

CONGES - ABSENCES

Un tableau récapitulatif de tous les congés et absences se trouve en annexe au chapitre 5 (PX 5) du présent Recueil.

1 - AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE ET CONGES SPECIAUX *

11 - GENERALITES (Cf. art. 53 et 54 de la convention commune)

*BRH 1993 RH 2,
du 08.01.93 § 12 et suivants*

*** Date d'effet**

Les présentes dispositions sont applicables à compter du 13 novembre 1991, date d'effet de la convention.

En ce qui concerne les contractuels de droit public qui ont opté pour la convention, la date d'application a été fixée au 15 septembre 1992.

Pour les agents qui, en application des dispositions de la lettre DRH/C.RG.2/C 512 du 25 septembre 1992 relative à l'aménagement du droit d'option, ont opté après le 30 septembre 1992, la date d'application est la date à laquelle ils auront fait connaître leur intention d'opter.

Tout contractuel bénéficiaire d'un des congés mentionnés dans la présente note à la date d'application de la convention, doit être soumis aux nouvelles règles de gestion prévues par ladite convention.

Il est à préciser toutefois que le contractuel de droit public, bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles, qui opte pour la convention, doit bénéficier, à compter du 15 septembre 1992, des règles de gestion prévues pour le congé sabbatique.

12 - AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE, CONGES OU TEMPS PARTIEL LIES A LA VIE FAMILIALE

121 - Cas général

Des autorisations spéciales d'absence sont attribuées aux personnels contractuels dans les mêmes conditions qu'aux personnels fonctionnaires (cf. instruction du 9 décembre 1985, DOC 350 P.A.S 153 figurant au chapitre 1 du guide mémento recueil PC 2).

Elles peuvent éventuellement être assorties de délais de route, et sont accordées par le responsable hiérarchique.

Toute disposition du code du travail plus avantageuse doit être appliquée à l'agent contractuel (ex. : mariage d'un enfant).

*BRH 2001 RH 40
du 30.08.2001
≠*

Remarque

• Partenaires liés par un PACS

Les partenaires liés par un PACS ont droit par analogie avec les règles prévues pour les couples mariés à certaines ASA concernant la vie familiale.

Les règles applicables en la matière ainsi que leurs modalités d'attribution sont à rechercher dans le Recueil PC 2.

** Les absences de toute nature sont gérées par l'entité de rattachement de l'agent pour l'ensemble des activités qu'il exerce, toutes entités confondues selon les modalités décrites dans l'art. 26 du chapitre 1 du présent recueil.*

122 - Congé non rémunéré en vue de l'adoption pour se rendre dans les DOM ou TOM ou à l'étranger

Tout agent titulaire de l'agrément pour l'adoption de pupilles de l'Etat ou l'adoption d'un enfant étranger a droit au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rend dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément.

L'agent doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 semaines avant son départ, du point de départ et de la durée envisagée du congé. Il a le droit de reprendre son activité dans le cas où il interrompt son congé avant la date prévue.

123 - Autorisations d'absences rémunérées pour les membres de la commission appelée à donner son avis en matière d'adoption (art. § 63.2 du code de la famille et de l'aide sociale)

Tout membre de la commission mentionnée au 2ème alinéa de l'article 63 du code de la famille (cf. annexe à l'article 12), a droit à des autorisations d'absence de la part de son employeur pour participer aux réunions de cette instance.

Cette mesure concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public et de droit privé.

L'autorisation ne peut être refusée que dans le seul cas où cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé.

124 - Congé de solidarité familiale (Loi n° 2003-275, article 38 - CDT L. 225-15 à L.225-18)

① Caractéristiques du congé de solidarité familiale ou de l'exercice d'une activité à temps partiel pour ce motif

a - Bénéficiaires

Tout salarié en activité dont un ascendant, descendant, ou une personne partageant son domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Les salariés peuvent également, avec l'accord du responsable hiérarchique, et sous réserve de compatibilité avec les nécessités de service, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

b - Durée

Le congé de solidarité familiale, ou la période d'activité à temps partiel à ce titre, a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

c - Formalités à remplir

Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou la remettre en main propre, contre décharge à son responsable hiérarchique, au moins quinze jours avant le début du congé ou de la période d'activité à temps partiel souhaitée.

A l'occasion de sa demande, le salarié qui informe son chef de service de sa volonté de bénéficier d'un congé de solidarité familiale ou d'une période d'activité à temps partiel pour ce motif, doit fournir un certificat médical qui atteste que la personne assistée souffre effectivement d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical susvisé, le congé de solidarité familial débute sans délai à la date de réception de la demande par le chef de service.

Lors d'une demande de travail à temps partiel pour ce motif, le salarié doit préciser l'organisation de travail sollicitée (quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle), après entretien et recherche d'un accord avec le responsable hiérarchique.

Toute demande de prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel précédemment accordée, doit faire l'objet dans les mêmes conditions, d'une information auprès du responsable hiérarchique.

② Incidences du congé de solidarité familiale ou du temps partiel y afférent, sur la situation professionnelle du salarié

a - Nature et effets du congé de solidarité familiale ou de la période de travail à temps partiel

• Nature et effets du congé

Le congé pour solidarité familiale est un congé non rémunéré.

Cas particulier :

L'épargne en temps réalisée au sein d'un Compte Epargne-Temps peut être utilisée au titre de ce congé. Le nombre de jours ainsi pris, est abondé de 20 %.

Le calcul des droits acquis servant au calcul du droit à indemnisation s'effectue au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ouvrant droit à indemnisation et résultat de cet abondement est arrondi à la journée supérieure.

Le salarié qui bénéficie du congé de solidarité familiale ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé de solidarité familiale a pour effet de suspendre la période d'essai pour une durée équivalente (cf. § 4 de la circulaire du 22 juin 1999, BRH 1999 RH 42 ; cf. Recueil PX, chapitre 1, article 3).

• Nature et effets de la période de travail à temps partiel

Après accord avec le responsable hiérarchique concernant l'exercice d'une activité à temps partiel pour ce motif et son organisation, un avenant au contrat de travail précisant les modalités d'octroi de ce temps partiel et sa durée doit être établi (durée initiale : trois mois maximum).

