



C.H. LAVAU



Les congés exceptionnels pour événements familiaux

Dans la fonction publique hospitalière, il existe plusieurs situations dans lesquelles les agents peuvent réduire leur temps de travail ou bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absences liées à des événements familiaux. Ces autorisations d'absences ne sont pas un droit et sont soumises aux réserves de la nécessité de service.

Aspect législatif

Les textes législatifs qui régissent ces autorisations d'absences exceptionnelles sont :

- **instruction n° 7 du 23 mars 1950** sur les congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences
- **Circulaire n° 002874 du 07 mai 2001** sur le PACS
- **Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982** relative aux autorisations d'absence pour soigner un enfant malade
- **Loi 86-33 du 9 janvier 1986, article 41**, alinéa 9 sur le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la fonction publique hospitalière
- **Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995** relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État

Réduction de la durée de travail pour les femmes enceintes

La réduction de la durée quotidienne du temps de travail est fonction des nécessités de service. Elle est accordée sur demande écrite de l'agent et après avis du médecin du travail.

Elle est octroyée dans la limite maximale d'une heure par jour à compter du début du 3ème mois de grossesse.

Cette réduction doit être prise quotidiennement et ne peut être ni cumulée ni récupérable. Cette réduction de la durée quotidienne du temps de travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Pour les séances préparatoires à l'accouchement, des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées lorsque ces séances ont lieu pendant les heures de service après avis du médecin du travail et sur pièces justificatives présentées par l'agent.

Congés exceptionnels pour enfant malade

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, selon les nécessités de service, aux agents parents d'un enfant ou ayant la charge d'un enfant, pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde (consultation de l'enfant, fermeture exceptionnelle de la crèche ou de l'école.. .).

Il appartient aux bénéficiaires d'apporter les justificatifs appropriés.

L'âge limite des enfants est fixé au jour anniversaire des 16 ans (aucune limite n'est opposée aux parents des enfants handicapés).

1) Durée des absences :

La durée totale de ces absences ne peut dépasser sur l'année civile, un total de 6 jours ouvrables par agent quel que soit le nombre d'enfants.

Cependant, cette limite peut être portée à 12 jours ouvrables, ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant ou
- que son conjoint est à la recherche d'un emploi ou
- que son conjoint ne bénéficie dans son emploi d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint).

Si les 2 parents sont fonctionnaires, les autorisations d'absence accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu du pourcentage de temps de travail de chacun d'eux (une justification sera exigée, en fin d'année et en cas de dépassement de la durée maximale individuelle). Aucun report ne peut se faire d'une année sur l'autre.

Le certificat médical doit être transmis dans les délais à l'établissement (48 heures). Lorsque le quota de jours est dépassé, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel en cours ou de l'année suivante.

2) Information sur le congé de présence parentale

En cas d'accident, de maladie ou handicap graves de l'enfant, nécessitant des soins contraignants ou la présence de ses parents, l'agent a la possibilité de cesser ou de réduire son activité pendant une durée maximale d'un an. Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur présentation d'une attestation du médecin traitant de l'enfant.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels ont le droit à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie si un de ses ascendants ou descendants ou une personne partageant son domicile (conjoint, concubin, partenaire pacsé par exemple) fait l'objet de soins palliatifs.

1) durée et demande :

La durée du congé est de 3 mois maximum et il n'est pas rémunéré.

La demande de congé doit être faite par courrier à son administration, au moins 15 jours avant le début du congé.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait l'objet de soins palliatifs.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute sans délai, à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

2) fin du congé et service effectif :

La durée du congé vaut comme service effectif et est prise en compte, dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de sa pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations pour pension à l'issue de son congé.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin, soit :

- à l'expiration de la période de 3 mois,
- dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
- soit avant l'expiration des 3 mois et l'agent doit informer son administration de la date de son retour.

Dans tous les cas, l'agent doit informer la DRH de son établissement de la date prévisible de sa reprise avec un préavis de 3 jours francs.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Ces autorisations d'absences sont accordées aux agents titulaires, stagiaires et les agents contractuels de droit public justifiant de de plus d'un an de présence.

1) Naissance :

Un congé de 3 jours ouvrables est accordé au père dans une période de 15 jours lors de la naissance ou entourant la sortie de l'enfant de la maternité.

Les jours sont récupérables quand la naissance survient pendant le congé annuel à condition de respecter les délais susvisés.

Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère peut prétendre lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, à ces 3 jours. Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.

2) Mariage :

- Une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables est accordée à l'occasion du mariage d'un agent titulaire ou stagiaire.

Pour un agent contractuel de moins d'un an de présence, le congé est ramené à 3 jours ouvrables. Cette absence est récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel.

- A l'occasion du mariage d'un enfant, il est accordé 1 jour ouvrable. Cette absence n'est pas récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel de l'agent. Un lien direct de parenté avec l'enfant doit être établi. Ainsi, le beau-père ou la belle-mère (en cas de remariage des parents de l'agent) ne peut prétendre au bénéfice de cette autorisation d'absence.

3) Pacte civil de solidarité (PACS) :

A l'occasion d'un PACS, 5 jours ouvrables sont accordés.

4) Décès

Cette autorisation d'absence est consentie à la date des obsèques. Le concubinage ne permet pas l'octroi d'autorisation d'absence à l'occasion du décès des parents, frère(s), soeur(s) de l'un ou l'autre des concubins.

- 3 jours ouvrables pour conjoints, père, mère, père ou mère du conjoint ou pacsé, enfant.

- 1 jour ouvrable : grands-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, petit enfant.

Aucune autorisation d'absence n'est accordée lorsque l'évènement concerne les oncles et les tantes, les neveux et les nièces, les cousins et les cousines de l'agent.

Aucune récupération n'est possible lorsque l'évènement survient pendant le congé annuel.

5) Hospitalisation ou maladie grave du conjoint, enfant ou parents

Dans le cas d'une hospitalisation grave du conjoint, des ascendants ou descendants, l'autorisation exceptionnelle d'absence est de :

- néant si hospitalisation inférieure ou égale à 2 jours

- 1 journée par an si hospitalisation supérieure à 2 jours sur présentation d'un bulletin de situation

- 3 jours par an en cas de maladie grave sur présentation d'un certificat médical établi par un médecin hospitalier attestant de la nécessité de la présence permanente de l'agent.

Les autorisations d'absence pour hospitalisation et pour maladie grave peuvent se cumuler et ne sont pas proratisées.