

SDPM

Congés

Les congés, modalité particulière d'exercice de l'activité

La formule n'est pas de Courteline mais résulte des termes mêmes de l'article 57 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 : les congés font partie de l'activité ou, plus précisément, constituent une modalité particulière d'exercice de la position statutaire d'activité.

Différentes sortes de congés

Le texte de la loi n'énumère pas moins de onze hypothèses de congés différents auxquels il convient d'ajouter le congé parental et le congé de présence parentale, qui constituent chacun une position statutaire, ainsi que les autorisations d'absence qui sont des congés non décomptés.

8•7/1 Congés annuels

Texte de référence

- Décret no 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

I - Définition et calcul de la durée du congé

Définition

Le congé annuel est une période pendant laquelle le fonctionnaire est dispensé d'exercer ses fonctions tout en conservant l'intégralité de ses droits à rémunération et à carrière (ancienneté...). En d'autres termes, le fonctionnaire est réputé être en position d'activité alors qu'il n'assure pas effectivement son service.

Il en résulte qu'il reste soumis à l'ensemble des obligations auxquelles sont soumis les fonctionnaires territoriaux (cf. règles de cumul par exemple).

Par ailleurs, le congé annuel doit être distingué d'autres périodes où l'agent est autorisé à quitter le service, et notamment les jours fériés (cf. CE, 16 octobre 1998, M. D... req. no 169-547, cf. ci-après) et les repos compensateurs (cf. rép. min. à QE no 37470, JOAN du 8 décembre 1980 p. 5129 ; circ. DAPN/AGF/AJS/CONT no 1999/127).

Durée du congé annuel

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés, soit les jours de la semaine qui sont travaillés.

Les congés prévus à l'article 57 et au troisième alinéa de l'article 74 (service militaire) de la loi du 26 janvier 1984 sont considérés, pour l'application de cette disposition, comme service accompli. En revanche, pour le calcul des droits à congé, les heures supplémentaires ne seront pas prises en compte, le calcul s'effectuant sur la base des jours ouvrés et non de la durée hebdomadaire effective de service.

Parfois, le calcul des droits à congé n'est pas évident lorsque l'agent est soumis à des obligations hebdomadaires de service variables, comme le montre cet exemple :

« Considérant qu'aux termes de l'article 1er du décret no 84-972 du 26 octobre 1984, applicables aux agents de la Poste : "Tout fonctionnaire de l'État en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés..." ; qu'ainsi la durée du congé annuel doit être calculée en fonction des jours effectivement ouvrés et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service ; que, par suite, la décision du 23 mai 1995 qui dispose que les droits à congé annuel des agents seront calculés sur la base de cinq jours ouvrés par semaine alors même que ces agents travaillent cinq jours pendant quinze semaines et six jours la seizième semaine, est entachée d'erreur de droit nonobstant la circonstance que durant les semaines où ils ne travaillent que cinq jours, les agents n'effectuent pas la totalité de leurs obligations hebdomadaires de service ; que M. B... est dès lors fondé à soutenir que c'est à

tort que, par le jugement attaqué le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision précitée du 23 mai 1995 et à demander l'annulation de cette décision » (CAA Marseille, 28 décembre 1998, M. B..., AJFP, juillet-août 1998, p. 9 p. 8, concl. L. Benoît). »

Agents non titulaires

L'article 5 du décret no 88-145 du 15 février 1988 dispose que les agents non titulaires ont droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires (pour en savoir plus : Les contractuels/A, Éd. Weka, Chap. 7/5).

Agents à temps partiel

En ce qui concerne les agents travaillant à temps partiel, la durée de leurs congés est égale à cinq fois leurs obligations de service.

Il en résulte que l'agent travaillant deux jours et demi par semaine a droit à 12 jours et demi de congé, celui travaillant quatre jours par semaine, à vingt jours.

Il a été confirmé par la jurisprudence que les jours fériés ne sont pas « récupérables » s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel :

« les jours fériés ne sont pas des congés au sens des dispositions de l'article 4, alinéa 1er du décret no 82-624 du 20 juillet 1982 aux termes duquel : "les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein" ; que d'autre part, les dispositions critiquées (...) ne méconnaissent pas (...) celles du décret no 82-624 du 20 juillet 1982 modifié qui n'ouvrent aucun droit au fonctionnaires et agents exerçant des fonctions à temps partiel de modifier librement la répartition de leur temps de travail dans la semaine en fonction des jours fériés » (CE, 16 octobre 1988, M. D..., req. no 169-547). »

Période de référence incomplète

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Congés supplémentaires pour fractionnement

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Aucun autre jour de congés annuels ne peut être accordé aux fonctionnaires territoriaux :

« Considérant que par délibération en date du 11 juin 2001 portant dispositions générales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la ville de Nancy, le conseil municipal de Nancy a fixé à 30 jours le nombre des congés annuels des agents communaux en méconnaissance des dispositions précitées du décret du 26 novembre 1985 qui ont pour effet de limiter la durée du congé annuel maximum à 27 jours ouvrés ; que la durée des congés annuels est un élément déterminant et indissociable du dispositif d'organisation du temps de travail des agents communaux ; qu'ainsi, pour ce seul motif, le préfet de Meurthe-et-Moselle est fondé à soutenir qu'est illégale dans son ensemble la délibération en date du 11 juin 2001 » (TA Nancy, 7 mai 2002, Préfet de Meurthe-et-Moselle, req. no 012126 ; cf. également CAA Bordeaux, 11 octobre 1999, Mme V..., req. no 96BX01945). »

Congés supplémentaires pour les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans

Par dérogation au principe général, les fonctionnaires âgés de moins de vingt-et-un ans au premier jour de la période de référence et qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de cette période peuvent prétendre à la durée totale du congé annuel. Dans ce cas, ils ne perçoivent aucun traitement pendant la période qui excède la durée du congé dû au titre des services accomplis.

II - Exercice du droit à congé

Combinaison avec les règles relatives aux « 35 heures »

La durée des congés n'est pas prise en compte pour le calcul des 1 600 heures de travail effectif annuelles que chaque agent doit en principe effectuer en application de la réglementation sur la durée du temps de travail dans la fonction publique (cf. Chap. 6).

Durée maximale de l'absence

L'absence du service ne peut excéder trente-et-un jours consécutifs. En principe, les jours dits RTT, qui constituent des « compensations », ne devraient pas être pris en compte dans ce calcul.

Cette interprétation n'a cependant pas été suivie par le tribunal administratif de Strasbourg (cf. jugement du 9 septembre 1997, M. V... c/ ministre de l'Intérieur, in circ. DAPN/AGF/AJS/CONT, no 1999/127).

En tout état de cause, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié ou aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

L'obligation de prendre ses congés sur l'année civile

Les agents doivent prendre leurs congés sur l'année civile au titre de laquelle leurs congés ont été calculés. Cette règle implique nécessairement que les fonctionnaires territoriaux anticipent sur leurs congés annuels lorsqu'ils ont été présents toute l'année.

Cependant, aux termes de l'article 5, alinéa 1er du décret du 26 novembre 1985, l'autorité territoriale peut accepter un report des congés sur l'année suivante par une décision exceptionnelle. Il a été jugé que cette décision n'avait pas à être motivée dans la mesure où il ne s'agit pas d'un droit mais d'une simple faculté (CAA Nantes, 31 mai 2002, M. N..., req. no 98NT00531).

Incidence des congés non pris

Les congés non pris ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice (CAA Nancy, 7 mai 2002, M. P..., req. no 97NC00547), sauf pour les agents non titulaires lorsqu'ils n'ont pas pu solder leurs congés avant la fin de leur contrat (cf. article 5 du décret no 88-145 du 15 février 1988 ; pour en savoir plus : Les contractuels/A, Éd. Weka, Partie 5, Chap. 5).

Signalons également un jugement du tribunal administratif de Besançon du 13 juillet 2000 « M. Gilbert G... c/ France Télécom » qui admet le principe d'une mise en cause de la responsabilité de l'administration lorsque l'absence de prise de congé lui est imputable :

« Il ressort des pièces du dossier que M. G..., agent de France Télécom relevant du statut de fonctionnaire, a bénéficié au cours de l'année 1998 avant sa cessation d'activité au 1er janvier 1999, d'un nombre de jours de congé annuel conforme à celui défini par l'article 1er du décret du 26 octobre 1984 ; que s'il soutient que ses droits à congé annuel n'ont pas été intégralement remplis lors des années 1996 et 1997, il ne justifie pas avoir obtenu, au titre de chacune de ces deux années, une autorisation exceptionnelle de report délivrée par son chef de service ; que si les dispositions de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 relatives à l'absence de droits à une indemnité compensatrice en cas de congé non pris ne peuvent être interprétés comme excluant l'hypothèse de l'indemnisation d'un fonctionnaire qui aurait été empêché, en conséquence d'agissements fautifs de ses supérieurs hiérarchiques, de faire valoir son droit aux congés payés, lequel se rattache à un principe fondamental de valeur constitutionnelle, il ne résulte pas des éléments produits par le requérant, qui se borne à affirmer que 10 jours restaient à prendre en 1996 et 30 jours en 1997 sans préciser les circonstances dans lesquelles des refus de congé annuel lui auraient été opposés, que des fautes aient été commises par France Télécom à l'égard de la situation de M. G... en matière de congés » (TA Besançon, 13 juillet 2000, req. no 99924, AJFP, nov.-déc. 2000, p. 91). »

Fixation du planning des congés

Le calendrier des congés est fixé par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu :

— des fractionnement et échelonnement des congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires ;

— des fonctionnaires chargés de famille, qui bénéficient d'une priorité pour le choix des congés annuels.

Le juge administratif vérifie le respect de ces critères :

« Considérant qu'il est constant que le 4 septembre 1989, alors qu'il reprenait ses fonctions après avoir pris deux semaines de congé, M. B..., agent de maîtrise territorial, a reçu du maire de Saint-Bonnet-de-Mure

l'ordre de prendre le solde de son congé annuel à compter du jour même à 14 heures jusqu'au 26 septembre suivant à 14 heures ;

Considérant qu'il n'est pas allégué et qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que cette décision du maire a été prise pour tenir compte de la priorité donnée au choix de fonctionnaires chargés de famille ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service, que, dès lors, M. B... est fondé à soutenir que la décision attaquée a été prise en méconnaissance des règles posées par les dispositions précitées » (CE, 30 juin 1997, M. Bourdieu, req. no 116-002, Panorama WEKA 1997, p. 257). »

Ce planning est indicatif et ne fait pas obstacle à ce qu'un agent soit autorisé à modifier ses dates de congés.

Octroi du congé

Le congé doit être pris par l'agent dans les conditions dans lesquelles il a été autorisé par l'autorité territoriale. Ainsi, l'agent doit être de retour à la date prévue, sous peine de s'exposer à d'éventuelles poursuites disciplinaires (CE, 8 avril 1998, M. M..., req. no 152-904).

Par ailleurs, deux situations particulières au moins doivent être mentionnées :

— celle des fonctionnaires mis à la disposition de plusieurs collectivités (cf. article 8 du décret du 8 octobre 1985) ;

— celle des fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités (cf. article 12 du décret du 20 mars 1991).

Ces textes désignent l'autorité compétente pour fixer les congés en cas de désaccord entre les collectivités concernées.

Enfin, il a été jugé que l'agent incarcéré se trouvant dans l'impossibilité d'assurer l'exercice effectif de ses fonctions n'est pas dans une position d'activité au sens de l'article 57. Il ne peut donc pas être placé en congé annuel durant la période de son incarcération (CAA Lyon, 7 mai 1996, M. M..., req. no 96LY01700).

Interruption du congé

Le congé peut être interrompu d'une part, à la demande de l'agent, mais sous réserve de l'acceptation de l'autorité territoriale.

