

SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE

CAHIER
NUMÉRO 29

**LES CONGÉS,
POUR L'ARRIVÉE
D'UN ENFANT
OU LA PRISE
EN CHARGE
D'UN PARENT**

OCTOBRE
2017



**LES CONGÉS,
POUR L'ARRIVÉE
D'UN ENFANT
OU LA PRISE
EN CHARGE
D'UN PARENT**

LE CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, un congé rémunéré de 3 jours est accordé :

- au père en cas de naissance,
- à celui des deux parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption (circ. min. du 21 mars 1996).

BENEFICIAIRES

Seuls sont exclus du bénéfice de ce congé, les agents employés à titre passager ou de façon intermittente et discontinuée.

En cas de naissance

L'instruction du 23 mars 1950 subordonnait l'octroi du congé au père naturel à deux conditions :

- avoir reconnu l'enfant,
- vivre de manière notoire avec la mère de l'enfant.

L'instruction précisait que si, dans les 5 mois après la naissance, il apparaissait que ces conditions n'étaient pas remplies, une retenue sur traitement égale à la durée du congé était opérée.

Cependant, depuis le 1^{er} juillet 2006, la distinction entre filiation naturelle et filiation légitime n'existe plus. En conséquence, il semble que l'agent puisse bénéficier du congé de naissance dès lors que le lien de filiation est établi.

En application de l'article 310-1 du code civil, la filiation est établie :

- par l'effet de la loi (le mari de la mère bénéficie à ce titre d'une présomption de paternité),
- par la reconnaissance volontaire,
- ou la possession d'état constatée par un acte de notoriété.

Par ailleurs, l'instruction du 23 mars 1950 précisait que « *seul le père de l'enfant* » pouvait prétendre au bénéfice du congé de naissance. Au regard de l'évolution récente de la législation relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont le bénéficiaire a été élargi au fonctionnaire qui, sans être père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère, on peut s'interroger sur l'attribution du congé de naissance au seul père.

Bien que la loi n°46-1085 du 18 mai 1946 et l'article L. 215-2 du code de l'action sociale et des familles n'ont pas été modifiés en ce sens, leur rédaction, qui fait mention de « *tout fonctionnaire ou agent des services publics [...] à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer* » sans préciser la qualité de père, semblerait permettre d'accorder le bénéfice de ce congé à l'agent qui, sans être père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère.

En cas d'adoption

Le bénéficiaire du congé peut être soit le père, soit la mère.

Ce congé n'est pas cumulable avec le congé pour adoption (circ. min. du 21 mars 1996). En conséquence, le congé de naissance ne pourra être accordé qu'à celui des deux parents qui a renoncé au congé d'adoption.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le congé est accordé pour chaque naissance ou pour l'arrivée de chaque enfant placé en vue d'adoption. Les naissances multiples ne donnent pas lieu à prolongation.

**LES CONGÉS,
POUR L'ARRIVÉE
D'UN ENFANT
OU LA PRISE
EN CHARGE
D'UN PARENT**

Le droit au congé est acquis en cas de naissance prématurée.

En cas de fausse couche ou d'enfant mort-né le droit n'est reconnu que si l'interruption de grossesse est postérieure au septième mois. L'intéressé devra fournir un certificat médical pour faire valoir son droit.

Le congé ne peut se cumuler avec :

- le congé d'adoption,
- le congé postnatal pris par le père en cas de décès de la mère par suite de l'accouchement.

PERIODE D'ATTRIBUTION

Le congé est de 3 jours ouvrables, consécutifs ou non.

Ces jours doivent être pris dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption (art. 1^{er} loi n°46-1085 du 18 mai 1946 et instr. min. du 23 mars 1950).

En cas d'hospitalisation de la mère ou de l'enfant au delà du délai de 15 jours, le père peut être autorisé à prendre ce congé au-delà du délai légal sous réserve que celui-ci soit pris dès le retour de l'enfant ou de la mère au foyer.

Le congé de naissance est considéré comme un congé supplémentaire et non comme une autorisation d'absence. En conséquence, en cas de naissance ou d'adoption pendant le congé annuel ou de maladie, le bénéficiaire peut prolonger son congé annuel ou de maladie de la durée du congé de naissance ou d'adoption.

NON REMBOURSEMENT

La rémunération de ce congé est à la seule charge de l'employeur. Ce dernier ne peut pas en obtenir le remboursement par les caisses d'allocation familiales.