Toute demande de prolongation par le salarié de la période de travail à temps partiel donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Le salarié qui travaille à temps partiel pour ce motif, ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

b - Fin du congé ou de la période de travail à temps partiel

Le congé de solidarité familiale ou d'exercice d'une activité à temps partiel prend fin, soit :

- à l'expiration de la période sollicitée,
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux,
- à une date antérieure.

Dans tous les cas, le salarié informe son chef de service de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

L'intéressé ayant sollicité sa réintégration dans les conditions évoquées au paragraphe ci-dessus, retrouve à l'issue :

- du congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- de la période de travail à temps partiel, son emploi à temps plein. Un retour anticipé à temps plein peut être sollicité par le salarié. Dans cette hypothèse, un nouvel avenant constatant la fin anticipée de la période d'activité à temps partiel, est établi.

③ Dispositif du contrôle interne: risques majeurs

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de ce congé ou d'une période d'activité à temps partiel et celles en charge de la gestion administrative du salarié, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier aux points suivants :

- examen de la conformité de la demande et production des justificatifs nécessaires,
- durée maximale du congé ou du temps partiel y afférent,
- suspension de la rémunération du salarié lors de l'octroi du congé,
- prise en compte de la modification du contrat lors du passage à temps partiel,
- réintégration du salarié dans les délais prévus et sur un poste conforme.

125 - Congé de présence parentale et temps partiel y afférent (Loi n° 2000-12-57 du 23.12.00 - L 122-28-9 du Code du Travail)

*BRH 2002 RH 48
du 23.07.02
chap. 1*

① -Dispositions relatives au congé de présence parentale (CPP) et au temps partiel y afférent

Tout agent de La Poste, fonctionnaire, agent contractuel de droit public ou salarié de droit privé, dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit, soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

L'enfant doit être à la charge effective et permanente au sens de l'article L. 513-1 et L. 512-3 du Code de la sécurité sociale. Cette condition est réputée être remplie par la personne qui perçoit les prestations familiales au titre de cet enfant.

La possibilité d'obtenir un congé de présence parentale est ouverte, au titre du même enfant, à la mère ou au père. Cette possibilité est ouverte conjointement aux deux parents lors d'une demande d'activité à temps partiel.

a - Nature et effets du congé de présence parentale et du temps partiel y afférent

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré.

Ce congé est accordé de plein droit au parent concerné, sous réserve des conditions énoncées au ② ci-après.

L'agent en CPP ne peut exercer aucune activité professionnelle. De même, l'agent qui bénéficie d'un temps partiel pour ce même motif ne peut utiliser la réduction d'activité obtenue pour exercer une activité professionnelle, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel.

- Cas des agents contractuels de droit public et des salariés de droit privé

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. L'agent conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

En ce qui concerne les salariés de droit privé nouvellement embauchés, le CPP a pour effet de suspendre la période d'essai pour une durée équivalente (cf. article 4 de la circulaire du 22 juin 1999 BRH 1999 doc. RH 42 figurant au § 341 du chapitre 1 du présent Recueil).

Par ailleurs, le congé de présence parentale a pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail.

Enfin, les agents qui en remplissent les conditions conservent la qualité d'électeurs, lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire.

b - Formalités de dépôt de la demande de congé ou de temps partiel de présence parentale

L'agent doit adresser sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou demande écrite remise en main propre au responsable hiérarchique contre décharge, au moins quinze jours avant le début du congé ou du travail à temps partiel, accompagnée d'un certificat médical.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé peut débuter à la date de la demande, l'agent devant impérativement transmettre dans les quinze jours le certificat médical susmentionné.

Le certificat médical produit doit attester que la gravité de la maladie ou de l'accident rend nécessaire la présence du parent auprès de l'enfant ainsi que de la durée prévisible de cette présence indispensable. Le médecin doit obligatoirement indiquer une durée précise (cf. annexe à l'article 125 au présent chapitre).

Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du code de sécurité sociale.

En ce qui concerne l'activité à temps partiel, la demande doit préciser l'organisation de travail souhaitée de manière quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. En cas de divergence avec les nécessités de service, un entretien à l'initiative du supérieur hiérarchique sera programmé afin de rechercher un accord entre les besoins de l'agent et les contraintes de service.

L'accord sur les modalités d'exercice de l'activité à temps partiel sera formalisé par l'établissement d'un document (avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé [...] précisant le motif de mise en place du temps partiel, la durée de travail retenue et sa répartition, la durée d'application de l'accord ainsi que les conditions de son renouvellement éventuel.

En cas de demande d'allocation de présence parentale, les pièces exigées doivent être complétées par celles figurant au § ② c infra.

c - Durée des périodes de congé ou de temps partiel de présence parentale et conditions de renouvellement

La période de temps partiel ou de congé de présence parentale a une durée initiale de quatre mois au plus. Elle peut être renouvelée deux fois dans la limite maximale totale de douze mois, renouvellements inclus.

Le parent de l'enfant malade peut en conséquence modifier l'organisation de son activité professionnelle, soit en l'interrompant, soit en la réduisant pour l'exercer à temps partiel, ce pendant une période de quatre mois ou d'une durée inférieure à quatre mois.

Lorsque l'agent entend prolonger cette période de congé ou de temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou demande écrite remise en main propre contre décharge), au moins quinze jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé de présence parentale en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé de présence parentale.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel demandée ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, l'agent ne peut modifier ni la durée du travail initialement choisie ni l'organisation de l'activité professionnelle convenue, sauf accord exprès de l'employeur.

d - Pièces justificatives à remettre aux bénéficiaires du congé ou temps partiel de présence parentale (attribution initiale ou renouvellement)

- En cas de congé de présence parentale

La condition de cessation d'activité professionnelle (requis pour le droit à l'allocation de présence parentale à taux plein, cf. chapitre ② ci-après) fait l'objet d'une attestation établie par l'employeur indiquant que l'intéressé bénéficie d'un congé de présence parentale prévu à :

- l'article L. 122-28-9 du code du travail (pour les salariés de droit privé).

L'attestation précise également la période de date à date dudit congé.

- En cas de temps partiel de présence parentale

La condition de réduction d'activité professionnelle (requis pour le droit à l'allocation de présence parentale à taux partiel, cf. chapitre ② ci-après) fait l'objet d'une attestation établie par l'employeur indiquant que l'intéressé bénéficie d'une réduction d'activité en application de :

- l'article L. 122-28-9 du code du travail (pour les salariés de droit privé),

- l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 (pour les agents fonctionnaires et contractuels de droit public).

