
- 1956 : 3e semaine de congés payés
- 1969 : 4e semaine de congés payés
- 1970 : le congé maternité est indemnisé à 90 % du salaire
- 1981 : les 39 heures, et parfois moins, dans le cadre des « contrats de solidarité » passés par les collectivités territoriales
- 1982 : 5e semaine de congés payés
- 1984 : droit à la formation professionnelle des territoriaux
- 2000 – 2002 : des jours RTT liés au passage aux 35 heures *

Le temps de non travail a toujours été un des enjeux de la lutte des classes dans la répartition capital / travail mais, au-delà, un formidable enjeu idéologique pour le patronat afin d'asseoir l'aliénation au travail comme une norme sociale incontournable.

La remise en cause des 35 heures, la proposition de « travaux forcés » pour les bénéficiaires de minima sociaux, la pseudo comparaison internationale procèdent de ce combat idéologique sans vergogne dans un pays comptant plus de 5 millions de demandeurs de véritables emplois.

Le droit à congé rémunéré s'inscrit dans l'histoire du droit et de l'émancipation des femmes, même si des avancées ont découlé des politiques natalistes. L'évolution de la répartition sexuée des tâches ménagères, engagée grâce au mouvement des femmes, est intimement liée au temps de travail. La défense de ces acquis est œuvre de lutte pour l'égalité homme / femme.

Partager le travail est un socle fondateur de SUD et de Solidaires. Travailler moins pour travailler toute-s et vivre mieux !

Pour défendre ses droits il faut bien les connaître et les faire connaître. Cette brochure doit y contribuer.

** ce point est traité dans la brochure « Durée et organisation du temps de travail ».*

Textes de référence

- *Code des communes et notamment les articles L. 415-6, L. 417-1, R. 415-1 et s., R. 417-1 ...*
- *Code de la sécurité sociale*
- *Code des pensions civiles et militaires de retraite*
- *Loi°83-634 du 13 juillet 1983 portant* ***droits et obligations des fonctionnaires (art. 21)***
- *Loi 84-53 du 26 janv. 1984, art. 57 s. en ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux*
- *Loi 84-594 du 12 juillet 1984 portant* ***formation des agents de la fonction publique territoriale***
- *Loi 87-529 du 13 juillet 1987 pour les* ***congés bonifiés des fonctionnaires originaires des DOM-TOM***
- *Loi°92-108 du 3 février 1992 relative* ***aux conditions d'exercice des mandats locaux***
- *Loi 2005-1579 du 19 décembre 2005 de* ***financement de la sécurité sociale pour 2006***
- *Loi 2007-148 du 2 févr. 2007, art. 1er concernant le* ***droit à congé pour la validation des acquis de l'expérience***
- *Loi 2009-972 du 3 août 2009, art. 37 relative à* ***la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique***
- *Loi 2009-1646 du 24 décembre 2009 de* ***financement de la sécurité sociale pour 2010***
- ***Loi de finances 2010-1657 du 29 décembre 2010 article 115***
- *Loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à* ***l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique***
- *Décret 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au* ***régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial***
- *Décret 78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les* ***départements d'outre-mer,*** *à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat qui s'applique.*
- *Décret 85-552 du 22 mai 1985 concernant les* ***congés de formation syndicale***
- *Décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux* ***comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics***
- *Décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à* ***l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale***
- *Décret 85-1250 du 26 nov. 1985 concernant les* ***congés annuels***
- *Décret 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de* ***détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux***
- *Décret 87-602 du 30 juillet 1987 visant le* ***régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux***
- *Décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'****application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984*** *modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux* ***agents non titulaires de la FPT***
- *Décret 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux* ***commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et leurs établissements publics***

- *Décret 91-298 du 20 mars 1991 portant* ***dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet***
- *Décret 92-1194 du 4 novembre 1992 portant dispositions communes applicables aux* ***fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale***
- *Décret 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux* ***conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale (article 2)***
- *Décret 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'****aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale***
- *Décret 2004-878 du 26 août 2004 relatif au* ***compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale***
- *Décret 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux* ***modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation***
- *Décret 2006-1022 du 21 août 2006 qui assouplit le* ***régime d'octroi de congé de présence parentale*** *par rapport aux dispositions antérieures*
- *Décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la* ***formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale***
- *Décret 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la* ***formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux***
- *Décret 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du* ***compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État*** *et* ***dans la magistrature*** *modifiant le décret 2002-634 du 29 avril 2002*
- *Décret 2010-531 du 20 juin 2010 modifiant certaines dispositions relatives au* ***compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale***
- *Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de* ***contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires***
- *Circulaire du 16 août 1978 relative aux* ***congés bonifiés***
- *Circulaire ministérielle FP/4 2049 du 24 juillet 2003 (NOR FPPA0300112C) relative à la modalité de* ***traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour la maladie des fonctionnaires***
- *Circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la* ***protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service***
- *Circulaire COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'****incidence des congés maladie sur le report des congés annuels pour les fonctionnaires territoriaux***

LES CONGÉS ANNUELS

1. Le droit à congés annuels

article 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Le droit à congés annuels correspond, pour une année allant du 1er janvier au 31 décembre, à 5 fois l'obligation hebdomadaire de l'agent appréciée en jours ouvrés.[1]

Les jours de congés sont à poser du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours (sauf report autorisé par la collectivité selon les règles fixées au règlement intérieur) sur les jours où l'agent est en service.

Exemple : un agent à temps partiel travaillant 4 jours par semaine aura un droit à congés de 20 jours et pose 4 jours pour une semaine de repos. Si son temps de travail est réparti sur 5 jours, il bénéficiera de 25 jours et posera 5 jours pour une semaine de repos.

Lorsqu'un agent n'exerce pas sur une année complète, son droit à congés est calculé au prorata de la durée des services accomplis (nombre arrondi à la demi-journée supérieure).

Tous les congés énumérés à *l'article 57* de la *loi 84-53 du 26 janvier 1984* entrent dans le calcul du droit à congés annuels au même titre que le temps de travail effectif. Par principe, un agent en congé pour maladie est un agent en activité.

Il s'agit d'un droit minimum. Le règlement intérieur de la collectivité peut prévoir un régime plus favorable sous réserve du respect de la durée annuelle du temps de travail.

