REPÈRES

LIVRE VI DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS



A qui s'adresse le code ?

Le Code s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels marquant ainsi une évolution significative de la place du contrat dans le statut de la fonction publique. (l' article L.1 : le code constitue le statut général des fonctionnaires, alors que l'article 2 énonce que le présent code s'applique également aux agents contractuels.)



Présentation générale :

Le Livre VI du CGFP comporte 5 titres.

Le Ve titre (art. L. 651-1 à L. 651-3 et L. 652-1 à L. 652-2) porte sur les dispositions spécifiques à l'Outre-mer, d'où leur renvoi à la fiche y afférente (voir fiche sur l'OM).
Tout d'abord, le titre I porte sur le Temps de travail (art. L. 611-1 à L. 613-11).
Ensuite, les titre II à IV portent sur les congés classés en trois catégories, à raison d'une par titre : les congés traditionnels (congés annuels, jours fériés et autorisations d'absence : art. L. 621-1 à L. 622-7) ; les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales (art. L. 630-1 à L. 634-4) ; les congés liés à des activités civiques (art. L. 641-1 à L. 644-5).

-> A noter : Toutes ces dispositions légales, visant incidemment le temps de travail et les congés, ne concernent que les seuls fonctionnaires. Certes, les contractuels connaissent des règles équivalentes, mais ils bénéficient principalement de dispositions réglementaires, mis à part les articles L. 621-5, L. 621-6 à L. 621-12, L. 622-1 à L. 622-5 et L. 622-7 du CGFP.

I) Le Temps de travail

(Articles: L.611-1 à L.613-5)

A) Le travail à temps complet (art. L. 611-1 à L. 611-3 et L. 621-5)

En principe, le temps de travail des agents publics est fixé par référence à celui des salariés de droit privé, se référant aux 35 heures hebdomadaires (C. trav., art. L. 3121-27, auquel renvoie l'alinéa 1er de l'article L. 611-1 du CGFP), soit normalement, 47 semaines à 35 heures, auxquels s'ajoutent les 5 semaines de congés payés légales. Ainsi, un salarié de droit privé doit, en application du Code du travail, effectuer 1645 heures par an. Reste à envisager la soustraction des jours fériés légaux *(voir infra)* …

Mais, l'alinéa 2 de l'article L. 611-1 du CGFP fixe ce temps de travail annuel, effectif et de référence, à 1607 heures, soit à 38 heures de moins que celui imposé aux salariés de droit privé ; ce qui représente plus d'une semaine hebdomadaire de travail en moins au regard de ces derniers et aboutit donc à l'équivalent de 6 semaines de congés payés.

Depuis l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette règle de 1607 heures s'applique et doit s'appliquer avec force dans la FPT, au nom du principe de parité entre la FPE et la FPT (CGFP, art. L. 611-2, al. 1er). Une adaptation est prévue pour les agents publics locaux, exerçant des missions spécifiques, comme par exemple, les policiers municipaux ou les sapeurs-pompiers [départementaux, qu'ils soient titulaires (donc « professionnels ») ou contractuels (donc « volontaires »)], par exemple. Les mêmes règles s'appliquent à la FPH (CGFP, art. L. 611-3)

Le temps de travail dans la FPT est précisé dans ses modalités de mise en œuvre par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

L'alinéa 2 de l'article L. 611-2 prévoit que les collectivités ou établissements publics, locaux ou territoriaux, peuvent, *via* leur organe délibérant, et donc une délibération, proposer une compensation financière d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'Etat, en contrepartie des jours inscrits dans leur compte épargne-temps (voir aussi : CGFP, art. L. 621-5).

Voir aussi sur le compte épargne-temps : décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et Circulaire du 31 mai 2010 relatif au compte épargne temps dans la fonction territoriale.

B) Le travail à temps partiel (art. L. 612-1 à L. 612-15)

Les fonctionnaires territoriaux, exerçant leurs fonctions à temps partiel, sont régis par les articles L. 612-1 à L. 612-15 du CGFP, utilement complétés par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

1) La possibilité d'obtenir un temps partiel

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut, à sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps incomplet ; mais, ce service ne peut pas être inférieur au mi-temps (CGFP, art. L. 612-1, al. 1er). Il peut donc être de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps complet.