D'autre part, cette dernière peut rappeler un agent dans l'intérêt du service (par exemple, en cas de maladie de l'agent désigné pour remplacer l'intéressé pendant son congé). Ce rappel peut éventuellement donner lieu au remboursement des frais occasionnés à l'intéressé :

« Considérant que si le requérant, qui pouvait à tout moment pendant la durée de son congé être rappelé à son poste en cas de nécessité, n'est pas fondé à réclamer l'indemnisation du trouble que l'interruption de son congé lui a causé, il ressort de l'instruction que, se trouvant en séjour à Rabat où il s'était rendu avec sa famille, dans sa voiture personnelle, il a dû, à raison de l'éloignement de son poste et de l'urgence de son retour, emprunter la voie aérienne pour regagner immédiatement la France et qu'il a été obligé de revenir plus tard rechercher à Rabat sa famille et sa voiture ; que, du fait de ces voyages entre le lieu où il passait son congé et celui où il exerçait ses fonctions, le sieur Q... a été obligé de supporter des dépenses s'élevant au montant justifié de 941,82 F pour l'exécution de cet ordre ; que, dès lors, en l'absence de toute faute personnelle à l'origine de cet ordre, le requérant est fondé à demander le remboursement à l'hôpital-hospice de Sainte Menehould de la somme de 941,82 F (...) » (CE Assemblée, 9 décembre 1966, Sieur Q..., Rec. 698). »

Il en résulte que l'agent doit pouvoir être joint par son administration.

Enfin, le congé peut être interrompu par la maladie de l'agent. Effectivement, lorsqu'un agent tombe malade pendant son congé annuel, ce dernier est interrompu. Le solde du congé non pris pourra donc être utilisé ultérieurement, étant précisé cependant que le report des congés annuels sur l'année suivante doit être autorisé par l'autorité territoriale, y compris dans de telles circonstances (CE, 11 juillet 1991, M. C..., req. no 142-566).

En revanche, signalons une lettre ministérielle du 27 septembre 1993 relative aux autorisations d'absence sollicitée par un agent pendant ses congés annuels, par exemple en cas de mariage ou de décès d'un proche :

« (...) les autorisations d'absence permettant dans certains cas aux agents (...) de s'absenter de leur service n'ont évidemment lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant l'autorisation d'absence se sont produites.

Une autorisation d'absence ne peut donc en aucun cas être octroyée durant un congé annuel, ni par conséquence interrompre le déroulement » (cité in IAJ, no 2, février 2000 p. 15). »

III - Congés bonifiés

Textes de référence

- Décret no 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret no 88-168 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application des dispositions de l'article 57 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984.

Principes généraux

Les fonctionnaires territoriaux originaires des départements et territoires d'outre-mer, employés en qualité de titulaires ou de stagiaires dans les collectivités territoriales peuvent, tous les trois ans, prétendre à la prise en charge de congés bonifiés, comprenant les frais de voyage et l'indemnité de cherté de vie.

La loi du 26 janvier 1984 modifiée fixe le principe d'attribution aux fonctionnaires territoriaux de congés bonifiés comme en bénéficiaient déjà les fonctionnaires de l'État.

Le décret no 88-168 du 15 février 1988, modifié par le décret no 96-101 du 6 février 1996, porte application du deuxième alinéa du 1^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Particularités pour les départements d'outre-mer

Il résulte des dispositions qui se réfèrent pour une partie importante aux mesures déjà applicables aux fonctionnaires de l'État, définies notamment par le décret no 78-399 du 20 mars 1978 et la circulaire du 5 novembre 1980, que la collectivité ou l'établissement doit prendre en charge les frais de voyage et le supplément de rémunération afférent aux congés bonifiés des fonctionnaires territoriaux originaires des départements d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole lorsque les conditions légales et réglementaires sont remplies.

Conditions d'octroi du congé bonifié

Les conditions à remplir, liées à la situation personnelle du fonctionnaire, sont celles qui ont été fixées pour les agents de l'État.

1/ Être titulaire ou stagiaire dans une des collectivités territoriales visées par la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

2/ Être originaire des départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) ou de Saint-Pierre-et-Miquelon.

3/ Avoir sa résidence habituelle située dans l'un des départements susvisés (les départements de la Guadeloupe et de la Martinique sont considérés comme formant un même département). La notion de résidence habituelle est précisée par la circulaire interministérielle du 5 novembre 1980. La résidence habituelle est le département d'outre-mer où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé, au sens défini par la jurisprudence du Conseil d'État, duquel l'agent est tenu éloigné de par l'exercice de ses fonctions. L'agent qui sollicite un congé bonifié doit apporter la preuve qu'il possède sa résidence habituelle dans le département d'outre-mer concerné. En l'absence de définition réglementaire de « l'intérêt moral et matériel », les éléments de preuve apportés relèvent de l'appréciation de l'autorité territoriale. Toutefois, le Conseil d'État considère que constituent des critères suffisants :

— le lieu de naissance situé dans un département d'outre-mer ;

— la possession d'un domicile avant l'entrée dans l'administration ;

- avoir suivi dans un département d'outre-mer la totalité de sa scolarité ;
- avoir obtenu dans un département d'outre-mer un précédent congé bonifié.

Ces critères de base peuvent s'assortir de critères complémentaires tels que :

- disposer de parents proches du lieu où est déclarée la résidence habituelle ;
- avoir la sépulture de son père ou de sa mère dans le département d'outre-mer.

4/ Avoir accompli une durée minimale de services ininterrompus égale à trois ans. La durée de service requise s'apprécie compte tenu de l'état de service de l'agent figurant dans son dossier administratif. Ces services peuvent avoir été effectués auprès de plusieurs collectivités employeurs. La notion retenue s'entend des services effectués en qualité d'agent non titulaire, stagiaire ou titulaire. Le droit au congé bonifié est acquis à partir du premier jour du 35^e mois de services ininterrompus.

Durée du congé bonifié

La durée totale du congé bonifié est de 65 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) correspondant :

- au congé annuel de l'année en cours calculé sur la totalité de la semaine, soit 5×7 jours = 35 jours ;
- à une bonification égale à 30 jours consécutifs. La bonification ne peut que suivre le congé annuel de l'année en cours et n'est pas fractionnable.

Toute fraction de bonification non utilisée est perdue et ne peut être indemnisée ou récupérée. La durée du voyage est imputée sur la durée du congé ou sur celle de la bonification.

Périodicité d'attribution du congé bonifié : principe

Le congé bonifié peut être accordé par périodicité de trois années de services ininterrompus appréciées à compter du 1^{er} jour suivant le terme du congé bonifié précédent jusqu'au 1^{er} jour du 35^e mois de services ininterrompus. La durée de trois ans de services ininterrompus pour l'obtention du congé bonifié doit être examinée selon les dispositions de la circulaire du 16 août 1978 modifiée par la circulaire du 25 février 1985.

Incidences de la situation administrative de l'agent sur le calcul des périodicités d'attribution

L'acquisition des droits au congé bonifié n'est pas suspendue lorsque l'agent est placé :

- en congé de maladie ou de longue maladie ;
- en congé de maternité ou d'adoption ;
- en congé annuel ;
- en congé pour formation syndicale ou congé cadre de jeunesse ;
- en congé pour formation professionnelle, stage d'enseignement ou de perfectionnement.

Ces congés sont pris en compte au titre des services requis.

Suspendent, par contre, l'acquisition des droits au congé bonifié :

- le congé de longue durée ;
- la position sous les drapeaux.

Interrompt l'acquisition des droits au congé bonifié toute période de disponibilité, de congé parental, de congé de présence parentale ou de congé sans traitement. Dans ce cas, le calcul de la périodicité de trois ans débute à la date de réintégration de l'agent.

Procédure d'attribution du congé bonifié

L'agent qui sollicite un congé bonifié doit présenter une demande écrite à l'autorité territoriale dont il relève et apporter la preuve qu'il possède sa résidence habituelle dans le département d'outre-mer concerné.

L'autorité territoriale contrôle si l'agent remplit les conditions fixées par la réglementation et doit accorder le

congé bonifié dès lors que celui-ci peut y prétendre.

La prise en charge des frais liés au congé bonifié n'intervient qu'a posteriori et relève de la collectivité employant l'agent. En cas d'employeurs multiples, il appartient aux collectivités de se concerter pour se répartir la charge des frais.

Le CNFPT est exonéré de la charge financière des congés bonifiés (loi no 94-1134 du 25 décembre 1994).

Avantages accordés aux bénéficiaires

La prise en charge du congé bonifié concerne, d'une part, les frais de voyage exposés par l'agent, et, d'autre part, le supplément de rémunération afférent au congé (indemnité de cherté de vie) ; les modalités de prise en charge ont fait l'objet d'une lettre circulaire du président du CNFPT en date du 10 juin 1988 et d'une notice technique en date du 19 mai 1988. Les modalités exposées, bien que concernant le CNFPT, conservent une valeur indicative en ce qui concerne la gestion et la liquidation par le service local.

1/ Les frais de voyage : les bénéficiaires du congé bonifié peuvent prétendre à la prise en charge totale de leurs frais de transport, ainsi que ceux des membres de leur famille dans les conditions suivantes.

- Le conjoint, sous réserve :

- qu'il ne dispose d'aucune ressource personnelle ou que ses ressources n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice brut 340 ;

- que les frais de voyage n'aient pas fait l'objet d'une prise en charge par son administration, si le conjoint est fonctionnaire.

- Les enfants : sont concernés les enfants à la charge de l'agent au sens de la législation sur les prestations familiales. En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de la vie commune des concubins, et si l'un et l'autre ont la charge effective et permanente de l'enfant, celui qui a la charge de l'enfant est celui au foyer duquel vit l'enfant (article R. 513-1 du Code de la sécurité sociale). Ainsi, le parent qui verse une pension alimentaire, destinée à l'entretien de ses enfants, à l'autre parent chez lequel le juge a fixé la résidence habituelle des enfants, ne peut prétendre à la prise en charge des frais de transport de ses enfants (CE, 2 décembre 1991, M. D..., req. no 81303).

Le remboursement des frais de voyage est limité au parcours entre l'aéroport d'embarquement et celui de débarquement au prix du billet établi dans la classe la plus économique. La collectivité rembourse les frais de transport engagés par le fonctionnaire, dans la limite de la tarification des « vols vacances » pratiqués par Air France à la date d'achat des billets.

Lorsque l'agent bénéficie d'un tarif préférentiel ou de réduction, seuls les frais réellement engagés sont remboursés. Les autres frais demeurent à la charge du bénéficiaire.

Lorsque l'agent décide le transport par voie maritime, la prise en charge est limitée à la dépense qu'aurait supportée l'intéressé s'il avait choisi la voie aérienne.

2/ L'indemnité de cherté de vie : en application de l'article 11 du décret no 78-399 du 30 mars 1978, les dispositions de l'article 3 du décret no 51-725 du 8 juin 1951 sont applicables au congé bonifié. La rémunération de l'agent en congé bonifié est aménagée et correspond au lieu du congé. La rémunération se compose donc :

- d'un traitement de base aménagé ;

- du supplément familial de traitement ;

- de l'indemnité de résidence.

Rémunération des agents en congé bonifié dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion

Les composantes de la rémunération sont définies par la loi no 50-407 du 3 avril 1950, soit :

- le traitement indiciaire de base ;

- une majoration de traitement de 25 % (décret no 53-126 du 22 décembre 1953) ;

- un complément temporaire de majoration égal à :

- 15 % du traitement indiciaire de base pour les agents des départements de Guadeloupe, Martinique et Guyane (décret no 57-37 du 28 janvier 1957) ;

— 10 % du traitement indiciaire de base pour ceux de la Réunion (décret no 57-333 du 15 mars 1957).

Rémunération des agents en congé bonifié à Saint-Pierre-et-Miquelon (décret no 78-293 du 10 mars 1978)

Elle comprend :

— le traitement indiciaire de base ;

— une majoration de 40 % du traitement ;

— une indemnité spéciale compensatrice fixée à 30,67 % du traitement.

8•7/2 Congés de maladie

Textes de référence

• Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 57.

• Décret no 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Pour plus de précisions : Guide de la protection sociale, Éd. Weka.