Néanmoins, les délibérations des collectivités antérieures au 1er janvier 2001, accordant un droit à congés annuels y dérogeant sont maintenues au titre des avantages acquis (sauf si une nouvelle négociation du temps de travail a eu lieu). C'est pour cela qu'il faut en être conscient lors d'une nouvelle négociation du régime indemnitaire.

2. Les jours de fractionnement

L'agent qui prend entre 5 et 7 jours de congés en dehors d'une période allant du 1er mai au 31 octobre bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, et de deux jours supplémentaires pour au moins 8 jours pris en dehors de cette période. **Cette bonification est de droit.**

3. Le calendrier des congés

- L'autorité territoriale ne peut fixer des contraintes de dates ou d'échelonnement des congés que dans l'intérêt du service ;
- Les agents en charge de famille sont prioritaires pour le choix de leur date de congés annuels *(art. 3 du décret 85-1250)* ;
- Une période de congés annuels ne peut dépasser 31 jours consécutifs sauf autorisation spéciale de cumul ;

---

[1] Les jours ouvrés sont les jours travaillés et sont, en général, au nombre de 5 dans la semaine.

- Les congés doivent être demandés par l'agent et expressément autorisés par l'autorité hiérarchique ;
- L'autorité territoriale ne peut placer d'office un agent en congé sauf « motif valable ».
  Par exemple, l'autorité territoriale ne peut placer d'office un agent non gréviste en congé annuel au motif que les autres agents de son service sont tous grévistes et que le service est fermé.

4. L'interruption des congés

L'autorité territoriale peut interrompre les congés d'un agent pour **urgence et nécessité de service** pour assurer la continuité de ce dernier, sous réserve de l'appréciation du juge administratif (CAA de Paris 191005).

En cas de maladie, l'agent peut voir ses congés annuels interrompus par un placement en congé maladie. La jurisprudence stipulant que l'employeur pouvait décider de ne pas accepter le congé de maladie est remise en cause
En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé que le travailleur a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci.

La reprise du travail après un congé de maladie n'est pas obligatoire pour bénéficier du reliquat de congés annuels.

5. Le paiement des congés annuels

Dans la fonction publique, les congés annuels n'ont pas la nature de « congés payés » que l'on rencontre dans le privé : **ils ne peuvent pas être payés s'ils ne sont pas pris au cours de l'année civile par l'agent fonctionnaire.**

6. Le report des congés en cas de maladie

L'application de la jurisprudence européenne impose aujourd'hui aux administrations de permettre un **report de congés non pris pour raison de santé,** même au-delà de la période de report autorisé par l'employeur à condition que la période de report dépasse de façon substantielle la durée de la période de référence. Ainsi une période de report de 15 mois a été jugée conforme à la directive.

7. Le Compte Épargne Temps

Une autre possibilité de report des congés est l'institution du **compte épargne temps (CET)** que l'employeur est tenu de mettre en place. Les agents ne sont néanmoins pas obligés d'y souscrire.

Pour Sud, le CET est une atteinte aux droits à congés des salariés et aux dispositions sur la réduction du temps de travail : réduire le temps de travail et proposer un CET pour y déposer des congés non pris revient à augmenter la durée annuelle du travail. Pour Sud, il est impératif de prendre l'intégralité de ses congés. L'indemnisation proposée par l'administration est inférieure au salaire et ne peut en aucun cas remplacer un nécessaire repos.

8. Les congés bonifiés

Il s'agit d'une bonification de 30 jours maximum qui s'ajoutent aux congés annuels :

- Elle est acquise au bout de 36 mois de service ;
- Ils peuvent s'étendre à la prise en charge par la collectivité employeur des frais de voyage.

Ils concernent les agents titulaires, en activité, originaires des départements d'outre-mer et qui y ont leur résidence habituelle.

Ont droit à la même bonification :

- les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (*art. 9 décret 2004-777 du 29 juillet 2004*) ;
- les agents occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet (*art. 12, décret 91-298 du 20 mars 1991*).

Ils ne visent que l'agent lui-même : son conjoint fonctionnaire peut bénéficier d'un report de congé d'une année sur l'autre mais pas du congé bonifié.

Les stagiaires et les non titulaires en sont exclus.

Si les deux conjoints sont originaires de 2 DOM différents, chacun peut obtenir un congé bonifié pour une destination qui lui est propre et les deux conjoints choisissent où ils souhaitent se rendre ensemble.

Il y a possibilité de report.

Ainsi *la circulaire du 16 août 1978* prévoit que :

- les intéressés ont la possibilité de différer la date d'exercice du droit à la prise en charge des frais de voyage et à la bonification, à condition que les obligations du service ne s'y opposent pas ;
- jusqu'au 1er jour du 59e mois de service ou du 107e mois de service ;
- ce report n'entraîne aucune majoration de la bonification.

La notion de résidence habituelle fait débat et c'est souvent sur ce point qu'il pourra y avoir discussion avec l'employeur, voire contentieux.

LE DROIT À CONGÉS MALADIE

article 57 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
décret 87-602 du 30 juillet 1987

La protection sociale des fonctionnaires territoriaux comprend 2 volets :

- le droit à congés rémunérés en cas d'inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions ;
- l'accès aux soins.

Le fonctionnaire bénéficie d'un **régime spécial** de protection sociale, mais le régime général reste le minimum légal de référence ouvert à tout travailleur. « *Les fonctionnaires en activité, soumis au statut général, et les magistrats de l'ordre judiciaire bénéficient, ainsi que leur famille, dans le cas de maladie, maternité, invalidité et décès, de prestations au moins égales à celles qui résultent de la législation relative au régime général de sécurité sociale* » *art. L 712-1 du Code de la Sécurité sociale.*

Ce régime spécial de sécurité sociale vise les agents titulaires et stagiaires, en position d'activité.

Ne sont pas concernés : les agents non titulaires ; les agents titulaires et stagiaires qui sont à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires ; les agents en disponibilité, hors cadre, en congé parental ou en train d'accomplir leur service national.

La règle, concernant les congés maladie, est celle du maintien du traitement pendant leur durée. Mais elle subit quelques aménagements, notamment pour le congé de maladie ordinaire.