Mais, l'employeur public ne peut s'y opposer qu'au regard des nécessités de continuité et de fonctionnement du service (CGFP, art. L. 612-1, al. 2) ; ainsi, sera-t-il plus réticent en cas de sous-encadrement du service.

Toutefois, un tel refus d'autorisation de temps de travail à temps partiel doit être précédé d'un entretien avec « l'agent public demandeur » et motivé en vertu du Code des relations entre le public et l'administration (art. L. 211-2 à L. 211-7) (CGFP, art. L. 612-2).

2) Le droit d'obtenir un temps partiel

En vertu de l'article L. 612-3 du CGFP, l'autorisation d'exercer ses fonctions à 50, 60, 70 ou 80% (mais pas de 90%) d'un temps plein est accordée de droit à tout fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, pour des évènements particuliers de sa vie personnelle :

- lors de la naissance d'un enfant, et ce, jusqu'à ses trois ans (1°) ;
- lors d'une adoption, et ce, dans les trois ans décomptés à partir de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer du fonctionnaire (2°) ;
- lorsque le fonctionnaire est aidant d'une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, sous réserve que cette personne soit le conjoint, le ou la pacsé.e, l'enfant à charge, ou encore, l'ascendant de ce fonctionnaire (3°) ;
- si le fonctionnaire bénéfice de l'obligation d'emploi eu égard à son appartenance aux catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, mais sous réserve de l'avis du médecin du travail (4°).

3) Les droits du fonctionnaire à temps partiel

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, autorisé à travailler à temps partiel, perçoit une fraction de son traitement, équivalente à son pourcentage de travail lorsqu'il est à 50, 60 ou 70% (CGFP, art. L. 612-5, al. 2), mais qui est de près de 85% (6/7e) lorsqu'il est à 80% voire de 32/35e pour un 90% (CGFP, art. L. 612-5, al. 3). Cette même fraction s'applique à l'indemnité de résidence ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature afférentes à son grade et à son échelon, soit à l'emploi qu'il exerce (cas des primes de responsabilité, par exemple) (CGFP, art. L. 612-5, al. 1er).

Mais, le supplément familial de traitement d'un fonctionnaire à temps partiel, quel que soit le pourcentage de ce temps incomplet, ne peut pas être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps complet et ayant le même nombre d'enfants que lui/elle (CGFP, art. L. 612-6), parce que ce supplément est censé bénéficier prioritairement aux enfants plus qu'à l'agent public. D'ailleurs, et par suite, le fonctionnaire, qui bénéficie d'une priorité d'accès aux équipements collectifs publics et privés, la conserve, même s'il exerce ses fonctions à temps partiel (CGFP, art. L. 612-7).

Toutefois, les périodes de travail à temps partiel conservent les mêmes droits au fonctionnaire, qui en bénéficie, en termes d'avancement, de promotion et de formation (CGFP, art. L. 612-4).

In fine, au terme d'une période de travail autorisée à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper, à temps plein, son emploi voire un autre emploi conforme à son statut (CGFP, art. L. 612-8).

4) Les spécificités du temps partiel dans la FPT

C'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement publics, locaux ou territoriaux, qui fixe les modalités d'exercice du temps partiel du fonctionnaire territorial (CGFP, art. L. 612-12).

Toutefois, en cas de refus d'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel, ce fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) ; il en va de même en cas de litige relatif au déroulement du temps partiel (CGFP, art. L. 612-13).

En fonction des statuts des cadres d'emploi voire des besoins du service, le temps partiel peut être aménagé soit en nombre entier d'heures, soit en nombre entier de demi-journées (CGFP, art. L. 612-14).