I - Le congé de maladie ordinaire

Condition d'obtention

En cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie. Ces conditions sont cumulatives. Ainsi, a-t-il été jugé à plusieurs reprises que les cures thermales ne relevaient pas du congé de maladie à moins qu'elles ne soient rendues nécessaire par une maladie :

« (...) en l'absence de disposition spécifique, un fonctionnaire ne peut cesser son travail pour effectuer une cure thermique en dehors des congés annuels qu'à la condition d'être mis en congé de maladie en application des dispositions précitées de la loi du 11 janvier 1984 ; que si M. H... soutient que son état de santé nécessite qu'il soit placé en cure thermique pendant un congé de maladie, le rapport de l'expertise ordonnée par référé n'établit pas que la cure serait rendue nécessaire par une maladie qui aurait pour effet de le mettre dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si elle n'était pas prescrite en temps utile (...) » (TA Lille, 27 mai 1997, M. Gilles H..., AJFP, nov.-déc. 1997, p. 26). »

Certificat médical

Pour bénéficier d'un congé de maladie ou de son renouvellement, le fonctionnaire doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de 48 heures, adresser à l'autorité territoriale dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste. Il importe de respecter ce délai de 48 heures :

« Il ressort des pièces du dossier que pour suspendre, par arrêté du 22 juillet 1988, le traitement de M. Robert C..., à compter du même jour, le président du district de l'agglomération nancéienne s'est fondé sur la circonstance que l'intéressé, qui bénéficiait d'un congé de maladie jusqu'au 21 juillet 1988, n'avait pas repris ses fonctions le 22 juillet 1988 ; qu'ainsi, à la date à laquelle est intervenue cette décision, le délai de quarante-huit heures prescrit par les dispositions susmentionnées et pendant lequel M. C... était susceptible de justifier son absence n'était pas expiré ; que, par suite, et alors même que M. C... n'aurait pas ultérieurement produit de certificat médical dans ce délai, l'arrêté du 22 juillet 1988 a été pris en méconnaissance des dispositions précitées de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 et doit, pour ce motif,

être annulé » (CE, 8 avril 1998, M. C..., req. no 132026). »

Contre-visite

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé - qui ne doit pas obligatoirement être un spécialiste (CAA Marseille, 29 juin 1999, M. S..., req. no 96MA02105).

Le fonctionnaire doit se soumettre à ces contrôles, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération :

« Considérant que M. M. S..., secrétaire d'administration scolaire et universitaire au lycée Brément de Noisy-le-Sec, a bénéficié d'un congé de maladie du 14 septembre 1988 au 3 novembre 1988 à l'issue d'une hospitalisation pour interventions chirurgicales entre les 4 et 13 septembre précédents ; que cet arrêt de travail a été prolongé jusqu'au 27 novembre 1988 par le chirurgien traitant de l'intéressé ; que, par un télégramme en date du 14 novembre 1988 parvenu à l'adresse où se trouvait M. M. S..., l'inspection académique de Bobigny lui a enjoint de contacter le médecin agréé qu'elle désignait afin qu'il soit procédé à une contre-visite ; qu'en dépit du contact téléphonique de ce médecin avec M. M. S... le 16 novembre, cette contre-visite n'a pu avoir lieu en raison, notamment, des exigences de M. M. S... sur la production préalable par ledit médecin du rapport qu'il avait établi à la suite d'une contre-visite antérieure ; que M. M. S... a repris ses fonctions le 28 novembre 1988 ; qu'une retenue de 2 332,68 F a été pratiquée sur son traitement du mois de janvier 1989 au titre de la période du 16 novembre 1988 au 27 novembre 1988 ; que M. M. S... a demandé au tribunal administratif de Paris d'annuler la décision implicite par laquelle l'administration a rejeté son recours gracieux, en date du 16 décembre 1988, dirigé contre la décision de pratiquer cette retenue ;

Sur la légalité externe :

Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 25 du décret susvisé du 14 mars 1986 :

“L'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite” ;

Considérant que la retenue sur traitement pratiquée en application de ces dispositions se borne à tirer les conséquences de la position irrégulière dans laquelle un agent s'est placé et ne constitue donc pas une sanction disciplinaire ; que cette mesure purement comptable n'est soumise à aucune procédure particulière ; que, dès lors, le moyen tiré par M. M. S... de ce que la retenue litigieuse aurait dû faire l'objet d'une notification par l'inspecteur d'académie et d'une confirmation par le recteur, n'est pas fondé ;

Sur la légalité interne :

Considérant qu'en opposant au médecin agréé par l'administration des exigences préalables à toute contre-visite, M. M. S... a fait obstacle au contrôle que l'administration peut légalement exercer sur les agents bénéficiaires d'un congé de maladie ; que, par suite, en vertu des dispositions précitées de l'article 25 du décret du 14 mars 1986, l'administration pouvait légalement suspendre son traitement du 16 novembre 1988 au 27 novembre 1988, mesure, d'ailleurs, ramenée gracieusement par la suite à la période du 18 novembre 1988 au 27 novembre 1988 » (CAA Paris, 12 novembre 1996, S..., Rec., T. 969). »

Il a été jugé à cet égard que seul le refus de se soumettre à la contre-visite peut justifier la suspension du traitement, pas le simple constat de ce que l'agent s'est absenté de chez lui (CE, 14 janvier 1991, Centre Hospitalier de Lannemezan c/ Mme B..., Tab. Déc. V, p. 4525).

Dans le même sens, l'absence de l'agent de son domicile lors d'une contre-visite inopinée ne peut être considérée par elle-même comme un refus de se soumettre au contrôle et ne peut, par suite, justifier l'interruption du versement de sa rémunération (CAA Lyon, 15 juillet 1999, Commune de Bourg-lès-Valence, req. no 96LY01013).

En revanche, le refus d'une contre-visite peut donner lieu à sanction disciplinaire (cf. par exemple : CAA Nancy, 13 juin 1996, CH de Clermont-de-L'Oise, req. no 95NC001022 ; TA Rennes, 17 juin 1998, M. Yves R..., AJFP, nov.-déc. 1999, p. 39, comm. B. Tchikaya).

Le cas échéant, au vu des conclusions du médecin qui a effectué la contre-visite, l'administration peut enjoindre à l'agent de reprendre son service et suspendre son traitement s'il ne défère pas à cette injonction. Cependant, elle ne peut conférer un caractère rétroactif à la suspension du traitement (CE, 16 novembre 1992, ministre du Budget c/ M..., Tab. Déc. V, p. 4524).

Le comité médical départemental peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé (sur la composition et le fonctionnement des comités médicaux : cf. Guide de la protection sociale/A, Éd. Weka, Partie 3, Chap. 2).

En cas de persistance du désaccord, le juge des référés peut également être saisi d'une demande d'expertise médicale (sur tous ces points : cf. Le contrôle médical pendant un congé de maladie ordinaire, IAJ novembre 2000, p. 3).

Durée du congé et rémunération

Le fonctionnaire peut être placé en congé de maladie pendant une durée maximale d'un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Il conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Celui-ci est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

À l'issue de cette période, l'autorité territoriale est tenue de cesser de verser à l'agent son traitement, sans préjudice des mesures devant être prises pour régler la situation de cet agent (CE, 23 septembre 1988, M. C..., req. no 147-513 ; cf. également ci-après).

Sauf texte contraire, seules les primes et indemnités qui ne sont pas liées à l'exercice effectif des fonctions sont maintenues :

« Considérant que l'article premier de l'arrêté modifié du ministre de l'Intérieur du 3 janvier 1974, pris sur le fondement des dispositions de l'article 513 du Code de l'administration communale alors applicable, selon lesquelles : "Des avantages accessoires peuvent être accordés à titre exceptionnel... Des primes de rendement ou des indemnités pour travaux supplémentaires peuvent... être attribués à des agents du personnel communal" dispose : "Les agents de la police municipale des communes comportant au moins 2 000 habitants peuvent percevoir une indemnité spéciale mensuelle de fonction", indemnité dont l'article 2 du même arrêté prévoit qu'elle est déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel maximum fixé à 16 %, tous emplois confondus ; qu'il résulte des dispositions précitées que ladite indemnité n'a pas un caractère forfaitaire ; qu'elle peut, par suite, être suspendue pendant les périodes où les agents attributaires n'assurent pas l'exercice effectif de leurs fonctions (...) » (CE, 14 juin 1995, Commune de Septèmes-lès-Vallons, Rec. T. 859 ; cf. également : TA Dijon, 26 mars 1996, Mme Monique R..., AJFP, nov.-déc. 1996, p. 37, concl. Heckel ; TA Pau, 5 juin 1997, M. Camille B..., AJFP, nov.-déc. 1997, p. 19). »

À titre complémentaire, précisons que le fait qu'un agent soit placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer ses fonctions alors qu'il est en congé de maladie n'autorise pas l'administration à suspendre le versement de son traitement (CAA Lyon, 20 février 2001, ministre de la Justice c/ M. P..., Panorama de la fonction publique territoriale/A, 2001, Éd. Weka, p. 113).

Garanties statutaires

Le temps passé en congé de maladie est valable pour l'avancement à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu au versement de retenues et contributions à la CNRACL.

Par ailleurs, le fonctionnaire conserve l'ensemble des garanties prévues par le statut (cf. par exemple, mutation interne : TA Nice, 28 janvier 1997, Mme V... c/ Commune de Menton, AJFP, juillet-août 1997, p. 32). Cependant, à l'inverse, sa situation ne fait pas obstacle à ce que l'administration prenne les décisions requises par l'intérêt du service (cf. par exemple : mise à disposition du centre de gestion après suppression d'emploi : TA Rouen, 27 décembre 1996, Centre de gestion de la FPT de Seine-Maritime, AJFP, mai-juin 1997, p. 14).

Prorogation du congé au-delà de six mois

À l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le comité médical départemental doit obligatoirement être consulté pour apprécier si le fonctionnaire est inapte à reprendre le service pour les six mois restant à courir.

Avis du CMD à l'issue du congé

Si le fonctionnaire a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, il ne peut reprendre son service à l'expiration de sa dernière période de congé sans l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable, le fonctionnaire est :

— soit mis en disponibilité ;

— soit reclassé dans un autre emploi dans les conditions prévues par le décret no 85-1054 du 30 septembre 1985 (cf. Annexe 2) ;

— soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi.

II - La maladie survenue dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions

Hypothèses visées

Le fonctionnaire bénéficie de droits renforcés lorsque la maladie provient :

1/ De l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, autrement dit :

— soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ;

— soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

2/ D'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions (cf. Guide de la protection sociale/A, Ed. Weka, « Accidents de service, accidents du travail et maladie professionnelle »).

Maintien de la rémunération

Le cas échéant, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son service (CE, 29 juillet 1998, Mme N..., req. no 144-474), ou sa mise à la retraite. Il a droit en outre au remboursement de ses frais médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Avis de la Commission de réforme

Si le fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions exposées ci-avant, la commission de réforme doit obligatoirement être consultée pour apprécier l'imputabilité au service de l'accident.

Le dossier soumis à la commission de réforme doit comprendre un rapport écrit du médecin du service de médecine professionnelle et préventive compétent.

Cette consultation n'est facultative que lorsque l'imputabilité au service est reconnue par l'autorité territoriale et l'arrêt de travail ne dépasse pas quinze jours.

Sur ce fondement, il a été jugé que l'administration était tenue, hormis le cas où le défaut d'imputabilité de l'affection au service est manifeste, de procéder à la consultation de la commission de réforme lorsque l'agent demande à bénéficier de ces dispositions (CAA Nancy, 3 décembre 1998, District de l'agglomération nancéienne, req. no 94NC01090).

Subrogation

La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle est admise à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance no 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'État et de certaines autres personnes publiques.

III - Les congés de longue maladie et de longue durée

A - Dispositions spécifiques au congé de longue maladie

Conditions d'obtention

Trois conditions cumulatives doivent être réunies ; la maladie doit :

— mettre le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;

— rendre nécessaire un traitement et des soins prolongés ;

— présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le ministre chargé de la Santé a déterminé par un arrêté du 14 mars 1986 une liste indicative des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie (cf. Annexe 1). Cette liste a été étendue aux fonctionnaires territoriaux (arrêté du 30 juillet 1987).