L'*article 57* précité distingue quatre types de congés *« pour indisponibilité physique »* dont le régime est visé par la loi :

- le congé de maladie ordinaire ;
- le congé de maladie pour cause exceptionnelle ou pour cause professionnelle ;
- le congé de longue maladie ;
- le congé de maladie de longue durée.

A - LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

article 57, 2° de la loi du 26 janvier 1984

1. La demande initiale

L'impossibilité pour l'agent d'exercer ses fonctions en raison de son état de santé est constatée par un médecin ou un chirurgien-dentiste (*art. 15 du décret 87-602)* ou une sage-femme en cas de grossesse non pathologique d'une durée de 15 jours non renouvelable *(art. 1 du décret 85-1122).*

- Le fonctionnaire adresse un certificat médical d'arrêt de travail à l'autorité hiérarchique dont il dépend, dans les 48 heures qui suivent l'arrêt *(art. 15 du décret 87-602) ;*
- Le certificat de travail doit indiquer la durée probable de l'incapacité de travail ;
- Le défaut de transmission de l'avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures donne lieu à sanctions pécuniaires *(art. 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).*

> Attention, le 1er feuillet, qui comporte le motif médical de l'arrêt, est soumis au secret médical et ne doit pas être adressé à l'autorité territoriale (*circulaire ministérielle du 24 juillet 2003*).

- Le droit à bénéficier d'un congé est accordé par l'autorité territoriale.
  L'administration peut décider de mettre l'agent en congé d'office si son état de santé le justifie *(CE 27 mars 1987 n°53191).*
- Un congé *« pour maladie ordinaire »* à vocation préventive, peut également être octroyé pour suivre une cure thermale si l'affection dont l'agent souffre risque de lui faire perdre son aptitude aux fonctions qu'il exerce s'il ne suit pas la cure. Le médecin de prévention de la collectivité est alors compétent pour établir ce lien de cause à effet.
  Dans les autres cas, la cure peut donner lieu à l'octroi d'un congé annuel ou, le cas échéant, d'un congé pour infirmité de guerre.

2. La rémunération pendant le congé maladie ordinaire : notion d'année médicale (voir exemple annexe p.26).

- C'est l'année médicale qui va servir de base au calcul des droits à congés de maladie ordinaire et surtout des droits à rémunération à plein et à demi-traitement.
- Le droit à maintien du traitement est limité dans le temps : au bout de 3 mois consécutifs ou discontinus sur une période de 1 an le traitement est diminué de moitié.
- En plus de son traitement indiciaire, l'agent continue à bénéficier du supplément familial, de l'indemnité de résidence et de la Nouvelle Bonification Indiciaire tant qu'il n'est pas remplacé.
- Le régime indemnitaire peut être maintenu à condition que cela ait été prévu par délibération.

> Le maintien est tout à fait possible et dépend d'un choix politique de l'autorité territoriale qui peut décider de son maintien dans les conditions prévues par le *décret 2010-997 du 26 août 2010* pour les agents de l'État (principe de parité).

L'année médicale se calcule sur une période de douze mois de date à date et tous les mois comptent (la période de référence est donc de 365 jours). Sur cette période, l'agent pourra se prévaloir de 90 jours de congés de maladie ordinaire rémunérés à taux plein et de 270 jours à demi-traitement.

En cas d'arrêt discontinu, on calculera ces 90 jours sur 365, au jour le jour (*circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

Seuls sont comptabilisés au cours de cette période les jours de maladie ordinaire, si d'autres congés interviennent ils ne rentrent pas dans le calcul, même s'il s'agit, par exemple, de congés de longue maladie.

3. Possibilité de contrôle de l'état de santé de l'agent

L'état de santé de l'agent placé en congé de maladie ordinaire peut être contrôlé à la demande de l'autorité territoriale. Elle saisit un médecin choisi dans une liste établie par le préfet, qui ne peut être ni le médecin traitant de l'agent, ni le médecin du service de prévention.

Le fait que l'agent ne se soumette pas au contrôle, ou ne respecte pas les conclusions qu'en tire l'autorité territoriale, pourra avoir les conséquences suivantes :

- Sanction disciplinaire ;
- Suspension de la rémunération ;
- Radiation des cadres pour abandon de poste si l'agent ne reprend pas ses fonctions.

Il faut qu'il y ait soustraction volontaire au contrôle.

Quant au contrôle médical ainsi exercé, il peut faire l'objet de contestation devant le Comité médical à la demande de l'agent ou de l'administration qui n'est pas tenue d'accepter la demande de l'agent (*art. 15 alinéa 3 du décret 87-602 du 30 juillet 1987).*

La loi 2009-1646 de financement de la sécurité sociale ouvre la possibilité de confier une partie du contrôle médical des fonctionnaires territoriaux aux caisses primaires d'assurance maladie.

Cette faculté est ouverte, à titre expérimental, aux collectivités volontaires qui ont signé une convention nationale (publiée au journal officiel du 15 septembre 2010) dans un but annoncé d'harmonisation avec les salariés du privé.

4. Contrôle de la présence de l'agent à son domicile

L'agent absent de son domicile lors d'une visite de contrôle inopinée n'est pas considéré d'emblée comme s'étant soustrait au contrôle. En effet, **l'obligation de respect des heures de sortie n'est pas imposée par le *décret de 87-602*** et l'absence de l'agent ne constitue pas une présomption de soustraction au contrôle.

> Certaines collectivités ont inscrit dans leur règlement intérieur une obligation de présence au domicile en cas de congés maladie. En effet, un dispositif expérimental peut être mis en place en partenariat avec la sécurité sociale (cette disposition devra être présentée en CTP).
> Dans ce cas, l'agent a obligation de respecter les heures de sortie. En cas d'absence, il pourrait être sanctionné mais son traitement ne pourrait pas être suspendu.

L'autorité administrative peut, en outre, demander à l'agent de se soumettre à un examen en vue de l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée, si elle estime qu'il pourrait en bénéficier.

Si le médecin contrôleur ne confirme pas le diagnostic du médecin traitant de l'agent, l'administration enjoint à l'agent de reprendre son travail. Si l'agent ne se soumet pas à cette injonction, sa rémunération pourra être suspendue et il pourra être appliquée la procédure de l'abandon de poste.

Toutefois, le contrôle n'a pas d'effet rétroactif, ce qui signifie que l'on peut éventuellement suspendre sa rémunération mais pas l'obliger à rembourser ce qu'il a perçu avant le contrôle.