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Les fonctionnaires en position d'activité peuvent prétendre, en cas de naissance, au « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Les conditions d'obtention de ce congé ont été modifiées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 (Loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012). Prenant en compte cette nouvelle réglementation, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 est venue modifier les dispositions applicables aux fonctionnaires en la matière (art. 57 5° b loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

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

- le fonctionnaire père de l'enfant,
- le cas échéant, le ou la fonctionnaire qui, sans être père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère.

Le congé peut donc être accordé à deux personnes.

Les agents contractuels ont également droit à un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, qui peut être rémunéré ou non rémunéré, selon leur ancienneté de service.

PROCEDURE D'OCTROI

L'agent doit formuler une demande de congé au moins un mois avant la date de début du congé, sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai.

Le congé doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, l'agent bénéficie d'un droit à congé tel qu'il est prévu à l'article 57 5° a de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

DUREE DU CONGE

Le congé de paternité et d'accueil a une durée maximale (art. 57 5° b loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- de 11 jours consécutifs, en cas de naissance unique,
- de 18 jours consécutifs, en cas de naissances multiples.

Il est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours

A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

INCIDENCES SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Rémunération

Les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé (art. 57 5° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Le versement de nouvelle bonification indiciaire est maintenu (art. 2 décr. n°93-863 du 18 juin 1993).

Les agents contractuels conservent l'intégralité de leur traitement dès lors qu'ils comptent six mois de services.

Droit au congé annuel

Le congé de paternité et d'accueil est considéré comme service accompli pour l'ouverture du droit à congé annuel (art. 1 décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985).

Réemploi à l'issue du congé

CONTRACTUELS : à l'issue de ce congé, l'agent contractuel physiquement apte est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent (art. 33 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

FONCTIONNAIRES : à l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si son ancien emploi ne peut lui être proposé, il doit être affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile (art. 57 5° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Licenciement des agents contractuels

Le licenciement pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir pendant le congé, ni pendant la période de quatre semaines suivant son expiration (art. 41 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

A noter : l'article L. 1225-4 du code du travail, dont l'article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend le principe, prévoit désormais, en outre, l'interdiction de licencier l'agent durant les congés annuels pris immédiatement après le congé de maternité et étend cette interdiction au cours des dix semaines sui-

vant l'expiration de ces périodes (art. L. 1225-4 CT). Une mise à jour du décret devrait intervenir en ce sens.

Temps partiel

Pendant le congé de paternité et d'accueil, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et Stagiaires

Le congé de paternité et d'accueil prolonge la durée de stage mais reste sans effet sur la date de titularisation (art. 8 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992).

Inscription sur liste d'aptitude

Le décompte de la période maximale d'inscription sur une liste d'aptitude (quatre ans) est suspendu pendant la durée du congé (art. 44 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale constitue un aménagement de la position d'activité du fonctionnaire.

Il est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Faute de dispositions contraires, les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peuvent bénéficier de ce congé, de même que :

- les fonctionnaires stagiaires (art. 12-1 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992),
- les agents contractuels (art. 14-2 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988), dans les conditions fixées par le décret n°88-145.

CONDITIONS D'OCTROI

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La demande doit être formulée au moins 15 jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité (art. 1^{er} I décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande (art. 1^{er} I décr. n°2006-1022 du 21 août 2006) ; le fonctionnaire doit alors transmettre le certificat médical requis dans un délai de quinze jours.

Le congé de présence parentale peut être pris de manière discontinue dans la limite de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie (art. 1^{er} I décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

Pour une pathologie donnée, l'agent bénéficie donc au maximum de 310 jours ouvrés dans une période de 36 mois. Ainsi, lorsqu'il a épuisé le compte de 310 jours, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit ne lui est ouvert qu'à l'issue de la période de 36 mois. Par contre, en cas de nouvelle pathologie, un nouveau compte de 310 jours s'ouvre sans attendre l'expiration de la période des 36 mois.

Le décompte des 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.

La durée initiale du congé est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants telle que définie dans le certificat médical. Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie affectant l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert, sur présentation d'un certificat médical (dans la limite des 310 jours et des 36 mois définis ci-dessus).

Quand la durée du congé accordé excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font l'objet tous les six mois d'un nouvel examen donnant lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité territoriale.

L'agent communique par écrit à l'autorité territoriale le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Quand il souhaite prendre un ou plusieurs jours ne correspondant pas à ce calendrier, il en informe l'autorité au moins 48 heures à l'avance (art. 1^{er} II décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

Les jours de congé de présence parentale ne peuvent pas être fractionnés (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

L'autorité territoriale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire 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 être mis fin au congé, après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations (art. 1^{er} III décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

SITUATION DE L'AGENT

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation (art. 1^{er} I décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

Pendant le congé de présence parentale (art. 1^{er} V décr. n°2006-1022 du 21 août 2006), le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.