Il a été récemment rappelé que le fait que la maladie dont souffre un agent figure sur la liste mentionnée ci-avant ne suffit ni à lui conférer un caractère invalidant, ni à mettre le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. L'agent ne bénéficie donc pas d'un droit à congé de longue maladie de cette seule circonstance (CAA Bordeaux, 27 juin 2002, Mlle P..., req. no 98BX02267).

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de longue maladie est demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste prévue à l'alinéa précédent, le comité médical supérieur est obligatoirement saisi de l'avis donné par le comité médical compétent.

Durée maximale et maintien de la rémunération

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, même si le congé est accordé successivement pour deux maladies distinctes (CE, 17 octobre 1977, ministre de l'Intérieur c/ Mme C..., Rec. 886). Celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Réouverture du droit à congé de longue maladie

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature (pour la même maladie ou pour une autre) s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Lien avec le service

Si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions, le fonctionnaire bénéficie de l'ensemble des droits rappelés ci-avant en cas de maladie ordinaire.

Précision sur le point de départ du congé

Si la demande de congé de longue maladie est présentée (et le congé obtenu) au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

B - Dispositions spécifiques au congé de longue durée

Cas d'ouverture

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint d'une des affections énumérées au 4o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 :

— tuberculose ;

— maladie mentale ;

— affection cancéreuse ;

— poliomyélite ;

— déficit immunitaire grave et acquis.

Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée. Sur demande de l'intéressé, l'administration peut, après avis du comité médical, maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à un congé de longue durée.

Durée du congé et rémunération

L'article 57-4o de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'un fonctionnaire territorial en congé de longue

durée perçoit son plein traitement puis son demi-traitement respectivement pendant trois et deux ans. Toutefois, si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes mentionnées ci-avant sont respectivement portées à cinq ans et trois ans. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

C - Dispositions communes au congé de longue maladie et au congé de longue durée

1 - Procédure

Demande

Pour bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire ou son représentant légal doit adresser à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé.

Saisine du comité médical départemental

Le médecin traitant adresse directement au secrétaire du comité médical compétent un résumé de ses observations.

Le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Le dossier est soumis au comité médical. Si le médecin agréé mentionné ci-avant n'y siège pas, il peut être entendu par celui-ci.

Saisine du Comité médical supérieur

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale qui, en cas de contestation de sa part ou du fonctionnaire intéressé, le soumet pour avis au Comité médical supérieur. La saisine de cette instance nationale est également obligatoire lorsque le congé est demandé pour une maladie qui ne figure pas sur la liste indicative des maladies ouvrant droit au congé de longue maladie (cf. Annexe 1).

La saisine du comité médical supérieur ne constitue pas un préalable obligatoire à la saisine du juge administratif en cas de recours dirigé contre une décision de refus de congé (CAA Paris, 27 février 1997, Caisse des écoles de Suresnes c/ Mme L..., Rec. T. 896).

Octroi du congé, durée et renouvellement

La décision accordant ou refusant le congé de longue maladie relève de la seule compétence (et responsabilité) de l'autorité territoriale.

Les décisions de refus doivent être motivées en fait et en droit (CE, 5 février 1997, ministre délégué à la Poste, aux Télécommunications et à l'Espace c/ Mme T..., Rec. T. 887).

Le congé est accordé par période de trois à six mois, sur proposition du comité médical départemental.

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser à l'autorité territoriale une demande de renouvellement du congé un mois au moins avant l'expiration dudit congé. Le renouvellement intervient à l'issue de la même procédure que celle décrite ci-avant.

2 - Droits et obligations du fonctionnaire

Obligations du fonctionnaire

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. L'autorité territoriale s'assure du respect de cette interdiction :

— soit par des enquêtes de la collectivité ;

— soit par des enquêtes demandées à d'autres administrations plus aptes à les effectuer.

Si l'enquête établit que le fonctionnaire méconnaît cette interdiction, le versement de la rémunération du fonctionnaire est immédiatement interrompue. Si l'exercice du travail rémunéré non-autorisé remonte à une date antérieure à plus d'un mois, l'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour faire reverser les

sommes perçues depuis cette date au titre des paiements et accessoires.

La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail rétribué. Le temps pendant lequel le versement a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Par ailleurs, le fonctionnaire est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'autorité territoriale.

Enfin, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, le fonctionnaire doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le comité médical ou le spécialiste agréé. Le temps pendant lequel le versement de la rémunération est suspendu compte dans la période de congé. Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle mentionné ci-avant peut entraîner, après mise en demeure, la perte du droit au congé.

Garanties statutaires

Le temps passé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée, y compris pendant les périodes d'interruption du versement du traitement, est valable pour l'avancement à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur (cf. par exemple : CAA Marseille, 26 mars 2002, M. Ch..., AJFP, nov.-déc. 2002, p. 22).

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu au versement de retenues et contributions à la CNRACL.

À titre complémentaire, précisons que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de longue maladie ne faisait pas obstacle à sa mutation pendant cette période (CE, 18 mars 1996, CCAS de Toulouse, Rec. T., p. 969).

Situation des agents devant s'absenter pour recevoir des soins médicaux périodiques, en raison d'une affection relevant du congé de longue maladie ou de longue durée

Les agents en mesure d'exercer leurs fonctions, mais devant s'absenter pour recevoir des soins médicaux périodiques, en raison d'une affection relevant du congé de longue maladie ou de longue durée, peuvent demander, sur avis du comité médical, le bénéfice de congés de longue maladie ou de longue durée fractionnés par journées ou demi-journées.

Cette adaptation particulière de la réglementation est destinée à favoriser le maintien de l'agent au travail, tout en lui permettant de recevoir des soins pour améliorer progressivement son état de santé. Cette disposition a été précisée par la circulaire du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État, applicable à la fonction publique territoriale dans la mesure où elle n'est pas contraire aux textes relatifs à la fonction publique territoriale.

Agents victimes d'une rechute : aménagement du temps de travail

Lorsque l'agent est victime d'une rechute sans toutefois pouvoir bénéficier d'un congé de longue maladie, de longue durée ou d'un congé pour accident, il peut se prévaloir de certains dispositifs visant à l'aménagement de ses conditions de travail et au maintien d'une partie de sa rémunération.

Ainsi, en vertu de l'article L. 417-8 du Code des communes, maintenu en vigueur par l'article 119-III de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires territoriaux victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, et qui restent atteints d'une invalidité permanente partielle, peuvent percevoir, alors qu'ils sont en activité, une allocation temporaire d'invalidité.

L'article 24 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale dispose que :

« les médecins du service de médecine professionnelle et préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, justifiés par (...) l'état de santé des agents ». »

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive peut donc proposer un aménagement du temps de travail afin de le faire coïncider avec les possibilités physiques du moment de l'intéressé, même si cela implique que le temps de travail hebdomadaire soit inférieur à celui effectué dans la collectivité.

Si la collectivité accepte cet aménagement, l'intéressé pourra continuer à être rémunéré à temps plein tout en effectuant un temps de travail mieux adapté à son état de santé.

En outre, dans l'hypothèse où les attributions de l'agent le permettent, il est également possible qu'une partie de celles-ci puissent être effectuées à domicile, compte tenu de l'avis du médecin de médecine professionnelle et préventive et avec l'accord de l'autorité territoriale (rép. min. no 22815, JOAN du 27 octobre 2003, p. 8227).

3 - Fin du congé

Reprise du service

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration ou au cours dudit congé que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent. Si l'autorité territoriale ou le fonctionnaire le jugent utile, le comité médical supérieur peut être consulté.

Cet examen peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par la collectivité ou l'établissement dont il relève.

Le dossier soumis au comité médical comporte un rapport écrit du médecin du service de la médecine professionnelle et préventive.

Le comité médical peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé sans qu'il puisse porter atteinte à sa situation administrative.

Si l'intéressé bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail, le comité médical, après avis du service de la médecine professionnelle et préventive, est appelé à nouveau, à l'expiration de périodes successives d'une durée comprise entre trois et six mois, à formuler des recommandations à l'autorité territoriale sur le maintien ou la modification de ces aménagements.

Le comité d'hygiène et de sécurité (ou à défaut le comité technique paritaire) est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale dans ce cadre.

Changement de résidence

Le fonctionnaire qui, à l'issue du congé, est affecté dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, perçoit l'indemnité pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande, et pour des motifs autres que son état de santé.

L'indemnité est également due si l'intéressé, pendant son congé, a quitté définitivement la localité où il exerçait son précédent emploi. Elle ne peut cependant être supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté dans cette localité pendant la durée de son congé.

Inaptitude

Si le fonctionnaire n'est pas apte physiquement à reprendre ses fonctions, son congé se poursuit ou est renouvelé. Il en est ainsi jusqu'au moment où le fonctionnaire sollicite l'octroi de l'ultime période de congé rétribuée à laquelle il peut prétendre.

Le comité médical doit alors donner son avis sur la prolongation du congé et sur la présomption d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

1/ S'il y a présomption d'inaptitude définitive, la commission de réforme se prononce à l'expiration de la période de congé rémunéré :

— soit pour un reclassement dans les conditions prévues par le décret no 85-1054 du 30 septembre 1985 (cf. Annexe 2) ;

— soit pour sur une mise en disponibilité ;

— soit pour sur une admission à la retraite, après avis de la commission de réforme.

2/ S'il n'y a pas présomption d'inaptitude définitive, le comité médical se prononce, à l'expiration de la période de congé rémunéré, sur l'aptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

Licenciement

À l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée, si le fonctionnaire refuse le poste qui lui est assigné sans justifier d'un motif valable lié à son état de santé, il peut être licencié après avis de la CAP.

Annexe 1

Liste des maladies ouvrant droit à l'octroi de congé de longue maladie

1/ Hémopathies graves.

2/ Insuffisance respiratoire chronique grave.

3/ Hypertension artérielle avec ralentissement viscéral sévère.

4/ Lèpre mutilante ou paralytique.

5/ Maladies cardiaques et vasculaires :

— angine de poitrine invalidante ;

— infarctus myocardique ;

— suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;

— complications invalidantes des artériopathies chroniques ;

— troubles du rythme et de la conduction invalidants ;

— cœur pulmonaire postembolique ;

— insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).

6/ Maladies du système nerveux :

— accidents vasculaires cérébraux ;

— processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;

— syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;

— syndromes cérébelleux chroniques ;

— sclérose en plaques ;

— myélopathies ;

— encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;

— neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;

— amyotrophies spinales progressives ;

— dystrophies musculaires progressives ;

— myasthénie.

7/ Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.

8/ Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.

9/ Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.

10/ Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

— maladie de Crohn ;

— recto-colite hémorragique ;

— pancréatites chroniques ;

— hépatites chroniques cirrhogènes.

11/ Collagénoses diffuses, polymyosites.

12/ Endocrinopathies invalidantes.

13/ Tuberculose.

14/ Maladies mentales.

15/ Affections cancéreuses.

16/ Poliomyélite antérieure aiguë.

17/ Déficit immunitaire grave et acquis.

Ainsi que toute maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Congés de maternité, de naissance, de paternité et d'adoption

I - Le congé de maternité

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-5o.
- Code du travail (articles L. 122-26 et s.).
- Code de la Sécurité sociale (articles L. 331-3 et s.).

Cf. également : circulaire FP no 10038 du 21 mars 1996.

A - Conditions d'octroi du congé

Bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires (à temps complet ou non complet) et stagiaires en position d'activité peuvent bénéficier du congé de maternité. En sont donc exclus les fonctionnaires en disponibilité ou en congé parental, par exemple. Les agents en détachement ou en position hors cadre peuvent en bénéficier, mais dans le cadre de leur organisme d'accueil.

Information de la collectivité

La circulaire du 21 avril 1996 précise que l'agent doit effectuer une première constatation médicale de grossesse avant le troisième mois et se déclarer auprès de son employeur avant la fin du quatrième mois pour les fonctionnaires.