L'attestation précise également la période de date à date de la réduction d'activité et la quotité d'activité exercée.

e - Fin du congé de présence parentale ou du temps partiel y afférent pour les salariés de droit privé

[...]

A l'issue du congé de présence parentale ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, l'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, l'agent retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de manière anticipée à condition d'adresser une demande motivée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date de reprise souhaitée.

Le cas échéant, un avenant au contrat de travail constatant la fin anticipée de la période d'activité à temps partiel sera établi.

② - Allocation de présence parentale (APP)

Cette allocation est destinée notamment à permettre aux parents ayant un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté de prendre le temps d'effectuer toutes les démarches et formalités prévues notamment pour l'octroi de l'allocation d'éducation spéciale et de ses compléments.

L'allocation de présence parentale est destinée à compenser l'absence ou la diminution des revenus du foyer faisant suite à la suspension totale d'activité ou au passage à une activité réduite d'un ou des deux parents de l'enfant, telles que prévues au chapitre A de la présente circulaire, ainsi qu'à l'arrêt de la recherche d'emploi pour les motifs développés au chapitre ① susvisé.

a - Dispositions générales

Condition préalable : il ne pourra être servi d'allocation de présence parentale que dans le cadre d'un congé ou d'un temps partiel de présence parentale (ou dans celui de situations assimilées ci-après prévues).

Pour pouvoir ouvrir droit à cette prestation, le ou les bénéficiaires doivent avoir réduit ou cessé leur activité professionnelle dans le cadre exclusivement d'un congé de présence parentale ou d'un temps partiel accordé pour ce même motif. A titre d'exemple, les agents placés en congé parental (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) ou en congé parental d'éducation (salariés de droit privé) ne peuvent bénéficier de cette prestation. Il leur appartient de demander, au préalable, à leur employeur que leur congé soit requalifié en congé de présence parentale.

Est assimilée à la cessation d'activité professionnelle exigée :

- l'interruption de recherche d'activité par les travailleurs en recherche active d'emploi, (interruption qui entraîne nécessairement suspension du versement des indemnités journalières de chômage ⁽¹⁾);
- l'interruption de leur formation par les travailleurs en formation professionnelle rémunérée.

Cette allocation est une prestation familiale au sens de l'article L.511-1 du code de la sécurité sociale, elle n'est donc pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Elle est en revanche assujettie à la CRDS. Elle est versée, sans condition de ressources, en métropole et dans les DOM (dans les mêmes conditions).

Les règles relatives à la prescription biennale, à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des prestations familiales s'appliquent à l'allocation de présence parentale, dans les conditions prévues pour toutes les prestations familiales.

Cette nouvelle prestation est versée par La Poste, aux personnels qui, satisfaisant aux conditions générales d'ouverture des droits à prestations familiales, relèvent du régime spécial des prestations familiales de La Poste.

Chaque bénéficiaire de cette prestation peut être affilié à l'assurance vieillesse des personnes bénéficiaires de prestations familiales, sous réserve de remplir les conditions générales requises à cet effet.

⁽¹⁾ Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ne sont pas cumulables avec l'APP. En conséquence, leur paiement est suspendu. A la date de cessation de paiement de l'APP, les indemnités sont à nouveau servies jusqu'à l'expiration des droits.

b - Conditions d'attribution

L'allocation de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt ou réduit temporairement son activité professionnelle, pour se consacrer à un enfant dont elle assume la charge, qui est atteint d'une maladie, d'un handicap grave ou qui est victime d'un accident grave.

Remarque : le droit à l'allocation de présence parentale n'est pas ouvert lorsque la durée prévisible de la maladie de l'enfant motivant la présence parentale à ses côtés est inférieure à quatre mois (ou deux mois en cas d'affection périnatale). **Exemple** : congé de présence parentale accordé du 1^{er} mars au 1^{er} juillet, soit 4 mois, alors que la durée de la maladie de l'enfant motivant la présence parentale correspond à 3 mois (du 1^{er} mars au 1^{er} juin). Dans ce cas, aucun droit à allocation de présence parentale n'est ouvert.

Toutefois, le droit à l'allocation de présence parentale peut être ouvert à une personne bénéficiant d'un congé ou d'un temps partiel de présence parentale d'une durée inférieure à 4 mois lorsque la durée prévisible de la maladie de l'enfant est au moins égale à 4 mois.

- Organisme débiteur de cette prestation

Lorsque l'allocataire est agent de La Poste ⁽²⁾, l'organisme habilité à servir cette nouvelle prestation est soit La Poste (allocataires fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés plus de 120 heures par mois par La Poste), soit la CAF du lieu de résidence de l'allocataire (salariés de droit privé et agents contractuels de droit public employés moins de 120 heures par mois par La Poste).

- Conditions relatives au bénéficiaire

• Qualité de bénéficiaire

Il s'agit de l'allocataire des prestations familiales (désigné d'un commun accord au sein du couple, à cet effet, s'il n'y avait pas auparavant versement de prestations) et/ou de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS.

Peuvent bénéficier de l'APP :

- les salariés, fonctionnaires et agents publics,
- les VRP,
- les employés de maison,
- les non-salariés,
- les stagiaires de la formation professionnelle rémunérée,
- les travailleurs à la recherche active d'emploi.

• Activité professionnelle

a) Condition d'activité antérieure

Contrairement aux règles relatives à l'Allocation parentale d'éducation, il n'existe aucune condition de durée d'activité antérieure prévue pour l'octroi de l'allocation de présence parentale.

b) Cessation totale d'activité professionnelle

Cette cessation d'activité doit résulter d'un congé de présence parentale (ou d'une situation assimilée). Sa durée ne peut excéder 4 mois, renouvelable au plus 2 fois, c'est-à-dire au total un maximum de 12 mois pour une même pathologie et pour un même enfant.

Exception : Cette durée est ramenée à 2 mois en cas d'affection périnatale. L'organisme débiteur des prestations familiales identifiera ces demandes dès lors que l'enfant concerné par ces dispositions sera âgé de moins de 6 mois. Ce droit sera alors dans cette hypothèse renouvelable 3 fois sans attendre l'avis du contrôle médical par périodes de 4 mois, sans pouvoir excéder la période de 12 mois.