5. Possibilité de contrôle administratif

L'agent placé en congé de maladie ordinaire peut également, même en l'absence de dispositions légales ou réglementaires, être contrôlé par son administration si les nécessités de service le justifient. Il s'agira par exemple de contrôler si l'agent en congé de maladie n'exerce pas une activité interdite (ex. sapeur pompier volontaire). Évidemment ce contrôle ne peut pas s'exercer par rapport à l'état de santé de l'agent.

6. La demande de prolongation

La demande de prolongation d'un congé de maladie ordinaire se fait dans les mêmes formes que la demande initiale, c'est à dire par fourniture d'un certificat émanant d'un médecin ou d'un dentiste.

Lorsque l'agent a été placé pendant **6 mois consécutifs** en congé de maladie ordinaire, la demande de prolongation doit faire l'objet d'une **consultation du Comité médical.**

B - LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE

article 57, 3° de la loi du 26 janvier 1984

1. Conditions d'octroi

L'inaptitude physique de l'agent est constatée par son médecin traitant qui produit un certificat médical en ce sens.

Il faut que l'état de santé de l'agent soit suffisamment altéré et nécessite un traitement suffisamment long avec un caractère invalidant de la pathologie déclarée.

Pour l'octroi du congé de longue maladie, **le comité médical départemental** est saisi par l'employeur et doit rendre un avis.
Si la décision de l'administration n'est pas conforme à cet avis, le comité médical en est informé.
La décision de l'administration doit être motivée.

Le Comité médical se reporte à une liste indicative des maladies ouvrant droit à congé de longue maladie, mais il peut donner un avis favorable même si la maladie en question ne figure pas dans la liste.

2. Effets

- La durée totale du congé est de 3 ans sur une période de référence de 4 ans.
- Maintien de la rémunération à taux plein pendant un an et à demi-traitement les 2 années suivantes.

- Maintien des rémunérations accessoires du type supplément familial de traitement, indemnité de résidence, NBI jusqu'au remplacement de l'agent (*art. 2 du décret 93-863*) et primes si le régime indemnitaire mis en place par la collectivité ne pose pas de restriction quant à la présence effective. En cas de litige entre l'autorité territoriale et l'agent sur le maintien de son régime indemnitaire, il faut savoir que la jurisprudence est plutôt défavorable au maintien des primes pendant la durée des congés de maladie sauf primes particulières.
- Le congé est octroyé par période de 3 à 6 mois, et l'agent devra demander son renouvellement en fournissant un certificat médical.
- À l'issue de ce congé de 3 ans, l'agent ne pourra pas prétendre à un nouveau congé de longue maladie, s'il n'a pas repris ses fonctions pendant au moins 1 an.
- Le congé pour longue maladie peut être fractionné, auquel cas on applique à la période de référence de 4 ans les règles de « l'année de référence mobile » pour connaître les droits à rémunération.

3. Possibilités de contrôle

L'agent doit se soumettre aux contrôles et examens qui lui sont prescrits par le comité médical ou par un spécialiste agréé.

Les honoraires et frais occasionnés (y compris les frais de déplacement) sont à la charge de la collectivité concernée.

Toutefois, l'agent peut demander une contre-expertise ou la faire faire, à ses frais, avant la réunion du comité médical départemental devant lequel il produira les conclusions du médecin expert.

C - LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

article 57, 4° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
articles 20, 21, 22 et 23 et 25 du décret 87-602 du 30 juillet 1987

1. Conditions d'octroi

Il est prévu *« un congé de longue durée en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis »*.

- L'initiative de la demande appartient à l'agent ou à son médecin qui demande à l'autorité administrative d'engager la procédure.

Mais celle-ci peut en prendre aussi l'initiative si elle considère que l'agent pourrait en bénéficier.

2. Effets

- La durée de ce congé est de 5 ans passant à 8 ans en cas de maladie imputable au service.
- Le maintien du plein traitement est de droit pendant les 3 premières années du congé ou, pendant 5 ans, lorsque la maladie est imputable au service mais, dans ce cas, le régime de congé de maladie longue durée sera moins favorable à

l'agent empêché de reprendre ses fonctions car il ne pourra pas bénéficier du maintien de la rémunération à taux plein jusque là).

- On ne peut obtenir qu'une seule fois la totalité de la durée du congé de longue maladie pour une même affection, mais il peut y avoir un droit à un nouveau congé de longue durée pour une autre affection prévue dans la liste des groupes de pathologie y ouvrant droit.

> Par exemple, un agent a obtenu un congé de longue durée et épuisé ses droits au titre de ce congé pour une affection cancéreuse.
> Il ne peut plus prétendre, dans toute sa carrière à un congé de longue durée pour un autre cancer même si celui-ci touche une autre partie du corps.
> En revanche, il pourra obtenir un nouveau congé de longue durée pour une maladie mentale avérée, dans les mêmes conditions.

- La procédure à suivre est la même que celle prévue pour le congé de longue maladie avec saisine obligatoire du Comité médical départemental.
- Le congé de longue durée est octroyé par période de 3 à 6 mois.

D - POSSIBILITÉS DE SUCCESSION DES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS

L'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire ne donne pas systématiquement droit à l'obtention d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

On ne pourra bénéficier d'un congé de longue durée avant d'avoir épuisé tous les droits à congé de longue maladie à plein traitement.

Le droit à congé de longue durée utilisé est perdu pour la durée de la carrière pour une même affection.

> Il vaut mieux alors, pour des maladies qui comportent des temps de rémission, rester le plus longtemps possible en congé de longue maladie.

De plus, à partir du moment où un droit à congé de longue durée est obtenu pour une pathologie particulière, tous les congés obtenus pour cette maladie viendront en déduction du droit à congé de longue durée.

Un congé de maladie de longue durée ne peut pas être interrompu, même par un congé de maternité ou d'adoption.
Pour pouvoir bénéficier d'un autre type de congé après un congé de maladie de longue durée, il faut qu'il y ait reprise effective des fonctions.

E - CONGÉ DE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE ET POUR ACCIDENT DE SERVICE

article 57, 2° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Il est prévu que l'agent qui a subi une indisponibilité à l'exercice de ses fonctions dont la cause est imputable au service ou à une circonstance exceptionnelle a droit à un congé avec maintien de l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il ait pu reprendre ses fonctions ou qu'il soit mis à la retraite.