C) Les fonctionnaires territoriaux occupant un emploi permanent à temps non complet (art. L. 613-1 à L. 613-11)

Les fonctionnaires territoriaux occupant un emploi permanent à temps non complet sont régis par les articles L. 613-1 à L. 613-11 du CGFP, utilement complétés par le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables

1) Les hypothèses d'emplois permanents à temps non complet

Un fonctionnaire territorial peut être nommé dans un emploi permanent à temps non complet (CGFP, art. L. 613-1).

Par suite, il est possible à ce fonctionnaire d'être nommé dans plusieurs emplois permanents à temps non complet et ainsi être employé par plusieurs collectivités ou établissements publics, locaux ou territoriaux; dès lors, si la durée totale du temps de travail, ainsi cumulé, dépasse ou est au moins égale à un mi-temps, ce fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois (CGFP, art. L. 613-2). C'est le cas, par exemple, d'un grand nombre de secrétaires de mairie en milieu rural, le plus souvent.

Mais, les médecins, les pharmaciens ainsi que les infirmiers, rattachés à la filière des sapeurs-pompiers professionnels, peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps non complet, si la nature desdites fonctions ou les besoins de service le justifient. Encore faut-il qu'un emploi permanent à temps non complet soit créé par une délibération du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS); cette délibération fixe d'ailleurs la durée hebdomadaire de service de chaque emploi. Dans une telle hypothèse, les fonctionnaires territoriaux sus évoqués de la filière des sapeurs-pompiers professionnels peuvent alors cumuler cet emploi avec un autre emploi permanent à temps non complet ou exercer une activité libérale (CGFP, art. L. 613-7).

2) Le statut des fonctionnaires territoriaux occupant un emploi permanent à temps non complet

Un fonctionnaire territorial à temps non complet perçoit un traitement et des indemnités, complémentaires au traitement, au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service qu'il effectue ainsi que, s'il ou si elle a un ou des enfants, le supplément familial de traitement (CGFP, art. L. 613-3). Il est aussi affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, s'il effectue au moins un mi-temps (CGFP, art. L. 613-5); sinon, il est affilié au régime général d'assurance vieillesse des salariés du secteur privé (CARSAT) ainsi qu'à un régime de retraite complémentaire dénommé «Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques» (CSS, art. L. 921-2-1) (CGFP, art. L. 613-6).

Lorsque son emploi est supprimé ou la durée hebdomadaire d'activité de ce dernier est modifiée, un fonctionnaire territorial à temps non complet bénéficie, s'il refuse un emploi ainsi transformé, soit d'une prise en charge par le CNFPT ou un CDG (CGFP, art. L. 542-6 à L. 542-24), soit d'une indemnité calculée en fonction de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies (CGFP, art. L. 613-4).

II) Les congés

(Articles: L.621-1 à L.644-5)

A) Les congés traditionnels : congés annuels, jours fériés et autorisations d'absence (art. L. 621-1 à L. 622-7)

1) Les congés annuels (art. L. 621-1 à L. 621-4)

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à des congés annuels avec traitement (art. L. 621-1).

Le fonctionnaire territorial, originaire de Corse, peut, toutefois bénéficier, à sa demande, d'un cumul sur deux années de ses congés annuels, afin de se rendre dans sa collectivité d'origine (CGFP, art. L. 621-2). Il en va d'ailleurs de même pour le fonctionnaire hospitalier (CGFP, art. L. 621-3).

Le fonctionnaire, admis à exercer une mobilité auprès d'une collectivité ou d'un établissement publics, locaux ou territoriaux, conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps ; il peut les utiliser en partie ou en totalité. Il en va de même pour les fonctionnaires territoriaux, qui effectuent cette mobilité auprès d'une administration étatique ou d'un établissement public, hospitalier ou médico-social (CGFP, art. L. 621-4).

Les dispositions légales sus exposées sont complétées par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

2) Le don de jours de repos (art. L. 621-6 à L. 621-7)

Un agent public, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut renoncer, de manière anonyme et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public, civil ou militaire, dont l'enfant est décédé ou gravement malade (CGFP, art. L. 621-6, al. 1er), ou qui est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (CGFP, art. L. 621-7). L'employeur public est informé d'un tel don, mais il ne peut pas s'y opposer (CGFP, art. L. 621-6, al. 2).

