

LES AUTRES CONGÉS DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires peuvent bénéficier de différents congés :

- les congés liés à la naissance d'un enfant :
 - le congé maternité,
 - le congé paternité,
 - le congé d'adoption ;
- les autres congés liés aux enfants :
 - le congé parental,
 - le congé de présence parentale.

Différents autres congés tels que le congé de solidarité familiale.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE

LE CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION

Le fonctionnaire a droit à un congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale.

Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif.

Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux ; dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la Sécurité sociale.

Le fonctionnaire a droit au congé de paternité en cas de naissance, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale.

À l'expiration de chacun de ces congés, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

5° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

5° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

La durée du congé maternité statutaire correspondant à celle fixée par la législation sur la Sécurité sociale.

La durée légale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, dont 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après.

L'agent n'est pas tenu de prendre la totalité de son congé de maternité, mais l'employeur a interdiction de faire travailler l'assurée pendant 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

Durée des congés maternités

Nombre d'enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	Naissances	Congé prénatal	Congé postnatal	Congé pathologique	
Aucun ou un enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	2 semaines	4 semaines
	jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		
2 enfants ou plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines	2 semaines	4 semaines
	jumeaux	12 semaines	22 semaines		
	Naissances multiples	24 semaines	22 semaines		

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

La durée du congé d'adoption statutaire correspondant à celle prévue pour la durée postnatale du congé maternité.

L'indemnité journalière est versée à compter de l'arrivée de l'enfant, pendant 10 semaines au plus.

Cette durée est portée à 18 semaines lorsque la composition initiale du foyer était de deux enfants ou plus et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Article L. 331-7 du Code de la Sécurité sociale

La durée du congé est majorée de celle du congé de paternité de 11 jours, ou 18 jours en cas d'adoptions multiples, à répartir entre les deux parents.

LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Agents concernés

Peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

- le père ;
- le conjoint de la mère ;
- la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité avec la mère ;
- la personne vivant maritalement avec la mère.

Article L. 1225-35 du Code du travail

Demande de congés

Le père dispose de quatre mois à partir de la naissance de son ou de ses enfants pour prendre le congé de paternité.

Durée

La durée du congé paternité est fonction du nombre d'enfants à naître :

- 11 jours consécutifs pour une naissance ou une adoption unique ;
- 18 jours consécutifs pour une naissance ou une adoption multiple.

Le congé est non fractionnable et doit être pris en une seule fois.

Avancement

Les congés liés à la naissance des enfants sont des modalités de la position d'activité ; par suite l'agent continue à avancer comme s'il était en activité effective.

Retraite

Les congés liés à la naissance des enfants sont des modalités de la position d'activité ; par suite l'agent continue à acquérir des droits à pension.

CONGÉS LIÉS AUX ENFANTS ET RTT

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents momentanément indisponibles.

Le juge administratif considérait que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

CE, 30 juin 2006, n° 243766

CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008

CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009

CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 remet en cause ces interprétations jurisprudentielles.

En prévoyant que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 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 la durée annuelle du travail. »

Article 11 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer des absences liées à la naissance des enfants.

CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155

Fort de cette nouvelle définition du Conseil d'État, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une proratisation de leurs RTT.

La note portant référentiel du temps de travail de l'employeur qui prévoit un abattement du droit à réduction du temps de travail au prorata du cumul annuel des jours d'absence et ce, dès le premier jour, au titre des différents congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou d'absences pour événements familiaux est donc légale.

CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n°12NT02762 du 4 octobre 2013

REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DU CONGE MATERNITÉ

Principe

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Remise en cause

Le Conseil d'État considère qu'il résulte des conventions européennes, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans un arrêt du 18 mars 2004 - Maria B, C-342/01- qu'une travailleuse a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité et, par suite, à un report de son congé annuel, alors même que le nombre de jours de congé prévu par la législation nationale est plus élevé que celui prévu par le droit communautaire, lorsque l'application des règles de droit interne aboutit à une coïncidence entre ces deux périodes.

CE, n° 349896, 26 novembre 2012

Position de la DGOS

la DGOS a pris les devants en indiquant dans une circulaire du 1^{er} octobre 2013 que le report automatique du congé annuel restant dû au titre d'une année écoulée concerne le fonctionnaire qui, du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Circulaire n°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

LE CONGÉ PARENTAL

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine pour se consacrer à l'éducation de son enfant.

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 75 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 64 de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Articles 52 à 57 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Articles 29 à 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Articles 40 à 44 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988

Le congé parental peut être accordé au père et à la mère en même temps.

Chaque parent peut bénéficier de son congé parental quand il veut pendant la période d'ouverture de droit.

Exemple

Un enfant né de deux fonctionnaires.