Il s'agit d'accident survenu pendant ou à l'occasion du service ou de maladie contractée à l'occasion du service ou aggravée par le service et, en conséquence, la responsabilité de l'administration est engagée et elle doit réparation à l'agent.

1. La demande

L'agent doit faire une demande expresse de reconnaissance de l'imputabilité de la dégradation de son état de santé due au service ou à une cause exceptionnelle (acte de dévouement dans un intérêt public ou à l'exposition de sa vie pour sauver autrui).

Il peut la faire à tout moment sans qu'on puisse lui opposer un délai limite, mais plus la demande sera tardive, plus la preuve du lien de causalité entre les lésions et l'évènement les ayant provoquées sera difficile à faire.

Sur la notion d'accident ou de maladie imputable au service, il existe une jurisprudence assez abondante due à la multiplication des recours contre les décisions refusant l'imputabilité.

On se rend compte qu'il s'agit d'une notion à géométrie variable. Ainsi, généralement, le juge reconnaît la qualification d'accident de service lorsqu'il intervient à l'occasion d'une activité qui constitue un prolongement du service (*CE n°293899 du 14 mai 2008*).

2. Les modalités de la reconnaissance de l'imputabilité au service

Elle est prouvée par l'agent et reconnue ou non par l'employeur.

Pour réfuter l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, l'administration peut demander la nomination d'un expert.

Depuis le 1er décembre 2008,

- l'employeur reconnaît spontanément l'imputabilité ;
- l'employeur ne reconnaît pas l'imputabilité au service, auquel cas, il doit obligatoirement consulter la Commission de réforme (*art. 16 du décret 87-602 modifié par le décret 2008-1191 du 17 novembre 2008*).

En cas de refus de reconnaissance, la décision doit être suffisamment motivée.

L'agent peut également demander à ce que soit ordonnée une contre-expertise ou la faire faire, à ses frais, avant la réunion de la commission de réforme ou faire comparaître l'expert.

Le service de médecine préventive est informé et même si l'imputabilité est reconnue spontanément, la Commission de réforme peut demander un état des décisions d'imputabilité.

3. Les effets de la reconnaissance de l'imputabilité au service

- prise en charge des frais inhérents aux soins et examens ;
- maintien de la rémunération à plein traitement.

  Ce droit n'est pas remis en cause tant que l'agent ne peut pas reprendre ses fonctions, même s'il a été jugé apte à la reprise, **tant que l'administration ne lui**

a pas proposé de poste adapté (*CE 29 déc. 1997 n°128851*) qui ne souffre qu'une exception, en cas de placement en congé de longue durée ;

- l'*article 85 de la loi de finances pour 2010* rend imposable *« la partie pouvant être analysée comme le revenu de remplacement du salarié (50 % de son montant) »*.

F - INCIDENCE DES CONGÉS MALADIE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le congé maladie est une période d'activité et ouvre droit aux congés annuels.

Congés maladie et RTT

En janvier 2011, la question a été tranchée par la loi dans un sens très favorable aux employeurs publics (*art. 115 de la loi de finances 2010-1657)* car *« La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail.* »).

Ce nouveau dispositif légal s'applique à toute absence pour raison de santé :

- ce qui inclut tous les congés maladie y compris pour maladie imputable au service,
- ce qui exclut tout autre congé et notamment les congés maternité.

Il ne remet pas en cause le principe selon lequel, les congés pour maladie sont des périodes d'activité, mais part du principe selon lequel l'acquisition des jours de RTT est lié au dépassement du temps de travail effectif.

La *circulaire du 18 janvier 2012* relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 prévoit que les déductions opérées sur les RTT le seront sur l'année suivante N+1.

G - INCIDENCE DES CONGÉS MALADIE SUR LES AUTRES DROITS À CONGÉ

1. Refus du congé maladie pendant le congé annuel

Une décision du Conseil d'État du 24 mars 2004, (*n°259423, 260775*) donne droit à l'administration de refuser un congé maladie pendant les congés annuels ou bonifiés au motif de l'intérêt du service. Cette jurisprudence est contraire à la doctrine administrative qui prévoyait la récupération des congés (*Rép min, n° 41119, JOAN Q, 3 avril 2000*).

En fait, l'autorité territoriale est libre de suspendre le congé annuel en plaçant l'agent en congé de maladie ou de le laisser en congé annuel.

2. Report des congés annuels non pris

Il a été rendu obligatoire en application du droit européen.

Auparavant les congés annuels non pris au 31 décembre de l'année en raison d'impossibilité pour l'agent de les prendre du fait de son placement en congé de maladie étaient perdus sauf autorisation exceptionnelle de report.

Or, un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes *(20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06)* a rendu obligatoire le report des congés d'une année sur

l'autre. Une circulaire précise les incidences des congés de maladie sur le report des congés annuels (*Circulaire COTB1117639C du 8 juillet 2011).*

3. Le compte épargne temps

Une partie des congés peut venir abonder un compte épargne temps.

Cette option, bien que contraire à notre position sur l'institution des comptes épargne temps, pourrait permettre à un agent malade longtemps de percevoir une indemnité compensatrice de la perte de ses congés annuels.

L'indemnité proposée en cas de monétisation du temps épargné n'est que forfaitaire et n'équivaut pas à une rémunération.

S'agissant d'une période où l'agent est considéré en position d'activité : le temps passé en congés maladie génère du droit aux congés énumérés à l'*article 57 de la loi du 26 janvier 1984.*

H - INCIDENCE DES CONGÉS MALADIE SUR LA CARRIÈRE DE L'AGENT

Le déroulement de carrière

Les périodes passées en congés pour maladie sont considérées comme des périodes passées en activité pour le déroulement de la carrière (avancement d'échelon ou de grade) et pour le calcul des droits à la retraite, même si le traitement a été suspendu.

L'évaluation

La procédure normale doit être appliquée et l'agent doit pouvoir formuler des remarques quant aux moyens pour exercer sa fonction.

Toutefois, l'évaluation venant apprécier la valeur professionnelle de l'agent, il faut qu'il ait été mis en situation de prouver cette valeur et donc d'avoir effectivement travaillé pendant un temps suffisant dans le cours de l'année civile.