Les dispositions légales sus exposées sont complétées par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

3) Les jours fériés (art. L. 621-8 à L. 621-12)

Les fonctionnaires, quelle que soit leur fonction publique de rattachement, ont droit à des fêtes légales fériées, mentionnées à l'article L. 3133-1 du Code du travail, qui sont au nombre de 11 (jour de l'An, lundi de Pâques, les 1er et 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et le jour de Noël) (CGFP, art. L. 621-8) voire de 13 dans les départements alsaciens-mosellans en vertu de l'article L. 3134-13 du Code du travail (outre ceux précités : le Vendredi Saint dans les communes dotées d'un temple protestant ou une église mixte et deux jours au lieu d'un pour Noël) (CGFP, art. L. 621-10).

Parmi ces jours fériés, le 1er mai a un statut spécifique, en tant que jour de la « fête du travail » (CGFP, art. L. 621-9) ; d'ailleurs, cette journée est exclu du champ de la journée de solidarité (CGFP, art. L. 621-11, al. 2).

En effet, et en application de l'article L. 3133-7 du Code du travail, une journée de solidarité peut être « donnée » (bien que travaillée) par les agents publics (comme les salariés du secteur privé) ou compensée financièrement par les employeurs, publics ou privés, en vue de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les agents publics, quelle que soit leur fonction publique de rattachement, peuvent « prélever » cette journée de solidarité, s'ils le souhaitent, sur un jour férié (à l'exception du 1er mai) ou sur un jour de travail (CGFP, art. L. 621-11).

Sachant que, dans la FPT, cette journée de solidarité est fixée par délibération de l'organe exécutif de l'assemblée délibérante d'une collectivité ou d'un établissement publics, locaux ou territoriaux, après avis du comité social territorial (CST) (CGFP, art. L. 621-12, al. 3).

-> A noter : Les fêtes légales fériées sont, pour plus de la moitié d'entre elles (6 sur 11), des fêtes religieuses chrétiennes. Ce qui peut interroger au regard du principe de neutralité religieuse voire d'égalité entre les religions. Qu'en est-il, par suite, des fêtes religieuses juives ou musulmanes ? Cette législation n'est-elle pas le creuset, par suite, d'un risque de discrimination à raison de la religion ? Plus globalement, la législation sur les jours fériés légaux est-elle, finalement, conforme au principe de laïcité ?

-> A noter : Les jours de Noël et de l'An intègrent normalement une semaine classique de congés payés en fin d'année. Par suite, au moins 9 jours fériés peuvent s'ajouter aux autres jours de congés payés, soit jusqu'à 63 heures au moins. Cela peut donc expliquer que le nombre d'heures effectivement travaillées à temps plein soit inférieur au nombre total d'heures de 47 semaines (voir supra). D'autant que les jours fériés légaux ne sont pas récupérables (C. trav., art. L. 3133-2).

4) Les autorisations d'absence (art. L. 622-1 à L. 622-7)

Les agents publics, quelle que soit leur fonction publique de rattachement, bénéficient d'autorisations spéciales d'absence du fait d'une naissance, d'une adoption ou à l'occasion de certains évènements familiaux (tel qu'un décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'ascendants ; voir : CGFP, art. L. 622-2) ; à l'instar des jours fériés légaux, les autorisations d'absence ne sont pas récupérables et n'entrent donc pas dans le calcul des congés payés (CGFP, art. L. 622-1 ; voir aussi : CGFP, art. L. 622-3 à L. 622-4).

De telles autorisations spéciales d'absence sont aussi accordées aux agents publics territoriaux pour qu'ils puissent siéger en tant que membres, du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires régis par le CGFP, ou encore, des commissions d'agrément en matière d'adoption (CGFP, art. L. 622-5).