Toutefois, aucune sanction ne peut être prononcée par l'employeur en cas d'éventuel manquement de la part de l'agent. En effet, ces dispositions ont été rédigées dans le seul intérêt de l'intéressé.

Cette déclaration a notamment pour objet de permettre à la femme enceinte de bénéficier des aménagements de poste et des autorisations d'absences nécessaires au bon déroulement et au suivi de sa grossesse.

Par ailleurs, elle permet également à l'administration de respecter la période d'interdiction d'emploi de huit semaines : deux semaines avant l'accouchement et six semaines après (article L. 224-1 du Code du travail). Si l'agent ne le demande pas, l'administration doit placer d'office l'intéressée en congé de maternité.

Caractère non obligatoire du congé en dehors de la période d'interdiction d'emploi

L'agent n'a pas d'obligation de s'arrêter de travailler pendant toute la durée réglementaire de son congé (cf. ci-après), à l'exception de la période d'interdiction d'emploi mentionnée ci-avant. La circulaire du 21 avril

1996 précise cependant que si l'intéressée ne souhaite pas prendre la totalité de son congé, elle doit « fournir un certificat médical de non contre-indication, obtenir l'avis du médecin chargé de la prévention et informer au préalable de son intention son administration et, pour les agents non titulaires, sa caisse de sécurité sociale ».

B - Durée du congé

1 - Le congé normal

Durée

La durée du congé est fixée par référence à la date présumée d'accouchement, avec des dispositions particulières en cas d'accouchement prématuré ou retardé. Elle varie, de 16 à 46 semaines, en fonction de divers éléments :

- nombre préalable d'enfants à charge ou nés viables ;
- naissance simple ou multiple ;
- éventualité d'un état pathologique.

De même, la durée du congé prénatal et postnatal varie en fonction de ces mêmes critères. Enfin, la durée de ces congés peut aussi varier selon la volonté de l'intéressée, qui peut reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal ou inversement (cf. infra), et selon la date réelle de l'accouchement, qui ne peut jamais avoir pour effet de diminuer la durée totale du congé (cf. infra également).

Type de grossesse	Situation familiale avant la naissance	Durée du congé prénatal (en semaines)	Durée du congé postnatal (en semaines)	Durée totale du congé (en semaines)
Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	6	10	16
Simple	L'intéressée ou le ménage a la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables	8	18	26
Gémellaire	Aucune distinction	12	22	34
Triplés ou plus	Aucune distinction	24	22	46

Notion d'enfants à charge

Il convient de se référer à la définition donnée par les articles L. 521-2 et L. 521-3 du Code de la Sécurité sociale, utilisée pour déterminer le droit aux prestations familiales. Deux conditions doivent être réunies pour qu'un enfant puisse être considéré comme à charge :

- en premier lieu, un enfant est à charge « jusqu'à la fin de l'obligation scolaire », soit jusqu'à son seizième anniversaire (ordonnance no 59-45 du 6 janvier 1959), « et jusqu'à un âge limite » fixé à 20 ans (article R. 512-2 du Code de la Sécurité sociale), si sa rémunération éventuelle n'excède pas 55 % du SMIC.
- en second lieu, la charge de l'enfant est reconnue à « la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant », dans quelques conditions que ce soit. Le lien juridique avec l'enfant n'est pas une condition nécessaire (par exemple : C. cass., Soc., 5 mai 1995, RJS no 707 : à propos d'un enfant recueilli dans le cadre d'une opération de parrainage). L'enfant à charge peut ainsi être légitime, naturel, recueilli ou adopté. La résidence de l'enfant au foyer de ses parents n'est pas non plus une condition.

Notion d'enfant né viable

La circulaire du 21 avril 1996 précise que :

« l'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable ». »

Si l'enfant est né vivant mais meurt avant d'être déclaré à l'officier de l'état civil (soit dans les 72 heures au maximum après sa naissance, article 56 du Code civil), un acte de naissance et un acte de décès sont dressés, en application des dispositions du Code civil.

En revanche, si l'enfant est mort avant ou pendant l'accouchement, ou s'il n'est pas viable, l'officier d'état civil

établit un acte d'enfant sans vie. Le Code civil ne distingue pas selon que l'enfant était viable ou non, contrairement à la circulaire, qui prévoit dans cette hypothèse qu'un certificat médical indique que l'enfant était viable.

Report de la période prénatale sur la période postnatale - Naissance des deux premiers enfants

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, après avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois précisant que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué. La période prénatale doit toujours débiter au minimum deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

En cas d'accouchement prématuré, la période prénatale du congé de maternité ne peut pas être écourtée ou allongée. Si l'accouchement survient avant le 181^e jour de grossesse, l'agent doit être placée en congé de maladie jusqu'à la date effective à laquelle doit débiter le congé de maternité.

Si l'accouchement survient après le 181^e jour de grossesse, la période de repos prénatal non utilisée par la fonctionnaire doit être reportée sur la période de repos postnatal dans la limite des seize semaines statutaires.

Naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang suivant

La période prénatale peut être portée à dix semaines. Les deux semaines reportées sont déduites des dix-huit semaines de repos postnatal.

En cas de naissances multiples portant de moins de deux à trois et au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou le nombre d'enfants nés viables, la fonctionnaire doit suspendre son activité :

— six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

— vingt-deux semaines après la date effective de l'accouchement.

Dans tous les cas de naissances multiples, la période postnatale du congé de maternité est prolongée de deux semaines. Les périodes prévues selon le nombre d'enfants « venus au monde » ou nés viables sont reportées sur la période postnatale en cas d'accouchement prématuré après le 181^e jour ou en cas d'accouchement retardé.

La période prénatale peut être prolongée de quatre semaines en cas de grossesse gémellaire. La période postnatale est alors réduite d'autant.

En cas de grossesse de triplés ou plus, la circulaire précise qu'au vu du nombre de semaines de congé, aucun report n'est envisageable.

2 - Situations particulières

Congés supplémentaires (dits « pathologiques »)

Lorsque, durant la grossesse ou lors de la période postnatale, l'état de santé de l'intéressée le rend nécessaire, un congé supplémentaire peut lui être accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'arrêt de travail est bien lié au déroulement de la grossesse ou aux suites des couches, dans les conditions définies ci-après. Cette prolongation doit faire l'objet d'une prescription particulière par certificat médical.

En cas d'arrêt de travail nécessité par l'état de grossesse, le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de deux semaines.

Cette période de repos supplémentaire, inchangée quant à sa durée, peut être prise à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée. Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible puisque le motif même du repos supplémentaire (état de santé lié à la grossesse) a disparu avec l'accouchement.

Dans ce cas, le congé postnatal auquel peut prétendre l'intéressée est de dix ou dix-huit semaines, augmenté de la durée de la période normale de congé prénatal non pris.

Enfin, le congé postnatal peut être allongé de quatre semaines maximum en cas d'état pathologique résultant de l'accouchement.

Hospitalisation de l'enfant

La mère dont l'enfant est hospitalisé après l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement peut solliciter le report à la date de la fin de l'hospitalisation de son enfant de tout ou partie de la période postnatale à laquelle elle peut encore prétendre.

La période reportée doit être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital, sans possibilité de report au-delà de cette date.

Décès de la mère

En cas de décès de la mère, la loi no 85-10 du 3 janvier 1985 dispose que la période de congé postnatal doit être reportée sur le père de l'enfant, dès lors que le décès est directement lié à l'accouchement.

L'administration doit placer le père en « congé de maternité », dans les mêmes conditions de durée, de rémunération et de réintégration, si lui-même est un agent public.

C - Situation de l'agent pendant le congé

Rémunération

L'agent en congé de maternité conserve l'intégralité de ses droits à rémunération (traitement indiciaire, SFT et indemnité de résidence, NBI) ainsi que, le cas échéant, son régime indemnitaire dans les conditions rappelées ci-avant pour les congés de maladie.

Avancement

Les périodes de congé de maternité sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté des agents. À cet égard, rappelons que la circonstance qu'un agent ait été absent pendant plusieurs mois ne fait pas obstacle, par elle-même, à la notation de l'agent, dès lors que sa valeur professionnelle a pu être appréciée.

Cependant, a contrario, l'absence d'un agent pendant toute l'année interdit à son administration de le noter (cf. p. ex. : TA Orléans, 25 juin 2002, Mme G..., AJFP, nov.-déc. 2002, p. 24).

Est irrégulier tout refus d'avancement motivé par l'absence de l'agent :

« Il résulte des pièces du dossier et notamment du rapprochement des attestations établies par MM. V... et P... à la suite d'une entrevue du 27 mai 1999 avec le maire, et de la liste des absences justifiées de la requérante produite par le maire à l'appui du mémoire rédigé par ses soins, que le véritable motif du refus d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale était tiré, non de la valeur professionnelle de l'intéressée, d'ailleurs reconnue par lui-même dans sa proposition du 29 mars 1999 de la faire accéder au grade d'adjoint administratif territorial et corroborée tant par l'ancien responsable (jusqu'au 30 septembre 1998) du service du personnel, que par l'ancien secrétaire général (jusqu'en février 1999) de la mairie de l'Isle-Jourdain, mais du nombre d'absences pourtant régulièrement autorisées par des arrêtés ; qu'en procédant ainsi, et en privant l'intéressée de la protection reconnue à la maternité, principe général du droit dont s'inspire l'article L. 122-5 du Code du travail, le maire de la commune de l'Isle-Jourdain a commis une erreur de droit (...) » (TA Pau, 4 avril 2002, Mme G..., AJFP, nov.-déc. 2002, p. 23). »

Retraite et congés annuels

Le temps passé en congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à la retraite et à congés annuels.

Interdiction de licenciement

Les fonctionnaires et les stagiaires bénéficient du principe général du droit de l'interdiction du licenciement des femmes en état de grossesse dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du Code du travail :

« le principe général, dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du Code du travail, qui interdit de licencier une femme en état de grossesse lorsqu'aucune nécessité propre au service public ne s'y oppose, s'applique aux décisions mettant fin, avant l'expiration de son stage, aux fonctions d'un agent public stagiaire » (CE, 20 mars 1987, Commune de Bonneval, req. no 62553). »

Par exception, le licenciement est possible lorsque l'agent commet une faute grave sans rapport avec son état de grossesse (cf. p. ex. : CE, 27 janvier 1989, Centre Hospitalier de Rambouillet, req. no 74294).

Le licenciement peut toutefois intervenir à l'issue du stage, même si l'agent revient d'un congé de maternité :

« le principe général posé, à la date de la décision attaquée, à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, qui interdit de licencier une femme salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre au service ne s'y oppose, les décisions refusant la titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son congé réglementaire, pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrant pas dans le champ d'application de ces dispositions » (CE, 26 mai 1982, Mme C..., req. no 12002). »

Stagiaires - Incidence sur la durée du stage

L'article 8 du décret no 92-1194 du 4 novembre 1992 dispose que : « la titularisation du fonctionnaire territorial stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou d'adoption ».

En d'autres termes, si pendant son stage, un agent bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, la décision relative à sa titularisation sera reportée dans le temps d'une durée égale à celle du congé. En revanche, la date de prise d'effet de cette décision sera la date normale de fin de stage, telle qu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dont s'agit.

Agents à temps partiel

Pendant toute la durée du congé, l'autorisation d'exercer à temps partiel est suspendue. Par suite, l'agent sera rémunéré à temps plein, alors même qu'il n'existerait pas d'emploi budgétaire vacant (CE, 8 juin 1988, Centre hospitalier de Montpellier c/ Mme C..., req. no 72261).

D - La fin du congé

Réintégration à l'issue du congé de maternité

Les textes législatifs et réglementaires ne prévoient pas de formalité particulière. En conséquence, la réintégration de l'agent doit intervenir à la fin de son congé.

À cet égard, la circulaire du 21 avril 1996 précise que :

« à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé ». »

Par suite, si une réorganisation du service pendant le congé de maternité empêche la réintégration de l'agent sur son poste initial, la collectivité doit lui proposer un poste similaire.

En tout état de cause, le poste de l'agent ne peut être déclaré vacant pendant son congé.