L'agent peut se présenter également aux **épreuves d'un concours ou examen professionnel** pendant un congé maladie. Le délai de validité de la liste d'aptitude sera suspendu pendant la durée du congé de longue durée.

L'agent conserve également ses **droits à formation**.

I - INCIDENCE DES CONGÉS MALADIE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

Tant que l'agent reste placé en congé maladie, il ne peut pas être remplacé dans son emploi, mais seulement dans ses fonctions si les nécessités de service l'exigent.

Toutefois, l'agent n'a pas un droit à réintégrer le poste de travail qu'il occupait avant son départ en congé maladie. Si l'annulation est demandée, le juge refusera d'examiner l'opportunité de l'affectation lors de la réintégration.

Depuis la *loi 2009-972 du 3 août 2009* sur la mobilité des fonctionnaires, le fonctionnaire placé en congé de maladie pourra être remplacé dans ses fonctions notamment par des intérimaires si le centre de gestion compétent ne peut pas mettre à disposition de l'employeur un agent.

J - LA SUITE DES DROITS À CONGÉS POUR MALADIE

1. Reprise du travail : la réintégration

- sans condition particulière
- avec inaptitude partielle

a. le temps partiel thérapeutique

On parle de temps partiel thérapeutique car ce n'est plus nécessairement un mi-temps, mais **il ne peut être inférieur** à un travail à mi-temps.

L'agent garde l'intégralité de son traitement comme s'il travaillait à temps plein.

L'agent doit présenter une demande expresse pour être réintégré à temps partiel thérapeutique.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

➢ **après 6 mois consécutifs** de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée ;

- après avis favorable du comité médical ;
- pour une période de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

➢ **après un congé pour** accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions ;

- après avis favorable de la commission de réforme ;
- pour une période d'une durée maximale de 6 mois, renouvelable une fois.

b. l'aménagement de poste

L'agent est affecté sur un poste de travail après avis du médecin de prévention qui préconisera les tâches que l'agent peut effectuer ainsi que les aménagements du poste (horaires, ergonomie du poste, matériel adapté…).

c. le reclassement

art 81 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Il permet aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de bénéficier d'un reclassement dans un autre emploi.

Il constitue une véritable obligation de moyen pour les employeurs.

Il s'opère sur avis du comité médical.

L'agent doit en faire la demande.

d. après imputabilité au service

La consolidation n'est pas la guérison, elle est le constat par un médecin que la maladie ou l'affection lésionnaire dont souffre l'agent n'évoluera pas. Il peut toutefois y avoir rechute après consolidation et la procédure pour faire reconnaître l'imputabilité au service de la rechute sera la même que la procédure initiale.

Si l'agent est apte à l'exercice de ses fonctions, il reprend son service.

Le taux d'ITT (Incapacité Totale de Travail) est fixé sur avis de la Commission de réforme.
La rente ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité) est cumulable avec le traitement, *décret 2005-442 du 2 mai 2005.*

2. Mise en disponibilité d'office

art. 72 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

a. lorsque le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration des ses droits statutaires à congés de maladie, sans pouvoir être reclassé.

La disponibilité d'office peut alors être prononcée, uniquement si l'agent ne présente pas de demande ou si cette demande ne peut pas être satisfaite (*CE 7 juillet. 2006 n°272433*).

b. lorsque le fonctionnaire, susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, **ne présente cependant aucune demande en ce sens** (*CAA Lyon 4 mai 2004 n°00LY01123*) ;

c. lorsque le fonctionnaire, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, **est dans l'attente de la décision :**

- de reprise de service ;
- de reclassement ;
- de mise en disponibilité ;
- d'admission à la retraite.

L'administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité (*CAA Bordeaux 28 mai 2003 n°99BX01310*).

La possibilité de maintien du demi-traitement à l'expiration des droits à congé de maladie

Pour tenir compte des délais de saisine et de réunion des instances consultatives (comité médical, commission de réforme...), le décret 2011-1245 du 5 octobre 2011 organise le maintien de l'équivalent d'un demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie jusqu'à ce que la décision soit prise.
Il peut toutefois arriver que l'agent qui sera mis en disponibilité à l'issue de cette procédure soit amené à restituer cette somme, ce qui est souvent contestable et doit être contesté par un recours gracieux et, en cas de refus, au tribunal administratif.

La rémunération pendant la mise en disponibilité d'office

Puisqu'il n'exerce pas ses fonctions, le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation particulière liée à l'attente de l'avis des instances médicales (voir le *décret 2011-1245 du 5 octobre 2011* p. 22).

Cependant, s'il remplit les conditions exigées, il peut prétendre à certaines prestations :

- indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction (*art. 4 du décret 60-58 du 11 janvier 1960*) ;

- à une allocation d'invalidité temporaire (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie (*art. 6 du décret 60-58 du 11 janv. 1960*).

La mise en disponibilité d'office pourra aboutir à terme à une réintégration si l'agent est à nouveau considéré comme apte à reprendre ses fonctions.

3. Mise à la retraite pour invalidité

art. 30 à 39 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003.

La retraite pour invalidité CNRACL concerne « *le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie* ».
Elle peut être prononcée soit d'office, soit sur demande de l'intéressé.
Elle est subordonnée au caractère définitif de l'incapacité, ainsi qu'à l'impossibilité de reclassement.

La situation du fonctionnaire durant la procédure

Le fonctionnaire doit toujours être placé dans une position statutaire régulière ; l'autorité territoriale doit donc le placer en disponibilité d'office pendant la procédure préalable à la décision de mise à la retraite. Durant cette période, l'agent a droit au maintien du demi-traitement.

Cette disponibilité d'office n'est cependant qu'une mesure d'attente : la mise à la retraite du fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi est obligatoire.

L'administration doit donc saisir la commission de réforme dans les plus brefs délais, et ne peut pas maintenir le fonctionnaire en disponibilité, même si celui-ci n'a présenté aucune demande d'admission à la retraite (*CE 17 décembre 2010 n°320076*).

L'agent admis à la retraite pour invalidité perçoit, s'il remplit les conditions exigées :
- une pension de retraite, dans tous les cas, fonction des trimestres liquidables ;
- une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles ;
- une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.

Ces prestations sont payées par la CNRACL.