B) Les congés liés aux responsabilités parentales ou familiales (art. L. 630-1 à L. 634-4)

Au-delà du congé parental, régi par les articles L. 515-1 à L. 515-12 du CGFP, le fonctionnaire a droit à d'autres congés liés à ses responsabilités parentales et familiales (GGFP, art. L. 630-1).

1) Les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (art. L. 630-1 à L. 631-10)

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, en activité a le droit aux congés de maternité ainsi qu'à ceux relatifs aux diverses charges familiales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, ou encore, congé de paternité et d'accueil de l'enfant) ; durant de tels congés, il conserve son traitement, son supplément familial de traitement et son indemnité de résidence (GGFP, art. L. 631-1).

A l'issue d'un de ces congés, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi (GGFP, art. L. 631-2, al. 1er). Si ce dernier a été supprimé ou n'est pas disponible, il peut être affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail (GGFP, art. L. 631-2, al. 2) ; il peut aussi demander d'être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile (GGFP, art. L. 631-2, al. 3).

a) Le congé de maternité

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de maternité, qui est une période qui commence six (6) semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix (10) semaines après celui-ci (C. trav., art. L. 1225-17, al. 1er); mais cette période peut varier selon la grossesse et la situation familiale de la mère (C. trav., art. L. 1225-18 à L. 1225-21) (CGFP, art. L. 631-3).

Si la mère décède après la naissance, le père fonctionnaire bénéfice du reliquat du congé de maternité (CGFP, art. L. 631-4, al. 1er); lorsque le père de l'enfant ne souhaite pas en bénéficier, le fonctionnaire, conjoint de la mère ou pacsé avec elle, voire vivant maritalement avec cette dernière, au moment de la naissance, peut alors en bénéficier (CGFP, art. L. 631-4, al. 2).

Lorsque l'enfant a été hospitalisé au-delà de l'expiration du congé de maternité, le fonctionnaire peut reporter ce dernier à la fin de l'hospitalisation (CGFP, art. L. 631-5).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de maternité sont complétées par le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

b) Le congé de naissance

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de trois (3) jours pour la naissance d'un enfant (C. trav., art. L. 3142-4-3°) (CGFP, art. L. 631-6, al. 1er).

Ce congé peut bénéficier au père fonctionnaire de l'enfant, ainsi qu'au fonctionnaire, conjoint de la mère ou pacsé avec elle, voire vivant maritalement avec cette dernière, au moment de la naissance (CGFP, art. L. 631-6, al. 2).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de naissance sont complétées par le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

c) Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de trois (3) jours pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (C. trav., art. L. 3142-4-3° bis) (CGFP, art. L. 631-7, al. 1er).

Ce congé est pris, de manière continue ou fractionné, dans les quinze (15) jours de cette arrivée (CGFP, art. L. 631-7, al. 2).

Ce congé n'est pas de droit; il n'est ouvert qu'à la demande du fonctionnaire adoptant (CGFP, art. L. 631-7, al. 3).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption sont complétées par le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

d) Le congé d'adoption

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, auquel l'autorité administrative compétente a confié un enfant pour l'adopter, a alors droit à un congé d'au moins seize (16) semaines voire plus en cas d'adoption plurielle (18 semaines) ou multiple (22 semaines) (C. trav., art. L. 1225-37) (CGFP, art. L. 631-8, al. 1er et 2).

Ce congé n'est ouvert qu'à l'un des deux parents adoptifs (CGFP, art. L. 631-8, al. 3); si les deux sont fonctionnaires en activité, ils peuvent se répartir entre eux le congé d'adoption et ainsi bénéficier de vingt-cinq (25) jours supplémentaires voire trente-deux (32) en cas d'adoption multiple (C. trav., art. L. 1225-40) (CGFP, art. L. 631-8, al. 4).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé d'adoption sont complétées par le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

e) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le « père fonctionnaire », quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de vingt-cinq (25) jours voire trente-deux (32) en cas de naissances multiples (C. trav., art. L. 1225-35) (CGFP, art. L. 631-9, al. 1er). Il doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Ce congé n'est pas de droit ; il n'est ouvert qu'à la demande du père fonctionnaire au moins un mois avant la date du début souhaité du congé, sauf si le fonctionnaire demandeur démontre son impossibilité à respecter ce délai (CGFP, art. L. 631-10).