La collectivité peut assurer son remplacement :

- en recrutant un agent contractuel (art. 3 al. 1^{er} loi n°84-53 du 26 janv. 1984)
- en demandant au centre de gestion la mise à disposition d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel (art. 25 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ou, si le centre ne peut assurer le remplacement, en faisant appel à une entreprise de travail temporaire (art. 3-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Si l'emploi est supprimé ou transformé, l'agent bénéficiaire du congé est affecté :

- dans l'emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail ;
- ou à sa demande et après consultation de la CAP, dans un emploi plus proche de son domicile.

Rémunération

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.

Il peut cependant percevoir l'allocation journalière de présence parentale en application de l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale. Cette allocation est une prestation familiale versée par la caisse d'allocations familiales.

En application de l'article R. 544-1 du code de la sécurité sociale, l'employeur doit délivrer à l'agent une attestation précisant qu'il bénéficie d'un congé de présence parentale.

Frais de transport domicile-travail

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail est suspendue durant tout mois calendaire intégralement couvert par une période de congé de présence parentale (art. 6 décr. n°2010-676 du 21 juin 2010).

Inscription sur liste d'aptitude

Le décompte de la période maximale d'inscription sur une liste d'aptitude (4 ans) est suspendu pendant la durée du congé (art. 44 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Retraite

Pendant les jours de congé de présence parentale, l'agent n'acquiert pas de droit à la retraite (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Cependant, le congé de présence parentale ouvre droit au bénéfice de dispositions particulières en matière de retraite :

- il est pris en compte, dans la limite de trois ans par enfant, pour la constitution des droits, la liquidation de la pension et la durée d'assurance, c'est-à-dire pour tous les décomptes, pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004. Dans les autres cas, il n'est pas pris en compte ;
- il fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne la possibilité pour les fonctionnaires parents de trois enfants de partir à la retraite avant l'âge minimum d'ouverture des droits dès qu'ils réunissent quinze ans de services effectifs (art. L. 24 et R. 37 CPCM) ;
- il fait partie des périodes prises en compte au titre de l'interruption d'activité qui conditionne pour la liquidation de la pension la bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004 (art. 15-1 décr. n°2003-1306 du 26 déc. 2003).

FIN DU CONGE

Le congé de présence parentale prend fin avant le terme initialement prévu :

- à la demande de l'agent qui peut renoncer au bénéfice du congé avant son terme ; il doit alors en informer l'autorité territoriale avec un préavis de 15 jours (art. 1er IV décr. n°2006-1022 du 21 août 2006) ;
- en cas de diminution des ressources du ménage (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ;
- de plein droit en cas de décès de l'enfant (art. 1er IV décr. n°2006-1022 du 21 août 2006).

A l'issue de la période de congé de présence parentale, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi (art. 60 sexies loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Si son ancien emploi ne peut lui être proposé, il est affecté :

- dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail,
- dans un emploi le plus proche de son domicile s'il en fait la demande.

LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Dans la FPT, peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale le fonctionnaire en activité ou en position de détachement dont un ascendant, un descendant, un frère, une soeur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 1er décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013).

Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Il ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Remarque : il est permis de s'interroger sur la possibilité d'octroi aux fonctionnaires stagiaires du congé de solidarité familiale.

Si ce congé n'est pas mentionné dans le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, il ne semble toutefois pas incompatible avec la situation particulière des stagiaires.

Il est d'ailleurs indiqué sur le site de la DGCL, dans la rubrique « fonction publique territoriale », que ce congé peut être attribué aux fonctionnaires stagiaires. En outre, il convient de signaler que le décret relatif aux fonctionnaires stagiaires de l'Etat dispose expressément que ces derniers peuvent en bénéficier.

DUREE DU CONGE

Le congé a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ; il peut donc en tout durer six mois (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Il peut être accordé (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984; art. 2 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013) :

- soit pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois,
- soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut dépasser six mois,
- soit sous forme d'un service à temps partiel pour une quotité de temps de travail égale à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps plein.

Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984; art. 3 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013) :

- soit à l'expiration de la période accordée,
- soit, en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours qui suivent ce décès,
- soit à une date antérieure, à la demande de l'agent.

SITUATION DE L'AGENT

Rémunération

Attention : L'article L. 168-6 du code de la sécurité sociale dispose : « *L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève l'accompagné. Lorsque l'intervention du régime d'assurance maladie se limite aux prestations en nature, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par l'organisme compétent, en cas de maladie, pour le service des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération.* »

De ces dispositions il faut distinguer :

- les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale : pour eux, la demande d'allocation doit être adressée à leur collectivité ou à leur établissement employeur, qui a compétence pour la financer et pour la verser ;
- les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale : pour eux, la demande doit être adressée au régime général (caisse d'assurance-maladie), qui a compétence pour financer et verser l'allocation.