Si le fonctionnaire remplit par ailleurs les conditions d'ouverture du droit à une pension de retraite de droit commun, ses droits sont liquidés selon la voie la plus favorable pour lui (*art. 30 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003*).

Si le taux d'invalidité de l'agent est au moins égal à 60%, la pension ne pourra pas être inférieure à la moitié du traitement brut retenu pour le calcul de la pension.

La mise à la retraite pour invalidité n'est pas irrévocable : le fonctionnaire retraité reconnu, après avis de la commission de réforme, apte à reprendre l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi de son grade s'il existe une vacance.

LES CONGÉS MATERNITÉ ET CEUX LIÉS AUX CHARGES PARENTALES

article 57 de la loi du 26 janvier 1984

A - LE CONGÉ MATERNITÉ

Il s'agit d'un congé classé dans les congés pour indisponibilité physique mais il ne s'agit pas d'un congé de maladie et il ne doit pas être décompté comme tel.

Le droit au congé de maternité est lié à l'accouchement et non à la naissance d'un enfant vivant.

En disponibilité ou en congé parental, l'agent qui demande le bénéfice de l'assurance maternité ne peut être placée en congé de maternité mais a droit au versement des indemnités journalières versées par son administration *(CE 96791 du 7.10.92 / Mme Souro.)*.

Les agents du sexe féminin qui ne peuvent prétendre à un congé statutaire avec traitement pour couches et allaitement ont droit, six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci, à une indemnité journalière de repos.

Toutefois, en application des dispositions statutaires, l'agent peut solliciter sa réintégration avant l'expiration de la période en cours, dans les conditions suivantes :

- si l'agent est en disponibilité de droit, la réintégration peut s'effectuer sous réserve d'un emploi vacant (*décret 86-68 du 13 janvier 1986, art. 26 dernier alinéa*) ;
- si l'agent est en congé parental, la réintégration s'effectuera au besoin en surnombre *(décret 86-68 du 13 janvier 1986, art. 33)*.

En cas de décès de la mère des suites ou lors de l'accouchement, la partie postnatale du congés de maternité sera accordée au père de l'enfant.

B - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité *(art. L 1225-35 du code du travail et art. L 331-8 code de la sécurité sociale)* ouvert à tous les salariés est constitué de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).

Il est octroyé au père à la naissance de l'enfant avec un délai de prévenance de un mois sur les dates prévisibles du départ en congé.

Il doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

L'agent a droit au maintien de l'intégralité de sa rémunération à taux plein, même s'il était à temps partiel, pendant la période du congé.

Il peut se cumuler avec le congé de naissance.

C - LE CONGÉ DE NAISSANCE

Il s'agit d'un congé de trois jours accordé au père lors de la naissance de chacun de ses enfants sans possibilité de majoration en cas de naissances multiples.

Il sera accordé au père naturel de l'enfant qui vit notoirement avec la mère et qui a reconnu l'enfant.

Il est également octroyé en cas de naissance prématurée, de fausse-couche au-delà du 7e mois de grossesse ou de décès de l'enfant à la naissance.

Il doit être pris dans les 15 jours entourant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer mais il peut être décalé sur autorisation en cas d'hospitalisation de la mère ou de l'enfant.

D - LE CONGÉ PARENTAL

article 75 de la loi 84-53 tel qu'il est issu de la rédaction de la loi du 12 mars 2012

Il s'agit d'un congé non rémunéré qui est octroyé de plein droit à la demande de l'agent (mère ou père) après la naissance (ou l'adoption) de l'enfant et tant que les conditions sont ouvertes :

- par période de 6 mois jusqu'aux 3 ans de l'enfant ;
- pour un an maximum pour l'accueil d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

La réintégration de l'agent après un congé parental est de plein droit.

La dernière période de renouvellement peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de ces durées totales maximales.

Les périodes de six mois de congé parental sont renouvelables.

La demande de renouvellement doit être présentée à l'autorité territoriale au moins deux mois avant la fin de la période en cours. A défaut, le bénéfice du renouvellement ne peut être accordé *(art. 31 du décret 86-68 du 13 janvier 1986)*.

Le renouvellement peut s'accompagner d'un changement de bénéficiaire au profit de l'autre parent fonctionnaire, si une demande en ce sens est faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale.

L'innovation de la *loi 2012-347* est de permettre aux deux parents fonctionnaires de bénéficier du congé parental pour un même enfant en même temps pour favoriser la pleine implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant.

La prolongation au titre d'un nouvel enfant

Le fonctionnaire qui se trouve déjà en congé parental peut avoir droit à une prolongation de ce congé en cas de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans.

La prolongation est de trois ans au maximum.

Cette prolongation est accordée de plein droit, sous réserve qu'une demande soit déposée au moins un mois avant la naissance ou l'arrivée du nouvel enfant.

La **prolongation est accordée en une fois**, pour la totalité du nouveau congé (trois ans ou un an au maximum suivant les cas). L'agent n'est plus soumis aux obligations de renouvellement tous les six mois.

La réintégration

À sa demande et à son choix, il est réintégré dans son ancien emploi, le plus proche de son ancien lieu de travail ou dans l'emploi le plus proche de son domicile.

Situation par rapport à la carrière

L'agent en position de congé parental conservera ses droits à avancement d'échelon en totalité pour la 1re année et de moitié pour les années suivantes.
Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la 1re année puis pour moitié les années suivantes, il est donc pris en compte pour le calcul des services effectifs exigés dans le cadre de l'avancement de grade, de la promotion interne et du concours interne.

E - LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il se distingue du congé parental en ce qu'il ne dépend pas de l'âge de l'enfant mais d'un état de dépendance particulier et suffisamment grave qui rend indispensable la présence d'un de ses parents (maladie, handicap).

Il a été réformé en 2005 mais les agents placés en congé de présence parentale avant cette date continuent à bénéficier des anciennes dispositions. L'entrée en vigueur du nouveau régime date d'août 2006.

La demande

- Elle doit être formulée par écrit par l'agent 15 jours au moins avant la date de début du congé ;
- Elle doit être accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la situation de l'enfant et de l'exigence de soins contraignants et qui mention-ne la durée pendant laquelle ils seront nécessaires. ;
- En cas d'urgence, le congé peut être pris dès la demande, à charge pour l'agent de fournir le certificat médical dans les 15 jours.