Suivant la qualité du bénéficiaire, celui-ci sera tenu de fournir à l'appui de sa demande :

1. pour les salariés, fonctionnaires et agents publics : une attestation de l'employeur indiquant la cessation de toute activité professionnelle dans le cadre d'un CPP,
2. pour les VRP, les employés de maison et les non-salariés, une déclaration sur l'honneur de la cessation totale d'activité professionnelle,
3. pour les stagiaires de la formation professionnelle rémunérée, une attestation du formateur indiquant la cessation de formation professionnelle,

(2) Le conjoint, concubin ou partenaire de PACS, non agent de La Poste, peut lui aussi être désigné au sein du couple en qualité d'allocataire.

4. pour les chômeurs indemnisés, une attestation de l'organisme habilité à verser les indemnités de chômage, de suspension de versement de ces indemnités.

c) Réduction de l'activité professionnelle

Cette réduction d'activité professionnelle doit résulter d'un temps partiel de présence parentale. Elle s'apprécie par rapport à un temps plein pratiqué dans l'entreprise.

Suivant la qualité du bénéficiaire, celui-ci sera tenu de fournir à l'appui de sa demande :

1. pour les salariés, fonctionnaires ou agents publics : une attestation de l'employeur indiquant la réduction de l'activité professionnelle d'au moins 20% correspondant à un temps partiel de présence parentale,
2. pour les VRP, les employés de maison et les non-salariés, une déclaration sur l'honneur indiquant l'exercice d'une activité professionnelle inférieure d'au moins 20% par rapport à une activité à temps plein.

Ne peuvent prétendre à l'APP à taux partiel, les stagiaires de la formation professionnelle rémunérée et les chômeurs indemnisés.

- Conditions relatives à l'enfant

- Enfant ouvrant droit à cette prestation familiale

Cette prestation ne peut être attribuée qu'au titre d'un enfant dont l'allocataire assume la charge effective et permanente, au sens des prestations familiales. Cette condition s'apprécie au mois d'ouverture du droit. Cet enfant doit donc avoir moins de 20 ans et ne pas percevoir une rémunération mensuelle supérieure à 55% du SMIC. Compte tenu des spécificités relatives aux règles des dates d'effet, cette prestation peut être servie jusqu'au mois inclus du 20ème anniversaire.

L'enfant doit résider régulièrement en métropole ou dans un département d'outre-mer.

- Rang de l'enfant

A la différence des allocations familiales ou de l'allocation parentale d'éducation qui ne sont payées qu'à partir du second enfant à charge, l'allocation de présence parentale est servie quel que soit le rang de l'enfant dans la famille et notamment lorsque celui-ci est enfant unique ou le dernier enfant à charge d'une famille composée d'autres enfants qui ont cessé d'être à charge.

- Etat de santé de l'enfant

Cet enfant doit être atteint d'une maladie ou d'un handicap grave ou doit avoir été victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants. Il n'existe pas de liste exhaustive de maladies ou handicap. Cette gravité est appréciée par le service du contrôle médical du régime d'assurance maladie d'appartenance de l'enfant, au vu du certificat médical transmis sous pli cacheté par le service gestionnaire impérativement dans les 15 jours à compter du dépôt de la demande d'allocation.

c - Modalités de paiement

- Demande d'allocation de présence parentale

Les agents souhaitant bénéficier de cette prestation doivent se procurer les formulaires requis auprès de l'organisme habilité à servir les prestations familiales ou auprès du correspondant RH de l'établissement ou du service concerné.

Cette demande doit être adressée au service compétent (cf. annexes au présent article 125 n° 7 à 10), et accompagnée obligatoirement des pièces justificatives suivantes :

- une attestation médicale indiquant la nécessité de la présence des parents au chevet de l'enfant pendant au moins 4 mois consécutifs (2 mois si l'enfant concerné est âgé de moins de six mois à la date d'ouverture du droit). Dans cette attestation, ne doit pas apparaître, pour des raisons de secret médical, la pathologie de l'enfant (cf. annexe au présent article n° 5 - modèle intégré dans la demande d'APP, à remplir par le médecin ou à reproduire sur papier libre),

- un certificat médical spécifique à faire remplir par le médecin et transmis sous pli cacheté avec la demande dûment remplie (cf. annexe n° 3 au présent article 125),
- un document attestant de l'octroi du congé ou de l'autorisation (ou avenant au contrat de travail) de travail à temps partiel, déclaration sur l'honneur ou attestations prévues dans les cas particuliers visés au § 2 b activité professionnelle),
- uniquement s'il s'agit d'une première demande de prestations familiales déposée auprès de La Poste, la déclaration de situation familiale (imprimé n° 893-1-A ou 893-1-A-Dom).

N.B. : A l'exclusion de l'imprimé susvisé, l'ensemble de ces documents est réclamé à chaque renouvellement du droit, tout renouvellement de droit faisant l'objet d'une procédure identique à celle exigible lors de la demande initiale.

Il incombe également au service habilité à servir cette prestation de connaître à quel régime d'assurance maladie est rattaché l'enfant, ainsi que son adresse (pour l'envoi du certificat médical sous pli cacheté). Cette information est obligatoirement recueillie sur la demande d'APP (cf. annexe 5 au présent article 125).

- Période de versement de l'allocation de présence parentale

Cette allocation est versée pour une durée initiale inférieure ou égale à 4 mois renouvelable deux fois, soit au maximum 12 mois. Il n'existe aucune durée minimale, sous réserve toutefois que le certificat médical mentionne la nécessité de la présence parentale au chevet de l'enfant pendant au moins 4 mois (2 mois en cas d'affection périnatale).

Exemple : un CPP d'un mois donne droit à l'APP pour un mois.

- Drogations aux règles relatives aux dates d'effet prévues pour l'octroi des prestations familiales

a) Ouverture du droit

L'allocation de présence parentale est due à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande sous réserve que les conditions d'ouverture soient réunies à cette date. Le point de départ du versement de l'allocation est fonction du dépôt de la demande d'allocation à l'organisme débiteur de prestations familiales compétent (cf. annexe 7). Ces règles sont applicables, sauf lorsque les règles de non-cumul retardent le paiement de cette prestation.

Exemple 1 : début du congé et date de dépôt de la demande le 12 février, droit à compter du 1er février.

Exemple 2 : même exemple mais indemnisation au titre d'un congé de maladie se poursuivant au-delà de la date de demande du CPP : report du point de départ du CPP à la fin du congé de maladie et début du droit à l'APP reporté de la même manière.