Cette distinction n'est cependant opérée ni par l'article 57 de la loi n°84-53, ni par le décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 ; elle mériterait par conséquent d'être confirmée.

Principe

Le congé n'est pas rémunéré (art. 57, 10^e loi n°84-53 du 26 janv. 1984).
Le fonctionnaire a cependant droit, sur sa demande, à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » (art. 4 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013).

Procédure de demande de versement

Le fonctionnaire doit adresser à son employeur (ou à l'assurance-maladie, pour ceux qui relèvent du régime général) une demande de versement de l'allocation indiquant (art. 7 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013) :

- le nombre de journées d'allocation demandées,
- les nom et prénom, le numéro de sécurité sociale, l'attestation du médecin ainsi que le nom de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée,
- le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation ainsi que la répartition entre les bénéficiaires.

Puis l'employeur public (ou la caisse d'assurance-maladie du fonctionnaire régime général) informe, dans les 48 heures suivant la réception de la demande du fonctionnaire, l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée.

Le silence gardé pendant plus de sept jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance-maladie de la personne accompagnée (art. 8 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013).

Les allocations sont versées par l'employeur public (ou par la caisse d'assurance-maladie, pour les fonctionnaires régime général), pour le nombre de jours demandés, à la fin du mois pendant lequel est survenu l'accord du régime d'assurance-maladie.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours laissé au régime d'assurance-maladie pour donner son accord, l'allocation est servie pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès (art. 9 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013).

Conditions de versement

MONTANT

Le montant de l'allocation est fixé (art. 5 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013) :

- à 54,17 euros par jour (montant applicable à compter du 7 janvier 2013) lorsque l'agent prend un congé (art. D. 168-6 CSS),
- à la moitié de cette somme, soit 27,09 euros par jour, lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel.

DURÉE DE VERSEMENT

Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé (art. 6 décr. n°2013-67 du 18 janv. 2013) :

- à 21 lorsque l'agent prend un congé,
- à 42 lorsque le congé est transformé en périodes d'activité à temps partiel.

S'il y a plusieurs bénéficiaires, ils se partagent ce nombre maximal d'allocations. L'article L. 168-4 du code de la sécurité sociale précise que les allocations :

- sont versées pour chaque jour ouvrable ou non,
- sont maintenues si la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée.

Points particuliers

L'allocation n'est pas cumulable avec (art. L. 168-7 CSS) :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail, sauf si cette indemnisation est perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel ;
- le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant.

Il convient enfin de signaler que la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement pour les déplacements domicile - lieu de travail est suspendue durant tout mois calendaire intégralement couvert par une période de congé de solidarité familiale (art. 6 décr. n°2010-676 du 21 juin 2010).

AUTRES POINTS

Régime de sécurité sociale

Durant le congé, l'agent conserve ses droits aux prestations en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine (art. L. 161-9-3 CSS), régime spécial ou régime général.

L'agent ayant bénéficié d'un congé conserve également, à son issue, ses droits aux prestations en espèces (art. L. 161-9-3 et D161-2-1-1-1-1 CSS) :

- lors de la reprise du travail, pour une durée de 12 mois à compter de la reprise ;
- en cas de non reprise du travail en raison d'une maladie ou d'une maternité, pour la durée de l'interruption de travail liée à la maladie ou à la maternité ;
- lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité, pour une durée de 12 mois à compter de cette reprise.

Divers

Le congé de solidarité familiale est assimilé à une période de service effectif (art. 57, 10° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Il convient par ailleurs de signaler deux autres avantages qui étaient liés au « congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie », et dont on peut penser qu'ils devraient être maintenus malgré le changement de dénomination du congé et malgré l'allongement de sa durée maximale ; une actualisation des dispositions correspondantes est cependant attendue.

Il s'agit :

- de la disposition prévue à l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en vertu de laquelle le décompte de la période maximale d'inscription sur une liste d'aptitude (quatre ans) est suspendu durant le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. ;
- de la prise en compte du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de la pension, prévue par le décret n°2002-1547 du 20 décembre 2002, sous réserve que l'agent s'acquitte, à l'issue du congé, d'une retenue pour pension.

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.

CALCULEZ VOTRE SALAIRE
TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES
DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES
FICHES THÉMATIQUES



demandez le guide !