E - Autorisations d'absence et aménagements des horaires liés à la grossesse

Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les autorités administratives accordent, sur avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; ces heures ne sont pas récupérables.

Examens prénatals

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion des examens prénatals obligatoires pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique, antérieures au repos prénatal

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique, dit « sans douleur », nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, au vu des pièces justificatives.

Congés d'allaitement

Sans être juridiquement tenues de les respecter, les autorités territoriales pourront s'inspirer des recommandations de l'instruction no 7 du 23 mars 1950, dont les termes sont rappelés ci-après :

« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leur enfant, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations territoriales possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. À l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service peuvent être accordées aux agents en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.) ». »

II - Le congé de naissance

Durée du congé de naissance

Tout fonctionnaire ayant la qualité de père de famille peut bénéficier, à l'occasion d'une naissance, d'un congé d'une durée maximale de trois jours ouvrables, la durée de ce congé n'étant pas allongée en cas de naissances multiples.

Modalités de prise du congé

Le congé de naissance peut être attribué, sous réserve des nécessités du service, dans les quinze jours suivant l'arrivée de l'enfant né viable au sens indiqué précédemment.

Aucune dérogation ne peut être admise sur ce délai de quinze jours. Toutefois l'administration peut autoriser, en fonction des nécessités du service, un fractionnement du congé. Pour les personnels placés dans cette situation, le congé de naissance doit être décompté des droits à congé de maladie ou à congés annuels.

Enfin, une lettre ministérielle du 30 septembre 1948 recommande à l'administration de décompter les droits à congé de naissance, lorsque la période de quinze jours s'intègre à une période de grève. Le fonctionnaire en grève a droit à sa rémunération au titre des trois jours concernés.

Droits statutaires

Pendant la durée du congé de naissance, le fonctionnaire conserve l'intégralité de ses droits statutaires (rémunération, avancement, retraite...).

III - Le congé de paternité

Texte de référence

- Loi no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale, article 55 § V et XXII.

Origine

Dans sa rédaction issue de l'article 55-V de la loi no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale, l'article 57-5o) de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires territoriaux ont droit « au congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale » (notamment : article L. 122-25-4 C. du travail).

Bénéficiaires

Il s'agit au premier chef de l'ensemble des fonctionnaires titulaires. Les textes réglementaires relatifs aux stagiaires, aux agents à temps partiel et aux agents non titulaires ont été modifiés pour qu'ils puissent également prétendre à cet avantage social (décret no 2003-161 du 25 février 2003).

Durée du congé

Après la naissance de son enfant, tout père fonctionnaire peut bénéficier d'un congé d'une durée de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le ministre de la Fonction publique a précisé dans une circulaire FP3 - FP 4 no 2018 du 24 janvier 2002 que le congé de paternité ne se substitue pas, mais s'ajoute aux autorisations d'absence habituellement accordée aux pères à cette occasion. Cette interprétation ne lie cependant pas les collectivités territoriales (cf. 7/8, Autorisations d'absence).


Modalités de prise du congé

Dans le secteur privé, le congé doit être pris dans un délai de quatre mois. Toutefois, certaines possibilités de report ont été prévues, par exemple, en cas d'hospitalisation de l'enfant (décret no 2001-1352 du 28 décembre 2001). Par ailleurs, la demande de congé doit être formulée par les salariés au moins un mois avant la date à laquelle ils entendent prendre leur congé (article L. 122-25-4 C. du travail).

Ces prescriptions ne sont pas opposables aux fonctionnaires territoriaux, même si l'État semble vouloir les imposer à ses propres agents (cf. circulaire FP3 - FP 4 no 2018 du 24 janvier 2002).

Rémunération

Le fonctionnaire conserve son traitement pendant cette période, ainsi que les indemnités qui ont le caractère d'un complément de rémunération en ce qu'elles ne sont pas liées à la présence effective de l'agent.

Les agents relevant du régime général de la Sécurité sociale et les salariés de droit privé, perçoivent une indemnité journalière calculée de la même manière que l'indemnité journalière du congé de maternité (Code de la Sécurité sociale, art. L. 331-)

Garanties statutaires

Aucune précision n'est apportée par le législateur sur ce point. Par suite, en principe, la durée du congé de paternité ne devrait pas être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de l'agent.

IV - Le congé d'adoption

Durée du congé d'adoption

Elle varie en fonction de différents éléments :

- rang de l'enfant adopté ;
- nombre d'enfants à charge dans le ménage ;
- adoption simple ou adoptions multiples.

Le congé est attribué à compter de la date effective de l'arrivée du ou des enfants au foyer du fonctionnaire. Par ailleurs, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002 a allongé la durée du congé d'adoption :

- de onze jours en cas de naissance simple ;
- de dix-huit jours en cas de naissances multiples.

A priori toutefois, il apparaît à la lecture de la loi que pour les salariés régis par le Code du travail et relevant en matière de prestations du régime général de Sécurité sociale, ce congé supplémentaire n'est accordé que si le congé d'adoption a été réparti entre les deux parents.

Adoption simple

La durée du congé d'adoption est fixée à dix semaines pour l'adoption d'un premier ou d'un deuxième enfant.

En cas d'adoption portant à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé est portée de dix semaines à dix-huit semaines.

Adoption multiple

La durée du congé est augmentée de douze semaines (soit vingt-deux semaines) en cas d'adoption multiple, quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage.

Retrait de l'enfant

En cas de retrait de l'enfant ou des enfants du foyer, le congé d'adoption est interrompu.

L'agent doit en informer le service gestionnaire compétent de son administration d'origine et reprendre ses fonctions. L'administration a l'obligation de réintégrer le fonctionnaire concerné.

Droits statutaires

Pendant le congé d'adoption, le fonctionnaire conserve l'intégralité de ses droits statutaires :

— rémunération ;

— avancement d'échelon ou de grade ;

— retraite ;

— congés annuels.

La demande de disponibilité en cas d'adoption en dehors de la métropole

L'article 57-5o) de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire a droit, sur sa demande, à une période de disponibilité pour se rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-15 du Code de l'aide sociale et des familles. Cette période ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de disponibilité indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

Le fonctionnaire qui interrompt cette période de disponibilité a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Remarque

Le père ou la mère dont le conjoint bénéficie du congé d'adoption a droit au même titre que pour la maternité à un congé « de naissance » d'une durée de trois jours. Ce congé doit être attribué dans un délai de quinze jours à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer du fonctionnaire.

8•7/4 Congé parental et congé de présence parentale

Avant-propos

À la différence des autres congés (annuels, maladie...) qui sont des modalités particulières d'exercice de la position d'activité, le congé parental et le congé de présence parentale sont, par eux-mêmes, des positions statutaires dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux peuvent être placés, conformément à l'article 55-6o) de la loi du 26 janvier 1984.

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Le congé de présence parentale est, quant à lui, la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou de son service d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui.

I - Le congé parental

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 75.

- Décret no 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux, articles 29 et s.

A - Droit au congé parental

Bénéficiaires

La possibilité d'obtenir un congé parental du chef du même enfant est ouverte soit au père soit à la mère.

Ce congé est accordé de droit par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé :

— à la mère, après un congé pour maternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption ;

— au père, après la naissance ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Agents non titulaires

Ils peuvent bénéficier du congé parental (article 136 de la loi du 26 janvier 1984).

Stagiaires

Conformément à l'article 12 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, ceux-ci ont droit au congé parental.

Demande préalable

La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Incidence sur la carrière

Pendant le congé parental, le fonctionnaire n'acquiert pas de droits à la retraite. Il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.

B - Durée du congé parental

Cas général

Sous réserve de règles dérogatoires prévues par les statuts particuliers des corps, cadres d'emplois ou emplois, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Demande de renouvellement

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. À l'expiration de l'une des périodes de six mois, le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent fonctionnaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées ci-dessus mentionnées.

Nouvelle naissance ou adoption

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le fonctionnaire se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental pour une durée de trois ans au plus, à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. S'il ne sollicite pas ce nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent fonctionnaire. Le fonctionnaire qui bénéficiait du congé parental est alors réintégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. Le fonctionnaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois avant cette date.

Contrôle par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

C - Fin du congé parental

Cas de cessation anticipée

Le congé parental peut cesser avant la date prévue pour les raisons ci-après :

— décès de l'enfant ou motif grave, notamment diminution importante des revenus du ménage ;

— retrait de l'enfant placé en vue de son adoption (cessation de plein droit).

Situation du fonctionnaire

Le fonctionnaire doit, deux mois au moins avant sa réintégration à l'issue d'une période de congé parental, faire connaître si, pour assurer l'unité de la famille, il demande à être réintégré dans son ancien emploi, dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou dans l'emploi le plus proche de son domicile lorsque celui-ci a changé.

Lorsque le fonctionnaire a demandé à écourter la durée de son congé parental pour motif grave, il est réintégré dans les mêmes conditions.

Lorsque la collectivité ou l'établissement public d'origine est affilié à un centre de gestion pour la gestion du corps dont relève l'intéressé, ce dernier peut, le cas échéant, demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères fixés ci-dessus pour sa réintégration.

Réintégration à l'issue du congé

La réintégration d'un fonctionnaire à l'issue du congé parental soulève des difficultés pratiques dont témoignent les rédactions successives des textes applicables aux différentes fonctions publiques.

L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par la loi du 13 juillet 1987 prévoit, qu'à l'issue du congé parental, le fonctionnaire « est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille ».

Il a été jugé que ces dispositions ne subordonnent pas la faculté ouverte au fonctionnaire qui formule en temps utile une demande d'affectation dans un emploi le plus proche de son domicile à la condition qu'il ait, au préalable, été réaffecté dans son ancien emploi (CE, 3 novembre 1997, Mme C..., req. no 131-712).

II - Le congé de présence parentale

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 75 bis.
- Décret no 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux (décret no 2003-52 du 13 janvier 2003), article 34-2.
- Circulaire FP/4 no 2013 du 3 octobre 2001 relative au congé et à l'allocation de présence parentale.

Objet

Selon l'article 75 bis de la loi du 26 janvier 1984, le congé de présence parentale est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui.

Incidence sur la carrière

Pendant le congé parental, le fonctionnaire n'est pas rémunéré et n'acquiert aucun droit à la retraite. Il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.

Procédure

S'il est accordé de droit par l'autorité territoriale, la demande de congé doit être adressée au moins quinze jours avant le début du congé, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui.

L'autorité territoriale ne dispose pas du pouvoir de refuser le congé de présence parentale si le demandeur remplit les conditions légales pour l'obtenir.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, le fonctionnaire transmettant sous quinzaine le certificat médical susmentionné.

Durée et renouvellement

La durée initiale du congé est au maximum de quatre mois. Il peut être prorogé deux fois, dans la limite d'un an.

La demande de renouvellement doit être présentée au moins quinze jours avant l'expiration de la période de congé de présence parentale en cours.

Transfert sur l'autre parent

Sur sa demande, le fonctionnaire peut renoncer au bénéfice du congé de présence parentale au profit de l'autre parent fonctionnaire pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie au précédent alinéa.

Le cas échéant, la demande doit être présentée dans le délai d'un mois au moins avant l'expiration de la période du congé de présence parentale en cours.

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.

Interruption anticipée

Le titulaire d'un congé de présence parentale peut demander que la durée de congé soit écourtée pour motif grave, notamment dans le cas d'une diminution importante des revenus du ménage. Par ailleurs, le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Réintégration

Un mois avant l'expiration de son congé de présence parentale, le fonctionnaire, afin d'assurer l'unité de sa famille, peut demander à être réintégré :

— dans son ancien emploi ;

— dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ;

— dans l'emploi le plus proche de son domicile lorsque celui-ci a changé.

Lorsque le fonctionnaire a demandé d'écourter la durée de son congé de présence parentale, il est réintégré dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, lorsqu'il est affilié à un centre de gestion, la collectivité ou l'établissement public d'origine peut, le cas échéant, demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement dans un emploi répondant aux critères énoncés ci-avant.