Il n'est donc pas nécessaire d'attendre l'avis du contrôle médical pour procéder au paiement de cette allocation.

b) Changement de la durée d'activité

La modification de la durée d'activité professionnelle entraîne une modification des droits à compter du 1er jour du mois civil suivant le changement.

Exemples :

- reprise d'une activité professionnelle à temps plein : dernier mois payé : celui de la reprise d'activité ;
- reprise d'une activité à temps partiel après une cessation totale d'activité : APP à taux plein jusqu'au mois de la reprise inclus et APP à taux partiel à compter du mois suivant celui de la reprise ;
- cessation totale d'activité en cours de droit à une APP à taux partiel : APP à taux partiel jusqu'au mois de la cessation d'activité et APP à taux plein à compter du mois suivant celui de la cessation d'activité ;
- modification de la quotité de travail en cours de droit : prise en compte à compter du mois suivant celui de la modification, quelle qu'elle soit (augmentation ou réduction d'activité).

c) Modifications relatives à la situation familiale

De la même manière, tout changement relatif à la composition de la structure familiale du bénéficiaire, ne sera pris en compte qu'à compter du mois suivant celui au cours duquel a eu lieu ce changement (exemple : séparation des deux membres du couple, avec absence de vie maritale du bénéficiaire).

d) Fin du droit

Contrairement aux règles de droit commun, l'allocation de présence parentale cesse d'être due à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions de droit cessent d'être réunies, c'est-à-dire notamment :

- la fin du congé,
- la reprise anticipée de l'activité du bénéficiaire,
- le décès de l'enfant ou du bénéficiaire,
- la date de réception de l'avis défavorable du contrôle médical,
- la perception d'avantage journalier non cumulable,
- la fin de la charge de l'enfant (exemple : le mois du 20ème anniversaire de l'enfant inclus).

Exception : La fin du droit intervient le dernier jour du mois précédant celui de la perception d'un avantage non cumulable (complément d'Allocation d'éducation spéciale, allocation d'adulte handicapé, pension vieillesse, allocation forfaitaire de repos maternel et allocation de remplacement pour maternité).

Dans tous les cas, l'allocation est attribuée par période de quatre mois, renouvelables deux fois au maximum, dans la limite d'une durée maximale d'une année.

- Durée de versement de l'allocation de présence parentale

L'allocation de présence parentale est versée mensuellement pendant 4 mois renouvelables deux fois, dans la limite maximale d'une année. Pour chaque période d'attribution de la prestation, la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants de la part des parents est attestée par un certificat médical détaillé et soumise à l'avis du contrôle médical.

Exception : Cette durée est ramenée à 2 mois en cas d'affection périnatale, si l'enfant concerné est âgé de moins de 6 mois à la date d'ouverture de droit. Ce droit sera alors dans cette hypothèse renouvelable 3 fois sans attendre l'avis du contrôle médical par périodes de 4 mois, sans pouvoir excéder la période de 12 mois.

Il est possible d'ouvrir de nouveau un droit à APP, en cas de nouvelles pathologies de l'enfant et sous réserve d'un avis favorable du contrôle médical.

- Montant de la prestation

Le montant de cette prestation varie suivant que le ou les parents suspendent totalement ou partiellement leur activité professionnelle. Il existe trois taux :

- un taux correspondant à la cessation totale d'activité, dit taux plein,
- un taux correspondant à une activité exercée à mi-temps par rapport à la durée légale du travail ou la durée considérée comme équivalente ou la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise,
- un taux correspondant à une activité comprise entre 50% et 80 % par rapport à cette même durée.

Il varie également en fonction de la composition familiale : allocataire en couple (mariage, concubinage ou PACS) ou allocataire isolé.

Pour les droits ouverts au titre de l'année 2002, les montants sont fixés à l'annexe n° 4 au présent article 125 de la présente circulaire.

Les montants de cette prestation familiale sont identiques en métropole et dans les DOM.

d - Règles de cumul et de non-cumul

- Possibilités pour les deux membres du couple de cumuler deux APP

Les deux membres du couple peuvent cumuler deux allocations de présence parentale à taux partiel. Contrairement aux règles relatives à l'allocation parentale d'éducation, le montant cumulé de ces deux prestations peut excéder celui d'une APP à taux plein. Dans un tel cas, deux demandes distinctes d'APP sont nécessaires, car chaque APP répond à ses propres règles de dates d'effet.

En revanche, les deux membres du couple ne peuvent cumuler ni le bénéfice de deux APP à taux plein, ni celui d'une APP à taux plein et d'une allocation à taux partiel.

- Règles de non-cumul

L'APP à taux plein et à taux partiel n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, même en cours de droit,
- l'allocation forfaitaire de repos maternel ou l'allocation de remplacement pour maternité,
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi,
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité,
- l'allocation parentale d'éducation (APE) (versement de la prestation la plus avantageuse),
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident de travail,
- l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), sauf pour l'APP à taux plein pour le trimestre de cessation ou de reprise d'activité. Dans tous les cas, l'AGED n'est pas cumulable avec l'APP à taux partiel.

En revanche l'APP à taux partiel est cumulable, en cours de droit, avec l'indemnisation de congés de maladie ou d'accident de travail intervenus au cours de la période où l'activité est exercée à temps partiel.

Exemples :

- temps partiel de présence parentale accordé à la mère le 12 mai et congé de maladie accordé à ce bénéficiaire le 25 juillet : cumul possible.
- CPP accordé le 12 mai alors que le bénéficiaire est en congé de maladie jusqu'au 23 juillet. Date d'effet des droits à APP : 1er août.

- Cas particulier de la perception de l'APP et de l'allocation d'éducation spéciale

L'APP à taux plein et à taux partiel n'est pas cumulable avec le complément de l'allocation d'éducation spéciale perçu pour un même enfant. Toutefois, lorsque le complément d'allocation d'éducation spéciale est attribué au titre d'une période pour laquelle un droit à l'allocation de présence parentale a été ouvert, la prestation la plus favorable reste acquise au bénéficiaire.

De même que la règle relative au non-cumul APE/APP, il conviendra de déterminer et de verser les prestations les plus avantageuses entre les solutions suivantes :

- soit allocation d'éducation spéciale (montant de base) + APP,
- soit allocation d'éducation spéciale + complément d'AES.