Ce droit est ouvert aux fonctionnaires même à temps non complet, aux stagiaires et aux agents non titulaires.

Les conditions d'attribution

- Il doit s'agir d'un enfant effectivement à charge ce qui n'engendre pas nécessairement de lien de filiation direct (ce peut être, par exemple, l'enfant du conjoint de l'agent) ;
- Il doit avoir moins de 16 ans s'il est scolarisé et jusqu'à 20 ans s'il perçoit un revenu inférieur à 55 % du SMIC brut calculé sur 169 heures ;
- Le congé n'est pas nécessairement pris de façon continue, mais les jours ne peuvent pas être fractionnés, et l'agent précise à l'autorité territoriale 15 jours avant, les jours concernés pour le mois suivant (en cas d'urgence, 48 heures avant) ;
- Le congé est ouvert pour 310 jours par enfant et pour une même pathologie sur une période de 36 mois ;

- Au bout de 6 mois de bénéfice du congé, un certificat médical est de nouveau transmis à l'administration pour justifier du maintien en congé ;
- Lorsque le plafond de 310 jours décompté à partir de l'octroi initial est atteint sur une période inférieure à 36 mois, l'agent doit attendre que la période de 36 mois se soit écoulée pour pouvoir de nouveau bénéficier d'un nouveau congé. Si la pathologie est différente c'est une nouvelle période de congé qui s'ouvre.

Le pouvoir de contrôle de l'employeur

L'employeur peut contrôler que l'agent utilise bien le congé pour s'occuper de son enfant.

Un contrôle peut également être effectué par l'organisme qui verse l'allocation.

S'il s'avère que le congé n'a pas été utilisé aux fins de s'occuper effectivement de l'enfant, l'autorité territoriale peut mettre fin au congé après avoir invité l'agent à présenter des observations.

Il est également passible de sanctions disciplinaires, voire pénales si l'organisme de prestations familiales porte plainte.

La position de l'agent

- L'agent reste en position d'activité ;
- Il bénéficie des droits à l'avancement ;
- Le temps de congé compte comme service effectif pour le calcul des droits à la retraite mais ne permet pas d'acquérir des droits à pension ;
- Il ne s'agit pas d'un congé rémunéré mais l'agent peut percevoir une allocation versée par l'organisme de prestations familiales dont il dépend.

  Il doit adresser un certificat médical détaillé attestant de la pathologie de l'enfant et de la nécessité de la présence indispensable de son parent.
- L'agent conserve ses droits à congés annuels mais pas ses droits à RTT.
- Les stagiaires voient leur date de fin de stage reportée de la durée du congé.
- L'agent non titulaire bénéficie d'un droit au maintien dans son emploi pendant la période de congé, mais seulement jusqu'au terme de son contrat.

La fin du congé

Elle est de droit en cas de décès de l'enfant.

Elle peut aussi intervenir à la demande de l'agent, avec un préavis de 15 jours,

- après 310 jours passés en congé sur une période de moins de 36 mois ;
- si le certificat médical semestriel ne maintient pas la nécessité de la présence parentale.

L'agent a un droit à réintégration dans son emploi ou en cas de suppression de son poste dans un emploi correspondant dans un lieu proche de celui où il travaillait antérieurement.

Si la situation administrative de l'agent change la CAP devra être consultée.

Annexe

Exemple de calcul de maladie ordinaire supérieure à 90 jours

Un fonctionnaire bénéficie d'un congé de 15 jours à compter du 25 juin 2013.

A la date du 25 juin 2013, la période de référence est comprise entre le 26 juin 2012 et le 25 juin 2013 inclus. Au cours de cette période, le fonctionnaire a déjà obtenu :

du 1er au 28 juillet 2012 .....28 jours à plein traitement

du 17 au 31 octobre 2012 .....15 jours à plein traitement

du 1er au 30 novembre 2012 .....30 jours à plein traitement

du 1er au 17 mars 2013 .....17 jours à plein traitement

du 18 au 25 mars 2013 ..... 8 jours à 1/2 traitement

du 4 au 11 mai 2013 ..... 8 jours à 1/2 traitement

Total .....90 jours à plein traitement

..... 16 jours à 1/2 traitement

Le fonctionnaire a déjà bénéficié de 90 jours à plein traitement sur l'année médicale.

Le 25 juin 2013 sera donc une journée de congé à demi-traitement.

Le constat est le même lorsqu'on apprécie les droits aux 26, 27, 28, 29 et 30 juin : les droits au plein traitement sont épuisés, le fonctionnaire est donc à demi-traitement.

Les journées du 25 au 30 juin inclus seront donc des journées de congé de maladie à demi-traitement.

En revanche, au 1er juillet, la période de référence étant comprise entre le 2 juillet 2012 et le 1er juillet 2013, le fonctionnaire aura obtenu :

du 2 au 28 juillet 2012 .....27 jours à plein traitement

du 17 au 31 octobre 2012 .....15 jours à plein traitement

du 1er au 30 novembre 2012 .....30 jours à plein traitement

du 1er au 17 mars 2013 .....17 jours à plein traitement

du 18 au 25 mars 2013 ..... 8 jours à 1/2 traitement

du 4 au 11 mai 2013 ..... 8 jours à 1/2 traitement

du 25 au 30 juin 2013 ..... 6 jours à 1/2 traitement

Total : .....89 jours à plein traitement

..... 22 jours à 1/2 traitement

Le fonctionnaire n'a pas épuisé ses droits à plein traitement puisqu'il n'a bénéficié que de 89 jours au cours de l'année de référence.

La journée du 1er juillet pourra donc être rémunérée à plein traitement. Selon le même principe, ce fonctionnaire percevra son plein traitement jusqu'à la fin de son congé (le 9 juillet 2013).

Votre syndicat

SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
CHEZ SUD PTT
BP 22351-31023 TOULOUSE CEDEX 0
TEL:05.61.34.69.06 Fax:05.61.40.67.07
Email:sudct31@gmail.com

Fédération Sud Collectivités Territoriales

70 rue Philippe de Girard 75018 Paris

Site : www.sud-ct.fr

Tél. 01 40 33 85 02

Impression : Chat Noir Impressions

1 rue de la Jaunais de Mivois

Le Vallon

35136 St Jacques de la Lande

février 2015