Agents non titulaires

Ils peuvent bénéficier du congé de présence parentale (article 136, loi du 26 janvier 1984).

Stagiaires

À la différence du congé parental, aucun texte législatif ou réglementaire n'étend le congé de présence parentale prévu par l'article 75 bis de la loi du 26 janvier 1984 aux stagiaires.

Toutefois, l'article 13 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale dispose que « le fonctionnaire territorial stagiaire bénéficie, sous réserve des nécessités du service, d'un congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois : 1o) Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ».

8•7/5 Congé de solidarité familiale

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-10o).
- Décret no 2002-1547 du 20 décembre 2002.
- Loi no 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Présentation

La loi no 99-477 du 9 juin 1999 modifiée par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié et complété l'article 57 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux différents congés statutaires dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux.

L'article 57-10o) prévoit ainsi que ces derniers ont droit :

« à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs. »

La loi no 2003-775 du 21 août 2003 a toutefois transformé le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie en congé de solidarité familiale, afin de permettre à l'agent d'assister un proche à un moment de son combat contre la maladie, et non simplement à son stade terminal.

Objet

Le congé de solidarité familiale couvre ainsi tout agent dont un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Durée

Ce congé non rémunéré est accordé pour une période maximale de trois mois renouvelable une fois, sur

demande écrite du fonctionnaire. Il prend fin à l'expiration d'une période de trois mois renouvelable une fois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Rémunération

Pendant toute la durée de ce congé, le versement de la rémunération principale et accessoire de l'agent est suspendu.

Agents non titulaires

Le congé de solidarité familiale est applicable aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (article 136 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984).

Dès lors, une délibération n'est pas nécessaire pour leur permettre de bénéficier de cet avantage social.

Ce dispositif est également applicable aux agents recrutés par des contrats de droit privé (CEC, CES, apprentis, emplois-jeunes...) dans la mesure où le Livre II du Code du travail reconnaît ce droit à tout salarié de droit privé.

Retraite

Le décret no 2002-1547 du 20 décembre 2002 prévoit que :

« la période pendant laquelle un agent bénéficie d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est prise en compte dans la constitution de son droit à pension et dans la liquidation de sa pension, sous réserve, pour son bénéficiaire, d'acquitter à l'issue du congé les cotisations pour pension prévues à 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 » (article 1er). »

Les agents non titulaires ne relevant pas de la CNRACL, ils ne sont pas concernés par ces dispositions.

Calcul de la retenue due par l'agent

La retenue est calculée sur la base du traitement brut que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait bénéficié du congé.

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.

Si l'agent est radié des cadres avant le règlement de la totalité 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.

À tout moment, le bénéficiaire peut se libérer de cette dette par anticipation (article 2).

Calcul de la contribution de l'employeur

Sa contribution est calculée sur la même base que la retenue due par l'agent (article 3).

8•7/6 Congé(s) de formation

Avant-propos

L'article 57 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 a prévu trois sortes de congés de formation examinés ci-après :

— le congé de formation professionnelle ;

— le congé de formation syndicale ;

— le congé de formation associative.

I - Le congé de formation professionnelle

Textes de référence

- Loi no 83-634 du 13 juillet 1983, article 22 ;
- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 ;
- Loi no 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents publics territoriale ;
- Décret no 85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale (cf. Annexe 1).

Présentation

L'article 2 de la loi du 12 juillet 1984 dispose que les fonctionnaires territoriaux ont droit, sous réserve des nécessités de service :

— à la formation dispensée en cours de carrière, soit en relation avec les fonctions exercées, soit en vue d'accéder à un nouveau cadre d'emplois, à un nouveau corps, à un nouvel emploi ou à un nouveau grade ;

— à la formation personnelle suivie sur leur initiative.

S'y ajoute la formation prévue par les statuts particuliers pour la titularisation dans la fonction publique territoriale.

Le congé de formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la formation personnelle des fonctionnaires territoriaux et s'exerce dans les conditions fixées par la loi du 12 juillet 1984 et son décret d'application du 9 octobre 1985.

Parallèlement, les fonctionnaires peuvent également bénéficier de décharges de service, voire demander leur mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général (article 6 du décret no 85-1076 du 9 octobre 1985).

Agents non titulaires

Ce droit est également ouvert aux agents non titulaires, dans les conditions prévues par l'article 6 de la loi du 12 juillet 1984, complété par les articles 14 et suivants du décret d'application précité (cf. Les contractuels/A, Éd. Weka).

Bénéficiaires

Si tous les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'une simple décharge d'activité, le congé est réservé aux agents titulaires ayant accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique territoriale, hospitalière ou de l'État.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de temps complet (article 60, 6e alinéa de la loi du 26 janvier 1984).

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent bénéficier d'un congé de formation (article 12 décret no 91-298 du 20 mars 1991). S'ils occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, ils peuvent bénéficier d'un congé à même époque dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie. En cas de désaccord, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. À défaut, c'est-à-dire si le fonctionnaire partage son temps de manière égale, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

Durée du congé

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stage à temps plein d'une durée minimale d'un mois.

Pour l'ensemble de sa carrière, un agent ne peut bénéficier de plus de trois ans de congés de formation.

Par ailleurs, le fonctionnaire qui a bénéficié soit d'un congé de formation, soit d'une action de formation professionnelle (préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale ou formation dispensée pour maintenir ou parfaire sa qualification) prévue par l'article 1er 2o) b), ne peut obtenir un congé de formation dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle

l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

Demande de congé

La demande de congé doit être présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de formation.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Cette décision doit être motivée par les nécessités du service (article 1er du décret du 9 octobre 1985).

Elle peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné à la prise en charge de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent dans les conditions prévues ci-après. Elle dispose alors d'un délai de trente jours pour statuer sur la demande.

Le Conseil d'État a précisé que la circonstance que les enseignements que l'agent souhaite suivre pourraient relever d'un autre régime (en l'occurrence : mise en disponibilité) ne signifie pas que ces enseignements ouvrent également droit à un congé de formation professionnelle :

« Considérant que la préparation à un concours administratif en vue d'obtenir une promotion de grade ou un changement de corps est au nombre des actions de formation choisies par un fonctionnaire en vue de parfaire sa formation personnelle et peut ouvrir droit au congé de formation professionnelle rémunéré prévu à l'article 12 b du décret du 14 juin 1985 précité ; que la circonstance que cette préparation relève également des actions prévues au titre II dudit décret ou que le fonctionnaire dispose de la faculté de demander sa mise en disponibilité pour suivre des études ne saurait faire échec à l'application de ces dispositions ; Considérant que Mlle C..., professeur certifié, a demandé le bénéfice du congé de formation professionnelle prévu par les dispositions précitées en vue de préparer auprès de l'école normale supérieure de Cachan le concours de l'agrégation ; qu'en fondant son refus sur le motif que les professeurs désirant préparer l'agrégation ne pouvaient bénéficier que d'une mise en disponibilité ou d'un congé pour études à l'exclusion dudit congé de formation professionnelle rémunéré, le recteur a commis une erreur de droit ; que, par suite, Mlle C... est fondée à soutenir que c'est à tort que, par jugement du 10 septembre 1987, le tribunal administratif de Lille a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision » (CE, 1er février 1995, req. no 92520 et autres). »

L'autorité territoriale ne peut opposer trois refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier des formations mentionnées au paragraphe précédent qu'après avis de la commission administrative paritaire (article 2, 1er alinéa de la loi du 12 juillet 1984).

Précisons enfin que la décision par laquelle l'administration accorde un congé-formation est créatrice de droits (cf. TA Besançon, 23 juillet 1998, M. Philippe S..., AJFP, mars-avril 1999, p. 38, comm. Mallol).

Rémunération

Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant brut de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférente à l'indice brut 379 d'un agent en fonctions à Paris. Cette indemnité est à la charge de l'employeur de l'agent.

Obligation de servir

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage :

— à rester au service de la collectivité ou de l'établissement public pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle l'intéressé a perçu les indemnités mentionnées ci-avant ;

— ou à rembourser le montant desdites indemnités en cas de rupture de l'engagement à concurrence des années de service non effectuées.

Toutefois, le temps passé en formation est considéré comme du temps passé dans le service.

Justifications

Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, remettre à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation.

En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé du fonctionnaire. Celui-ci est alors tenu de rembourser la totalité des indemnités perçues.

Prise en charge financière par le centre de gestion

Les collectivités et établissements publics qui comptent moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés de tout ou partie du montant des indemnités mensuelles forfaitaires auxquelles a droit l'agent par le centre de gestion dont relève l'agent.

Par ailleurs, le centre de gestion peut mettre des agents à la disposition des collectivités et établissements afin d'assurer le remplacement d'agents mis en congés de formation.

Réintégration à l'issue du congé

Aucune disposition ne reconnaît un droit à l'agent qui a bénéficié d'un congé de formation à conserver son précédent emploi :

« Considérant que par décision du 17 mai 1993, le recteur de l'académie de Versailles a déclaré vacant, à compter du 1er septembre 1993, un poste au collège Jean-Perrin à Nanterre occupé par Mme D... laquelle se trouvait en congé de formation professionnelle depuis le 1er septembre 1991 ; (...) Considérant que ni le décret du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne reconnaissent aux fonctionnaires en congé de formation un droit à conserver le poste qu'ils occupaient avant leur départ en congé ; que le ministre de l'Éducation nationale n'ayant pas compétence pour décider que les postes occupés par les fonctionnaires en congé de formation "ne peuvent être pourvus par un autre agent qu'à titre provisoire", disposition à caractère statutaire, Mme D... ne peut utilement invoquer le bénéfice de la note de service en date du 28 avril 1989 ; qu'ainsi le recteur pouvait, eu égard aux nécessités de service, sans commettre d'erreur de droit ni méconnaître les droits acquis de Mme D..., déclarer vacant le poste de l'intéressée » (CAA Paris, 5 mars 1996, Ministre de l'Éducation nationale c/ Mme D..., Rec. T. 971 et AJFP, sept.-oct. 1996, p. 38). »

À cet égard, précisons que l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 n'ouvre pas la possibilité pour les collectivités territoriales de recruter un agent non titulaire pour pourvoir au remplacement d'un agent en congé de formation.

II - Le congé de formation syndicale

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-7o).
- Décret no 85-552 du 22 mai 1985 modifié relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

Organismes de formation reconnus

L'article 1er du décret du 22 mai 1985 précise que le congé ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session de formation dans un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé des Collectivités territoriales, au vu des propositions du CSFPT.

À notre connaissance, le dernier arrêté arrêtant cette liste date du 9 février 1998 et a été publié au Journal Officiel du 8 mars 1998 (cf. Annexe 1).

Demande

Une demande de congé écrite doit être adressée à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. À défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Les décisions de rejet doivent être motivées et justifiées des raisons tenant :

— soit aux nécessités de service ;

— soit au non-respect des prescriptions législatives ou réglementaires (organisme de formation non agréé, retard de la demande...).

Les décisions de refus sont communiquées à la CAP lors de sa plus prochaine réunion.

Limites

L'article 57-7o) de la loi du 26 janvier 1984 limite le congé pour formation syndicale avec traitement à une durée de douze jours ouvrables par an.

L'article 3 du décret du 22 mai 1985 dispose également que dans les collectivités ou établissements employant cent agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel. Il n'existe pas de critères de répartition de ce contingent.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour représentation d'une association et le congé pour formation associative que dans la limite de douze jours ouvrables par an (article 57-11o) de la loi du 26 janvier 1984).

Incidence sur la carrière

L'agent conserve l'ensemble des droits attachés à sa position d'activité, dans laquelle il est réputé être pendant la durée du congé : rémunération, avancement, retraite...

Agents non titulaires

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 leur accorde le droit de bénéficier de ce congé dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

III - Le congé de formation associative

Texte de référence

- Loi du 26 janvier 1984, article 57-8o).

Objet

Ce congé est ouvert aux agents qui souhaitent participer à des activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, organisées par :

— des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ;

— des fédérations et des associations sportives et de plein air.

Bien évidemment, ces dernières devront avoir été légalement constituées.