Lorsque le parent bénéficiaire de l'APP ouvre droit au complément d'AES avec effet rétroactif au titre d'une période ayant donné lieu au paiement de l'APP, il conviendra suivant le cas, soit de verser la différence entre le complément d'AES et l'APP, lorsque ce complément est supérieur, soit de maintenir le paiement de l'APP jusqu'à la fin du droit à cette prestation, sans versement du complément, lorsque celui-ci est inférieur à l'APP.

- Règles de cumul

L'allocation de présence parentale est cumulable avec :

- l'allocation pour jeune enfant,
- le complément familial,
- l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA),
- les allocations familiales,
- l'allocation de soutien familial,
- l'allocation d'adoption,
- l'allocation de rentrée scolaire.

e - Rôle du service du contrôle médical

Le droit à la prestation est subordonné à l'avis favorable du service du contrôle médical dont relève l'enfant en qualité d'ayant droit de l'assuré. S'agissant de l'organisme habilité à exercer ce contrôle au titre de l'assurance maladie, il s'agira, dans tous les cas, de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du ressort du domicile du parent auquel est rattaché l'enfant, même si une autre institution assure le remboursement des dépenses de santé relatives à l'enfant (exemple : pour les fonctionnaires de La Poste, contrôle médical de la CPAM, même si la prise en charge des frais médicaux est assurée par l'intermédiaire de la Mutuelle Générale).

En conséquence, le service du contrôle médical de la CPAM est destinataire du certificat médical préalable à l'obtention de l'allocation de présence parentale (imprimé Cerfa remis avec la demande d'allocation de présence parentale).

Il doit se prononcer dans un délai maximum de deux mois. Au delà de ce délai, le défaut de réponse vaut avis favorable.

En cas de réponse négative, l'organisme débiteur des prestations familiales doit notifier ce refus de droit avant le dernier jour du 3ème mois civil suivant la réception de la demande d'APP.

f - Indus

En cas de refus fondé sur un avis défavorable du service du contrôle médical et notifié dans les délais prévus au paragraphe ci-dessus, la totalité de l'APP versée au titre de la période de droit est récupérable. C'est également le cas lorsqu'il apparaît que l'arrêt ou la réduction d'activité n'a jamais été effectif.

Si, en revanche, il y a eu arrêt de travail ou réduction d'activité puis reprise anticipée de cette activité non signalée à l'organisme débiteur de prestations familiales, seule l'APP versée les mois suivants cette reprise d'activité est récupérable.

③ - Dispositif du contrôle interne : risques majeurs

a - CPP et temps partiel y afférent

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de congé et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues et en particulier aux points suivants :

- la production du certificat médical,
- la suspension totale (CPP) ou partielle (temps partiel) de la rémunération,
- la durée maximale du congé ou de la période de temps partiel,
- l'absence d'exercice d'une autre activité par le bénéficiaire du congé ou du temps partiel de présence parentale, ce dernier devant réellement consacrer la réduction d'activité à donner des soins à son enfant.

Le contrôle de premier degré (octroi du congé, suivi du bénéficiaire et réintégration à l'issue du congé) est assuré par le responsable RH du département.

b - Allocation de présence parentale

Il appartient au service habilité à servir les prestations familiales de veiller à ce que :

- les dossiers comportent l'ensemble des pièces visées au paragraphe ② c (demande d'APP), aussi bien lors de la demande initiale que lors de chaque renouvellement. Cette démarche vise à ce que ce service puisse mettre rapidement en paiement la prestation,
- le certificat médical sous pli cacheté soit adressé rapidement (dans les 15 jours qui suivent le dépôt de la demande d'APP) au service du contrôle médical compétent,
- l'attestation médicale indiquant la nécessité d'une présence parentale au chevet de l'enfant précise que celle-ci a une durée prévisible d'au moins 4 mois, faute de quoi aucun droit ne pourra être liquidé,

- les refus éventuels liés à un avis défavorable du service du contrôle médical de la CPAM soient notifiés à l'allocataire avant le dernier jour du 3ème mois civil suivant celui de la réception de la demande d'APP.

Tableau récapitulatif des différentes durées requises en matière d'APP

	Durée minimale	Durée maximale
Nécessité de la présence parentale mentionnée sur la demande d'APP	4 mois (ou 2 mois lorsque l'enfant est âgé de moins de six mois)	aucune (mais ce document sera réclamé tous les 2 ou 4 mois, lors de chaque renouvellement des droits)
Versement de l'APP	1 mois (même si le congé de présence parentale a une durée inférieure à 1 mois)	4 mois (ou 2 mois lorsque l'enfant est âgé de moins de six mois) renouvelables deux fois dans la limite d'un an

Par ailleurs, pour ce qui concerne les fonctionnaires et agents contractuels de droit public effectuant plus de 120 heures par mois, il appartient au service qui a en charge le paiement de l'allocation, d'en contrôler le montant notifié (celui-ci étant revalorisé chaque année) ainsi que la durée de versement (limitée au maximum à 12 mois).

③ Mise en œuvre

Les difficultés d'application seront soumises aux services suivants de la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines :

- ♦ DRSP (Réglementation Sociale) en ce qui concerne le congé de présence parentale et le travail à temps partiel : ☎ 01.55.44.27.17 ou 01.55.44.27.15
- ♦ DRCS2 (Protection Sociale) en ce qui concerne l'allocation de présence parentale : ☎ 01.55.44.27.43

126 - Congé de paternité

Voir chapitre 5, § 25.

13 - CONGES D'EDUCATION

131 - Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant (art. L.122.28.1 et suivants du code du travail)

131.1 - Bénéficiaires

BRH 1993 RH 2 du 08.01.93 modifié par BRH 1995 RH 66 du 12.10.95 et BRH 1997 RH 72 du 09.07.97, § 2

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (soit 16 ans) ⁽¹⁾ confié en vue de son adoption, peut choisir entre deux types de formules :

- soit bénéficiaire d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Cette possibilité de droit est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants. Ils peuvent en bénéficier simultanément ou alternativement.

Lorsque l'agent opte pour une réduction de son activité, il convient de consigner par écrit les nouvelles conditions de travail et d'établir un avenant à son contrat.