Ce congé peut bénéficier au père fonctionnaire de l'enfant, ainsi qu'au fonctionnaire, conjoint de la mère ou pacsé avec elle, voire vivant maritalement avec cette dernière, au moment de la naissance (CGFP, art. L. 631-9, al. 2).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont complétées par le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

2) Le congé de présence parentale (art. L. 632-1 à L. 632-4)

Lorsqu'un enfant souffre d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité, le « parent fonctionnaire » , quelle que soit sa fonction publique de rattachement, bénéficie de droit d'un congé de présence aux côtés de cet enfant, si cette présence est indispensable, sur le plan des soins voire moralement (CGFP, art. L. 632-1).

Ce congé est de trois cent dix (310) jours ouvrés au cours d'une période de trente-six (36) mois (CGFP, art. L. 632-2, al. 1er) ; il peut être fractionné ou pris sous forme de temps partiel (CGFP, art. L. 632-2, al. 2). Mais, il ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel (CGFP, art. L. 632-2, al. 3).

Si le fonctionnaire, bénéficiaire d'un congé de présence parentale, n'est pas rémunéré, il perçoit toutefois une allocation journalière de présence parentale, déterminée et régie par les articles L. 544-1 à L. 544-10 ainsi que R. 544-1 à R. 544-3 du Code de la sécurité sociale (CGFP, art. L. 632-3).

Au terme de son congé, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi (CGFP, art. L. 632-4, al. 1er et 2) voire, en cas d'impossibilité, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail (CGFP, art. L. 632-4, al. 7) ou, s'il le demande, de son domicile (CGFP, art. L. 632-4, al. 8).

Toutefois, en cas de diminution des ressources de la famille ou de décès de l'enfant, le fonctionnaire peut aussi demander sa réintégration, selon les conditions sus mentionnées, avant la fin de son congé (CGFP, art. L. 632-4, al. 3 à 5).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de présence parentale sont complétées par le décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale.

3) Le congé de solidarité familiale (art. L. 633-1 à L. 633-4)

Lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne, partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique), souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital où est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause, le fonctionnaire en activité, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de solidarité familiale (CGFP, art. L. 633-1).

Ce congé est accordé au fonctionnaire, à sa demande écrite, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel (CGFP, art. L. 633-2, al. 1er). Mais, il ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel (CGFP, art. L. 633-2, al. 2). Il est, toutefois, assimilé, à une période de service effectif, comptant donc pour l'avancement ou pour la retraite, par exemple (CGFP, art. L. 633-2, al. 3).

Si le fonctionnaire, bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale, n'est pas rémunéré (CGFP, art. L. 633-3, al. 1er), il perçoit toutefois une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, déterminée et régie par les articles L. 168-1 à L. 168-7 du Code de la sécurité sociale (CGFP, art. L. 633-3, al. 2).

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure (CGFP, art. L. 633-4, al. 1er).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de solidarité familiale sont complétées par le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

4) Le congé de proche aidant (art. L. 634-1 à L. 634-4)

Lorsqu'une des personnes proches – dont la liste est précisément détaillée dans l'article L. 3142-16 du Code du travail (conjoint marié ou pacsé, ascendant, descendant, enfant, etc …) – d'un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, ce fonctionnaire a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois (3) mois renouvelable et dans la limite d'un an, mais sur l'ensemble de sa carrière (CGFP, art. L. 634-1).

Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel (CGFP, art. L. 634-2, al. 1er). De plus, il est assimilé, à une période de service effectif, comptant donc pour l'avancement ou pour la retraite, par exemple (CGFP, art. L. 634-4).

Si le fonctionnaire, bénéficiaire d'un congé de proche aidant, n'est pas rémunéré, il perçoit toutefois une allocation journalière du proche aidant, visée et régie par l'article L. 168-8 du Code de la sécurité sociale (CGFP, art. L. 634-3).