Régime

Seuls peuvent en bénéficier les fonctionnaires et agents non titulaires de moins de 25 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré. En revanche, il est assimilé à une période de travail effectif et ne peut être imputé sur la durée du congé annuel.

Sa durée maximale est de six jours ouvrables par an accordé en une ou deux fois, à la demande de l'agent.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour représentation d'une association et le congé pour formation syndicale que dans la limite de douze jours ouvrables par an (article 57-11o) de la loi du 26 janvier 1984).

8•7/7 Congé de représentation

Origine

La loi no 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel a prévu que les fonctionnaires territoriaux, ainsi que les agents non titulaires, pourront bénéficier d'un congé pour représenter :

— une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 (ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association en Moselle et Alsace) ;

— une mutuelle au sens du Code de la mutualité.

Participation à une commission administrative

Ce congé peut être accordé pour représenter l'association ou la mutuelle dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional, départemental ou encore auprès d'une collectivité territoriale.

Régime

Le bénéficiaire de ce congé conserve son traitement, dans la limite de neuf jours ouvrables par an.

Le congé est accordé par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités du service. Il peut être fractionné en demi-journée.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé pour formation associative que dans la limite de douze jours ouvrables par an.

8•7/8 Autorisations d'absence

Textes de référence

- Loi no 84-53 du 6 janvier 1984 article 59.
- Loi no 84-53 du 6 janvier 1984, article 100, et décret no 85-397 du 3 avril 1985 (droit syndical).
- Code de la mutualité (mutuelles), article L. 114-24.
- Code général des collectivités territoriales, articles L. 2321-1 et s. et R. 2321-1 et s. (communes), L. 3123-1 et s.
- Code du travail, article L. 122-24-1 et s.
- Décret no 88-145 du 15 février 1988 (non titulaires).

Introduction

L'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 énumère un certain nombre d'hypothèses ouvrant la possibilité aux fonctionnaires territoriaux de solliciter une autorisation spéciale d'absence.

Cette énumération n'est cependant pas exhaustive.

I - Les autorisations spéciales d'absence de l'article 59

Activités syndicales

L'article 59-2o) précise que des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré.

Ces dispositions ont été complétées par les articles 12 à 14 du décret du 3 avril 1985 (cf. Droits et obligations des fonctionnaires territoriaux, Chap. 3/3.2 Conditions d'exercice du droit syndical).

Aucune disposition législative ou réglementaire ne permet à l'autorité territoriale de refuser l'autorisation d'absence déposée par un agent titulaire ou non titulaire, pour des raisons liées aux nécessités du service.

Commissions administratives paritaires et autres organismes statutaires

Si l'article 59-4o) dispose que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour participer aux réunions des CAP et des autres organismes statutaires créés par la loi du 26 janvier

1984, ce sont ici encore aux dispositions de l'article 15 du décret du 3 avril 1985 relatif au droit syndical qu'il convient de se référer.

Cet article - applicable aux non titulaires - prévoit que :

« Sur simple présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou aux organismes statutaires créés en application de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 se voient accorder une autorisation d'absence. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu de ces travaux ». »

L'autorité territoriale ne peut refuser d'autoriser l'absence si la convocation est présentée par l'agent. Les autorisations prévues par les articles 13, 14 et 15 du décret du 3 avril 1985 sont cumulables. Les frais de déplacement (transport, repas, séjour) exposés pour se rendre aux convocations sont remboursés dans les conditions prévues par l'article 3 du décret no 91-573 du 19 juin 1991.

Commissions d'agrément des pupilles de l'État

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission, actuellement prévue par l'article L. 225-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Événements familiaux

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux (mariage, décès, garde d'un enfant malade).

Faute de texte législatif ou réglementaire plus précis, il appartient aux collectivités territoriales de définir, après avis du comité technique paritaire, les événements ou situations familiales ainsi que les modalités de décompte des autorisations d'absence correspondantes (ex. : nombre de jours, caractère « automatique » de l'autorisation ou réserve des éventuelles nécessités de service, justificatifs...).

Il convient d'ajouter, à titre indicatif, que les agents publics de l'État peuvent se voir accorder, à l'occasion de la conclusion d'un pacte civil de solidarité, un maximum de cinq jours ouvrables et, en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS, un maximum de trois jours ouvrables, sous réserve des nécessités de service (Rép. min. à QE no 30471, JO Sénat, 29 mars 2001 p. 1099, et circulaire FP/7 no 002874 du 7 mai 2001).

Ces absences n'entrent pas normalement en compte dans le calcul des congés annuels.

Les agents non titulaires peuvent également en bénéficier, dans la limite de quinze jours par an, dans la mesure où les nécessités du service le permettent (article 16 du décret no 88-145 du 15 février 1988).

Le juge administratif accepte d'examiner les recours dirigés contre les décisions portant rejet des autorisations d'absence, alors même que celles-ci ne constituent pas un droit (CE, 15 février 1991, M... Tab. Déc. V, p. 4532). En particulier, le motif ne devra pas être entaché d'une erreur de droit, telle que la méconnaissance du principe d'égalité :

« Considérant que M. M... a demandé l'annulation d'une décision du 7 octobre 1981 par laquelle le préfet du Puy-de-Dôme a refusé de lui accorder une autorisation d'absence de quinze jours, "en vue d'accompagner son fils aîné en cure thermale" ;

Considérant qu'une telle décision, bien que les autorisations d'absence ne constituent pas un droit pour les intéressés, a le caractère d'une décision administrative faisant grief susceptible d'être déférée au juge de l'excès de pouvoir en cas d'erreur de droit ou de fait ou d'erreur manifeste d'appréciation ; que, par suite, le jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand rejetant la requête de M. M..., au motif que le refus d'une telle autorisation ne peut pas donner lieu à un recours par la voie contentieuse, doit être annulé ; Considérant qu'il y a lieu d'évoquer et de statuer immédiatement sur la demande présentée par M. M... devant le tribunal administratif de Clermont-Ferrand ;

Considérant que le préfet du Puy-de-Dôme a rejeté la demande de M. M... au seul motif que la circulaire du 21 août 1975 n'accordait le bénéfice d'une autorisation d'absence qu'aux mères de famille ; qu'un tel motif, qui méconnaît le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes rappelé par l'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 portant statut général des fonctionnaires, était entaché d'erreur de droit, alors même que l'avantage sollicité n'était alors prévu par aucun texte légalement intervenu ; qu'il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 7 octobre 1981 doit être annulée » (req. no 64686 ; Tab. déc. V, p. 4532). »

II - Les autorisations spéciales d'absences des agents publics exerçant des fonctions électives

Autorisations d'absence

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de laisser au fonctionnaire ou agent non titulaire membre d'un conseil municipal, général ou régional le temps nécessaire pour se rendre et participer :

— aux séances plénières de ce conseil

— aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal, général ou régional ;

— aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la collectivité dont il est élu.

L'élu municipal doit informer par écrit l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance (cf. p. ex. : R. 2123-1 CGCT).

Le temps passé à ces activités peut ne pas être rémunéré.

Crédits d'heures

Indépendamment des autorisations spéciales d'absence rappelées ci-avant, les élus locaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représentent et à la préparation des réunions ou des instances où ils siègent. Le tableau ci-joint présente les crédits d'heures dont peuvent bénéficier les élus locaux :

Législation ancienne Loi relative à la démocratie de proximité

Barème trimestriel

(base durée légale du travail à 35 h) Barème trimestriel

(base durée légale du travail à 35 h)

Taille de la commune Maire Adjoint Conseiller municipal Maire Adjoint Conseiller municipal

- de 3 500 habitants 52 h 30 21 h Pas de crédit d'heures 105 h 52 h 30 Pas de crédit d'heures

3 500 à 9 999 habitants 52 h 30 21 h 5 h 15 105 h 52 h 30 10 h 30

10 000 à 19 999 habitants 105 h 52 h 30 10 h 30 140 h 105 h 21 h

20 000 à 29 999 habitants 105 h 52 h 30 10 h 30 140 h 105 h 21 h

30 000 à 99 999 habitants 105 h 105 h 14 h 140 h 140 h 35 h

+ 100 000 habitants 105 h 105 h 21 h 140 h 140 h 52 h 30

Président et vice-président de conseil général ou régional Conseiller général ou régional Président et vice-président de conseil général ou régional Conseiller général ou régional

105 h 52 h 30 140 h 105 h

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne peuvent être reportées sur le suivant.

En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

L'employeur est tenu d'accorder aux élus concernés, sur demande de ceux-ci, l'autorisation d'utiliser le crédit d'heures. Ce temps d'absence n'est pas rémunéré par l'employeur (cf. également : R. 2123-4 et s. CGCT).

Candidats à des fonctions électives

L'article L. 122-24-1 du Code du travail prévoit que les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat une autorisation spéciale d'absence de vingt jours ouvrables. La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a étendu cet avantage aux candidats au Parlement européen, au conseil municipal des communes de plus de 3 500 habitants, au conseil général, au conseil régional et à l'Assemblée de Corse, dans la limite de dix jours ouvrables.

En outre, le législateur a décidé que ces dispositions étaient dorénavant applicables aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (article L. 122-24-3).

L'agent bénéficie à sa convenance de cette autorisation d'absence, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

III - Divers

Mutuelle

L'article 30 de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait que des autorisations spéciales d'absence pouvaient être accordées, sous réserve des nécessités du service, aux membres des organisations mutualistes dûment mandatés pour assister aux réunions des organismes directeurs.

Ces dispositions ont été supprimées (article 6, Ord. no 2001-350 du 19 avril 2001).

Dorénavant, ces autorisations sont régies par l'article L. 114-24 du Code de la mutualité, dans un sens plus favorable aux agents.

En effet, l'autorité hiérarchique doit autoriser les agents publics, membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération, à se rendre et à participer aux séances de ce conseil ou de ses commissions. Le salarié doit informer, selon le cas, l'employeur ou l'autorité hiérarchique de la séance dès qu'il en a connaissance.

Le temps passé hors du cadre du travail pendant les heures de travail par les administrateurs salariés ou agents publics, pour l'exercice de leurs fonctions mutualistes, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages afférents.

Fêtes religieuses

L'autorité territoriale peut accorder des autorisations d'absence à l'occasion des principales fêtes religieuses, étant précisé que pour les catholiques et les protestants, les principales fêtes sont prises en compte dans le calendrier des fêtes légales.

Ces autorisations ne sont pas prévues par un texte législatif ou réglementaire. Toutefois, le Conseil d'État a considéré que :

« l'institution par la loi de fêtes légales ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal de service, des autorisations d'absence soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession » (CE, 12 février 1997, Mlle H..., AJFP, nov-déc. 1997, p. 24). »

Pour être régulière, l'autorisation d'absence doit être autorisée par l'autorité territoriale qui ne devra tenir compte que des besoins du service et non par exemple, du « culte » auquel la fête se rattache (cf. CE, 12 février 1997, Mlle H... précité ; pour un exemple de refus pour un motif lié à l'intérêt du service : TA Fort-de-France, 19 juin 1976, Mlle C..., Rec. 653).

À cet égard, signalons que le juge administratif a censuré la position adoptée par le préfet de police qui avait considéré que ne peuvent en aucun cas bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence que les pratiquants des cultes arménien, musulman et juif, à l'exclusion des pratiquants du culte raëlien (CAA Paris, 22 mars 2001, C...).

Enfin, rappelons que le ministère de l'Intérieur publie tous les ans la liste des principales fêtes des confessions non catholiques et protestantes (cf. par exemple : circulaire FP/7 no 2034 du 16 octobre 2002).

Autres

La pratique administrative offre de nombreux autres exemples d'autorisation d'absence accordée à des agents en sus de leurs congés annuels dont le point commun est de ne reposer, à l'instar de celles présentées ci-avant, sur aucun texte législatif ou réglementaire.

À titre d'exemple : circulaire du 22 avril 2002, NOR INTB0200104C relative à l'octroi d'autorisations spéciales d'absence aux agents (...) appelés à participer aux (...) élections prud'homales).