(1) Cette condition d'âge s'apprécie lors de l'adoption ou au moment où l'enfant est confié en vue de l'adoption

131.2 - Demande, point de départ et durée

Le droit à congé parental est ouvert à compter :

- de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption en ce qui concerne la mère ;
- de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté en ce qui concerne le père.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent contractuel doit adresser au chef de service une demande indiquant le point de départ et la durée de la période sollicitée, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cette période doit suivre immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, la demande doit être faite au moins un mois avant le terme du congé. Dans les autres cas, la demande doit être faite deux mois avant le début de la période sollicitée. Les délais impartis ci-dessus sont impératifs. On ne peut opposer un refus, dans la mesure où la demande est régulière.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus, et peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant quelle que soit la date de leur début ⁽¹⁾.

Exception

BRH 1995 RH 66 du
12.10.1995

La durée du congé parental ou de la période de travail à temps partiel peut être prolongée d'un an, en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant au-delà du troisième anniversaire de celui-ci ou, en cas d'adoption au-delà des trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L 541-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette possibilité de droit est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants. Ils peuvent en bénéficier simultanément ou alternativement.

BRH 1993 RH 2 suite

131.3 - Renouvellement

Toute demande de prolongation doit être adressée au chef de service un mois avant le terme de la période octroyée, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme d'une période accordée, l'agent contractuel peut solliciter la transformation du congé parental en activité à temps partiel pour élever un enfant ou inversement, sur demande déposée dans les mêmes délais que précédemment.

Toutefois, à l'occasion des prolongations d'activité à temps partiel, la durée de travail initialement choisie ne peut être modifiée, sauf sur accord de l'employeur.

En cas de nouvelle naissance ou d'adoption intervenant pendant le congé parental, un nouveau congé peut être accordé dont le point de départ est déterminé par la fin du congé de maternité ou d'adoption auquel la mère aurait pu prétendre si elle avait été en activité. En ce qui concerne le père, un nouveau congé peut être accordé à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de ce nouvel enfant.

(1) Cependant, pour l'enfant âgé de plus de trois ans et de moins de 16 ans, la durée du congé parental ou de l'activité à temps partiel ne peut excéder un an à compter de son arrivée au foyer.

131.4 - Reprise de l'activité

*** Reprise anticipée**

L'agent peut reprendre son travail de façon anticipée, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

*BRH 1995 RH 66 du
12.10.1995*

- l'agent bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, avant la fin de la période en cours, de reprendre son activité professionnelle initiale sur son ancien emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente ;
- l'agent bénéficiaire d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité professionnelle initiale, avant la fin de la période en cours.

BRH 1993 RH 2 suite

La demande doit alors être motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception un mois au moins avant la date à laquelle il entend en bénéficier.

*** Reprise à l'issue du terme du congé**

Il n'existe dans ce cas, pour l'agent concerné, aucune formalité ou délai quelconque pour manifester sa volonté de reprendre son travail.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié doit retrouver automatiquement son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, situé dans le même lieu géographique. Cette règle joue également en cas de retour anticipé. L'agent retrouve également ses avantages acquis avant le début de ce congé.

131.5 - Situation du contractuel pendant le congé parental d'éducation ou l'exercice du travail à temps partiel

*** Rémunération**

L'agent contractuel en congé parental d'éducation cesse de bénéficier de ses droits à rémunération.

L'agent qui travaille à temps partiel pour élever son enfant est rémunéré au prorata de son emploi.

*** Activité**

Le bénéficiaire de ce congé ou de cette activité ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que celle d'assistante maternelle.

*** Avantages liés à l'ancienneté**

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

132 - Congé postnatal pour élever son enfant (art. L.122.28 du Code du Travail)

132.1 - Bénéficiaires

Ce congé est accordé de droit :

- à la mère à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ;
- au père : dans ce cas le congé prend effet deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La demande doit être adressée au chef de service 15 jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce congé n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté. Sa durée maximum est d'un an.

Les bénéficiaires de ce congé seront, le plus souvent, les agents qui ne satisfont pas aux conditions exigées pour ouvrir droit au congé parental d'éducation.

132.2 - Reprise de l'activité

Ce congé rompt le contrat, mais l'agent contractuel en congé postnatal bénéficie sur sa demande par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, d'une priorité d'embauchage pendant l'année qui suit la rupture du contrat.

Cette priorité de réembauchage n'implique pas un droit automatique à réemploi.

Il faut :

- qu'il y ait vacance d'emploi ;
- que la qualification de l'agent lui permette de postuler à l'emploi vacant.

Si ces deux conditions ne sont pas remplies, l'employeur n'est pas tenu de reprendre l'agent.

Après réintégration, l'agent retrouve le bénéfice des avantages acquis au moment du départ.

133 - Congé sans traitement pour élever un enfant de moins de huit ans

133.1 - Bénéficiaires

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'une année, a droit sur sa demande à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Ce congé peut être fractionné, mais sa durée maximale ne peut dépasser cinq ans, dans la carrière, quel que soit le nombre d'enfants.

133.2 - Reprise de l'activité

Ce congé suspend le contrat. Au terme du congé, l'agent est réemployé dans l'emploi précédent ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée un mois avant le terme du congé.

14 - CONGES POUR MOTIFS PERSONNELS OU PROFESSIONNELS

141 - Congé sabbatique (art. L.122.32.17 et suivants du Code du Travail)

141.1 - Bénéficiaires

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit est ouvert à l'agent qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois.

La demande doit être adressée au chef de service au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur peut différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur et il ne compte pas pour l'acquisition de l'ancienneté.

L'agent peut exercer une activité salariée pendant son congé, sauf à respecter les obligations de loyauté et de discrétion qui continuent à le lier et en particulier de ne pas se livrer à une activité concurrentielle.

141.2 - Reprise de l'activité

A l'issue du congé, l'agent contractuel retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'intéressé ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

142 - Congé non payé

Il est admis, en pratique, que l'employeur et le salarié peuvent convenir de la possibilité pour le salarié de prendre un congé non payé si l'organisation des services le permet, et si le motif invoqué le justifie. Les conséquences sur la situation de l'agent sont les mêmes que celles du congé sabbatique.