C) Les congés liés à des activités civiques (art. L. 641-1 à L. 644-5)

1) Le congé de citoyenneté (art. L. 641-1 à L. 641-4)

Un fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, peut bénéficier d'un congé de citoyenneté d'une durée de six (6) jours ouvrables par an. Ce congé, non rémunéré, peut être pris en une ou deux fois.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif, mais elle ne peut pas être imputée sur celle du congé annuel (CGFP, art. L. 641-1).

Le fonctionnaire en activité, âgé de moins de vingt-cinq ans, a, quant à lui, droit, mais à sa demande, à un congé de citoyenneté, qui lui est accordé pour participer aux activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, ainsi que des fédérations et des associations sportives et de plein air agréées (CGFP, art. L. 641-2).

Il en va de même pour le fonctionnaire en activité, et cette fois-ci sans condition d'âge, qui, à sa demande, sollicite un congé de citoyenneté, à titre bénévole, parce qu'il siège au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association, régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du Code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ou qu'il exerce des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association sus mentionnée, ou encore, qu'il apporte un concours personnel à une mutuelle, union ou fédération, sans en être administrateur et en dehors de son statut de fonctionnaire, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu (CGFP, art. L. 641-3).

A aussi droit à un congé de citoyenneté le fonctionnaire en activité, qui le demande, lorsqu'il est membre d'un conseil citoyen, dont la composition a été reconnue par le représentant de l'Etat dans le département, afin de siéger dans les instances internes dudit conseil ou de participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain (CGFP, art. L. 641-4).

2) Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (art. L. 642-1 à L. 642-2)

Le fonctionnaire en activité, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle, lorsqu'il représente : soit une association, déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, soit une mutuelle au sens du Code de la mutualité (CGFP, art. L. 642-1).

Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle est accordé à ce fonctionnaire, sous réserve toutefois des nécessités de son service. Ce congé, rémunéré, ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an et il peut être fractionné en demi-journées. Il ne peut, toutefois, se cumuler avec un congé pour formation syndicale mentionné à l'article L. 215-1 du CGFP, ou avec un congé de citoyenneté (CGFP, art. L. 641-1 à L. 641-4), qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année (CGFP, art. L. 642-2).

Les dispositions légales sus exposées sur le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle sont complétées par le décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

3) Le congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (art. L. 643-1)

Le fonctionnaire en activité, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, a droit à un congé avec traitement pour accomplir une période d'activité, en vue d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. Un tel congé lui est accordé, sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante (60) jours sur une période de douze (12) mois consécutifs.

4) Le congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle (art. L. 644-1 à L. 644-5)

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement, en activité a droit à un congé avec traitement, s'il accomplit : soit un service militaire, une instruction militaire ou une activité dans la réserve opérationnelle, pour une durée inférieure ou égale à trente (30) jours cumulés par année civile ; soit une activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze (15) jours cumulés par année civile ; soit une activité dans la réserve sanitaire ; soit une activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq (45) jours (CGFP, art. L. 644-1).

Le fonctionnaire, bénéficiant d'un tel congé pour accomplir une activité dans la réserve opérationnelle, est soumis aux dispositions des titres II, III et IV du livre II de la quatrième partie du Code de la défense (CGFP, art. L. 644-2). De même, le fonctionnaire, bénéficiant d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve de sécurité civile, est soumis aux dispositions du chapitre IV du titre II du livre VII du Code de la sécurité intérieure (CGFP, art. L. 644-3). Quant au fonctionnaire, bénéficiant d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve sanitaire, il est soumis aux dispositions du chapitre III du titre III du livre I de la troisième partie du Code de la santé publique (CGFP, art. L. 644-4). Et quant au fonctionnaire, bénéficiant d'un congé pour accomplir une activité dans la réserve civile de la police nationale, il est soumis aux dispositions de la section 4 du chapitre I du titre I du livre IV du Code de la sécurité intérieure (CGFP, art. L. 644-5).