La mère commence son congé parental à l'issue de son congé maternité et le renouvelle pour une durée totale de 1 an.

Le père commence son congé parental alors que l'enfant a déjà 9 mois et ne demande qu'une seule période de 6 mois.

Le père et la mère auront donc une période de congé parental en même temps.

POSITION STATUTAIRE

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel ;
- activité à temps non complet ou incomplet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- détachement ;
- position hors cadres ;
- disponibilité ;
- accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- congé parental.

Le congé parental est une position statutaire à part entière.

DEMANDE DE CONGÉ

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

DURÉE

Le congé parental prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans ;
- à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Par ailleurs, l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Période du congé parental

Durée		Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
	Début du congé parental	Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de plus de trois ans et moins de 16 ans
	Durée maximale du congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée

Rémunération

Le congé parental octroyé au fonctionnaire est sans rémunération.

Cependant, le fonctionnaire peut bénéficier des prestations de la caisse d'allocation familiale.

Renouvellement

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Nouvelle naissance

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental dans les conditions du congé parental initial.

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

Avancement

Première année

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année.

Années suivantes

Les droits à avancement du fonctionnaire sont réduits de moitié pour les années suivantes.

Service effectif

Première année

Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année.

Années suivantes

Le congé parental est considéré comme du service effectif pour moitié les années suivantes.

Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions du congé parental entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

Les périodes de six mois de congé parental débutées avant le 1^{er} octobre 2012 restent régies par les anciennes dispositions.

Les prolongations de ce congé parental accordées après le 1^{er} octobre 2012 au titre du même enfant sont régies par les nouvelles dispositions.

Calcul de l'avancement et des services effectifs

Le calcul des droits à avancement d'échelon et des services effectifs, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois.

Élections professionnelles

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.

Formation professionnelle

Les fonctionnaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration.

Durant les formations, les agents restent placés en congé parental.

Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

Retraite

Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004 est pris en compte dans les droits à pension au même titre que le congé de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans et le temps partiel de droit pour enfant dans la limite de 3 ans par enfant.

Article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires

Report des congés annuels du fait du congé parental

Conformément à la réglementation et à la jurisprudence européenne « Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental »

Clause 2 de l'accord cadre congé parental annexé à la directive 199-34 modifié par la directive 2010-08 du 8 mars 2010 - Clause 5 - point 2

CJUE, aff C-486/08 du 22 avril 2010

Position de la DGOS

La circulaire de la DGOS du 1^{er} octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes et de la jurisprudence européenne, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

MOTIVATION DU REFUS DE REPORT DE CONGÉS ANNUELS

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un fonctionnaire l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

CE, n° 362940, 20 décembre 2013

ISSUE DU CONGÉ

Fonction publique de l'État

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade.

Le fonctionnaire est, à l'issue de son congé parental, réaffecté dans son emploi.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

Nouvelle affectation

Dans le cas où son ancien emploi ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le fonctionnaire peut, à sa demande être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, en l'absence de tableau de mutation, dans la mesure compatible avec le service et en tenant compte des priorités suivantes :

- fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ;
- fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelle du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- fonctionnaires handicapés au sens du Code du travail ;
- fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Fonction publique territoriale

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

Article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Fonction publique hospitalière

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

Article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

LE CONGÉ PARENTAL

Principe		Accordé de droit à l'agent qui cesse son activité pour se consacrer à l'éducation de son enfant		
Ancienneté	Fonctionnaire	Pas de condition d'ancienneté		
Procédure	Demande initiale	Présentée au moins deux mois avant le début du congé Accordé par périodes de six mois renouvelables		
	Renouvellement	Demandes deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours Sanction : cessation de plein droit du bénéfice du congé parental		
Durée	Début du congé parental	Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
		Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans
	Durée maximale du congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée
Contrôle		Enquêtes pour s'assurer que l'agent se consacre à élever l'enfant. Sanction : fin du congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.		
Nouvelle naissance ou adoption		Droit à un nouveau congé parental. Demande formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.		
Effets	Rémunération	Non rémunéré		
	Avancement	Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon la première année, réduits de moitié les années suivantes Considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes		
	Élections professionnelles	L'agent conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la CAP		
	Formation professionnelle	Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration Durant les formations, les agents restent placés en congé parental = aucune rémunération, ni indemnité		
	Retraite	Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1 ^{er} janvier 2004 est prise en compte dans les droits à pension dans la limite de 3 ans par enfant		
Fin du congé parental		Réintégration l'administration d'origine ou de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial. Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.		

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

11° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

PROCÉDURE

La demande de congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande. L'agent non titulaire doit cependant transmettre sous quinze jours le certificat médical requis.