143 - Congé ou exercice d'une activité à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (Loi n° 2003-721, art. 17 du 1^{er} août 2003)

143.1 - Caractéristiques du congé ou de l'exercice d'une activité à temps partiel pour la création ou reprise d'entreprise

- Bénéficiaires

Lors de la création ou reprise d'entreprise, le salarié en activité justifiant d'une ancienneté à La Poste d'au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non, a droit à sa demande au bénéfice, soit :

- d'un congé ;
- d'une période de travail à temps partiel.

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date du départ en congé ou de son passage à temps partiel.

Ce droit ne peut être exercé par le salarié pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise intervenant moins de trois ans après la précédente.

Le responsable hiérarchique peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite des six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre au responsable de la demande par le salarié.

- Durée du congé ou de la période de travail à temps partiel

La durée maximale de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel est d'une année. Celle-ci peut être prolongée dans la limite d'un an.

- Formalités à accomplir

Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou la remettre en main propre contre décharge à son responsable hiérarchique, au moins deux mois avant le début du congé ou de la période d'activité à temps partiel souhaitée.

A l'occasion de sa demande, le salarié doit mentionner l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre et préciser selon le cas, soit :

- le point de départ du congé et la durée souhaitée;
- le point de départ de la réduction d'activité, la quotité de temps partiel et l'organisation de travail proposée (réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle) ainsi que la durée souhaitée.

Toute demande de prolongation d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel précédemment accordés, doit faire l'objet d'une information auprès du responsable hiérarchique dans les mêmes conditions et deux mois avant son terme.

L'employeur doit informer le salarié par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de son accord pour la date de départ ou de la période de travail à temps partiel choisie, soit de sa volonté de reporter celle-ci. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise de la demande du salarié en main propre, son accord est réputé acquis.

143.2 - Incidences du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou reprise d'entreprise, sur la situation professionnelle du salarié

- Nature et effets du congé ou de la période de travail à temps partiel

- Nature et effets du congé

Le congé pour la création ou reprise d'entreprise est un congé non rémunéré. Durant la période octroyée au titre de ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Durant ce congé le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

Rappel : La possibilité est offerte au salarié souhaitant le bénéfice d'un congé pour la création ou reprise d'entreprise de cumuler, sur une période maximale de six années, ses congés payés. Ainsi, le salarié peut demander à reporter jusqu'à son départ les congés payés annuels dus en sus de vingt quatre jours ouvrables. Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié au départ en congé, pour l'ensemble des congés dont il n'a pas bénéficié. En cas de renonciation au congé, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

- Nature et effets de la période de travail à temps partiel

Après entretien et recherche d'un accord avec le supérieur hiérarchique sur l'organisation du temps partiel demandé, un avenant au contrat de travail précisant les modalités d'octroi de ce temps partiel et sa durée doit être établi.

Toute demande de prolongation par le salarié de la période de travail à temps partiel donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

- Fin du congé ou de la période de travail à temps partiel

- Fin du congé

Le salarié doit, au moins trois mois avant le terme de son congé, informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, de sa volonté de reprendre ses fonctions ou de rompre son contrat.

A l'issue du congé, l'intéressé ayant sollicité sa réintégration dans les conditions évoquées au paragraphe ci-dessus, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration de son congé.

- Fin de la période de travail à temps partiel

A l'issue de la période à temps partiel octroyée, l'intéressé retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle précédemment versée.

Le salarié dont un avenant à son contrat de travail a prévu le passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant.

143.3 - Dispositif du contrôle interne : risques majeurs

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de ce congé ou d'une période d'activité à temps partiel et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier aux points suivants :

- examen des droits du salarié (ancienneté, absence au cours des trois dernières années d'une demande similaire),
- durée maximale du congé ou du temps partiel y afférent,
- suspension de la rémunération du salarié lors de l'octroi du congé,
- prise en compte de la modification du contrat lors du passage à temps partiel,
- réintégration de l'agent dans les délais prévus et sur un poste conforme.

144 - Congé d'enseignement ou de recherche (art. L 931.13 du Code du Travail)

144.1 - Bénéficiaires

Ce congé peut être accordé aux agents qui désirent soit :

- dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou dans le cadre d'un stage agréé ou conventionné par l'Etat ou les régions ;
- se livrer à une activité de recherche ou d'innovation conformément à l'article L.931.13, alinéa 2, dans un établissement public de recherche, ou dans une entreprise publique ou privée.

* Ancienneté

Ils doivent justifier de deux ans d'ancienneté.

* Hypothèse de congés successifs

Un agent qui a déjà bénéficié d'un congé d'enseignement ou de recherche ne peut à nouveau prendre un tel congé que si un certain délai s'est écoulé. Ce délai de franchise est fixé par l'article R.931.12 du code du travail et dépend de la durée du congé précédent :

- six mois pour les durées inférieures ou égales à quatre-vingts heures,
- un an pour les durées comprises entre quatre-vingt-une et cent soixante heures,
- pour les périodes plus longues, la durée de ce délai, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures de la période d'enseignement dispensé.

En tout état de cause, le délai ne peut être supérieur à huit ans.

144.2 - Durée du congé

Le congé à temps plein ne peut excéder un an.

La durée du congé à temps partiel ne peut dépasser :

- 4 heures par semaine,
- ou 18 heures par mois.

Ce congé à temps partiel est accordé pour un an mais peut faire l'objet d'un renouvellement en accord avec l'employeur.

144.3 - Formalités

a) Demande

Le délai imposé pour la demande est fonction de la durée d'interruption du travail.

La demande doit être présentée :

- au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois,
- au plus tard trente jours à l'avance lorsque l'interruption est de moins de six mois ou est à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision, la date de début du stage, de l'enseignement ou de l'activité de recherche, la durée ou le nom de l'organisme responsable.

b) Réponse de l'employeur

L'employeur peut différer le congé en cas de dépassement du quota maximum d'absences simultanées ou lorsque le congé est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le deuxième cas cité, le report n'est possible que pour une durée maximale de neuf mois.

La réponse de l'employeur doit intervenir dans les 10 jours suivant la réception de la demande.

c) Ordre de priorité des demandes

Lorsque des demandes de congé ont été reportées, elles doivent être ensuite retenues dans l'ordre de priorité suivant :

- demandes déjà présentées et qui ont été différées,
- demandes formulées par des agents dont l'enseignement ou l'activité de recherche a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables,
- demandes formulées par les travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

144.4 - Situation de l'agent

Ce congé suspend le contrat de travail.

Cette période n'est pas assimilée à une période de travail effectif.