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale

Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale

Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale dans la fonction publique hospitalière

ORGANISATION DU CONGÉ

Le congé de présence parentale est accordé pour une période globale à l'intérieur laquelle l'agent organise ses absences.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Exemple

Le congé de présence parentale est attribué pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2010. Sur cette période, l'agent choisit de s'absenter 2 jours par semaine soit le jeudi et le vendredi.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

Durée

Le congé de présence parentale est accordé par enfant et par pathologie.

La durée du congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Les jours de congé de présence parentale ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale du congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Rémunération

Le congé de présence parentale octroyé au fonctionnaire est sans rémunération.

Cependant le fonctionnaire peut percevoir l'allocation de présence parentale versée par la caisse d'allocation familiale.

Renouvellement

Au terme de la première période de congé de présence parentale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant.

Lorsque le congé de présence parentale excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Contrôle

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

L'ISSUE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale prend fin :

- à l'issue de la période prévue par le certificat médical ;
- à l'issue d'un contrôle de l'autorité compétente ayant révélé que le congé n'est pas utilisé à cette fin ;
- sur demande de l'agent renonçant au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, avec un préavis de quinze jours ;
- en cas de décès de l'enfant.

Avancement

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Congés annuels

Les jours de congé de présence parentale sont pris en compte pour déterminer les droits à congés annuels.

Retraite

Le congé de présence parentale octroyé pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004 est prise en compte dans les droits à pension au même titre que le congé parental, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans et le temps partiel de droit pour enfant dans la limite de 3 ans par enfant.

Article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET RTT

Définition du temps de travail

Le conseil d'État considère que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155

Forte de cette nouvelle définition du Conseil d'État, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une proratisation de leurs RTT.

La note portant référentiel du temps de travail de l'employeur qui prévoit un abattement du droit à réduction du temps de travail au prorata du cumul annuel des jours d'absence et ce, dès le premier jour, au titre des différents congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou d'absences pour événements familiaux est donc légale.

CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n° 12NT02762 du 4 octobre 2013

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Causes du congé	Conditions	Durée
L'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants	Certificat médical prouvant que l'enfant a besoin de soins constants	310 jours sur une période de 36 mois par enfant et par pathologie

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire en activité bénéficie sur sa demande d'un congé de solidarité familiale accordé pour aider une personne dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Articles L. 168-1 à L. 168-7 du Code de la Sécurité sociale

Position statutaire

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux fonctionnaires :

- en position d'activité ;
- en position de détachement.

Article 1 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Conditions d'octroi

Le congé de solidarité familial est accordé aux fonctionnaire pour l'accompagnement d'un ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Article 1 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Procédure d'octroi

Le congé de solidarité familial est accordé sur demande écrite de l'agent.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Durée et renouvellement du congé

Le congé de solidarité familial est accordé en fonction des demandes de l'agent :

- pour une durée initiale consécutive maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, avec une durée maximale cumulée de 6 mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service à temps plein pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Article 2 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Issue du congé

Le congé prend fin soit :

- à l'expiration des périodes de congés demandées ;
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- à la demande du fonctionnaire.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Article 3 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Impact sur l'avancement

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Rémunération

Le congé de solidarité familial est non rémunéré.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Articulation avec les congés annuels

Le congé pour solidarité familiale ne peut être imputé sur la durée des congés annuels.

9° de l'article 34 de la loi n° 84-16

10° de l'article 57 de la loi n° 84-53

9° de l'article 41 de la loi n° 86-33

Impact sur les droits à pension

Principe

Le congé de solidarité familial est pris en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, sous réserve, pour son bénéficiaire, d'acquitter à l'issue du congé les cotisations pour pension prévues par l'article L. 61 du Code des pensions et par l'article 3 du décret du 9 septembre 1965 susvisé dans les conditions prévues au présent décret.

Calcul des cotisations

Ces cotisations sont calculées sur la base du traitement brut que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait bénéficié du congé.

Modalités de récupération des cotisations

La retenue fait l'objet de précomptes mensuels calculés à raison de 5 % du traitement budgétaire net ordonnancé au profit de l'agent, sauf le dernier précompte à effectuer pour solde.

Le premier précompte est opéré sur le traitement du premier mois complet suivant la reprise d'activité.

Lorsque l'agent est radié des cadres avant le règlement de sa dette, ou à l'issue de son congé sans qu'il reprenne son activité, la somme restant due est précomptée sur les arrérages de sa pension dans la limite d'un cinquième de leur montant.

A tout moment, le bénéficiaire du congé peut se libérer de cette dette par anticipation.

La contribution due par l'employeur des fonctionnaires relevant du décret du 9 septembre 1965 susvisé est calculée sur la même base que la retenue mentionnée à l'article précédent.

Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET RTT

Définition du temps de travail

Le conseil d'État considère que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155

Forte de cette nouvelle définition du Conseil d'État, la Cour administrative d'appel de Nantes a considéré que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une proratisation de leurs RTT.

La note portant référentiel du temps de travail de l'employeur qui prévoit un abattement du droit à réduction du temps de travail au prorata du cumul annuel des jours d'absence et ce, dès le premier jour, au titre des différents congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou d'absences pour événements familiaux est donc légale.

CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n° 12NT02762 du 4 octobre 2013

L'ALLOCATION D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Principe

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale peut bénéficier d'une allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 4 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Conditions d'octroi

L'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est accordée sur demande du fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale.

Article 4 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Montant

Le montant, de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie fixé à 53,17 € par jour.

Cette allocation est revalorisée par référence à l'article D. 168-7 du Code de la Sécurité sociale.

Ainsi, le montant de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie **2014** est de **55,15 €** par jour.

Article 5 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel, le montant de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est diminué de moitié soit **27,58 €**.

Article 5 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Nombre d'allocations journalières

Congé de solidarité familial à temps plein

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 21.

Les allocations peuvent être versées à plusieurs bénéficiaires selon une répartition fixée, dans la limite de 21 allocations au total.

Congé de solidarité familial à temps plein partiel

En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42.

« Le droit à 21 ou 42 demi-allocations est fractionnable dans le temps : un accompagnant peut s'interrompre de travailler et toucher 10 allocations puis reprendre son activité et percevoir un mois plus tard les 11 allocations restantes.

En cas de fractionnement du congé de solidarité familiale par le salarié, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée. Le terme « journée » doit s'entendre au sens du temps de travail du salarié inscrit dans son contrat de travail c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, peu importe la durée de travail de cette « journée ».

Exemples d'une personne qui réduit son activité à raison d'une journée par semaine :

- une personne qui travaille 8 heures par jour devra poser une journée entière pour prétendre à une demi-allocation ;
- une personne qui a une durée hebdomadaire du temps de travail de 20 heures soit 4 jours par semaine avec un temps de travail de 5 heures par jour ; la personne prend un congé de solidarité familiale d'un jour par semaine.

Circulaire n° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011 relative au régime juridique applicable à l'allocation d'accompagnement en fin de vie

Modalités de versement de l'allocation

Demande de l'agent

La demande de versement de l'allocation est présentée à l'employeur public.

La demande de versement doit comporter les informations suivantes :

- l'indication du nombre de journées d'allocation demandées (dans la limite maximale de 21 ou 42 s'il s'agit d'un congé à temps partiel pour cause de solidarité familiale) ;
- les nom et prénom, le numéro de sécurité sociale, l'attestation du médecin ainsi que le nom de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée ;
- le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires.

Article 7 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Information de l'organisme de Sécurité sociale par l'employeur

Dans les quarante-huit heures suivant la réception de la demande de versement d'allocations journalières, l'employeur public du fonctionnaire informe l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie.

Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.

Article 8 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Versement des allocations journalières

Les allocations journalières sont versées par l'employeur public, pour le nombre de jours demandés, à la fin du mois pendant lequel est intervenu l'accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.

Article 9 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Décès

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours, l'allocation est servie pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès.

Article 9 du décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013

Le congé de solidarité familiale

Principe	Octroyé pour aider une personne dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. <i>9° de l'article 34 de la loi n° 84-16</i> <i>10° de l'article 57 de la loi n° 84-53</i> <i>9° de l'article 41 de la loi n° 86-33</i>
Conditions d'octroi	Accordé, sur demande écrite du fonctionnaire Octroyé lorsque : ■ un ascendant/descendant ; ■ un frère/sœur ; ■ une personne partageant le même domicile ; ■ une personne ayant désigné l'agent comme sa personne de confiance au l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ; ■ souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.
Durée	■ trois mois, renouvelable une fois ; ■ fractionnement possible par période d'au moins 7 jours consécutifs ; ■ période d'activité à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.
Impact sur la carrière	La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.
Rémunération	Non rémunéré Versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sur demande du fonctionnaire : ■ 21 allocations d'un montant de 55,15 € ; ■ temps partiel : 55,15 /2, soit 27,58 € et nombre d'allocations multiplié par deux. <i>Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013</i> Les allocations journalières sont versées par l'employeur public, pour le nombre de jours demandés, à la fin du mois pendant lequel est intervenu l'accord du régime d'assurance maladie.
Accord	L'employeur public informe, dans les quarante-huit heures suivant la réception de la demande du fonctionnaire, l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.
Issue	Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.
Impact sur la pension	La période de congé de solidarité familiale est prise en compte dans les droits à pension sous réserve du paiement des cotisations par l'agent. <i>Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires</i>