

» FONCTIONNAIRES OCCUPANT UN EMPLOI A TEMPS NON COMPLET : CONGES (CONOCO)

Plan:

- I. **CONGES ANNUELS**
- II. **CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION**
- III. **CONGES DE MALADIE**
- IV. **SITUATION DU FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET RELEVANT DU REGIME GENERAL A L'ISSUE DES CONGES DE MALADIE**
- V. **COORDINATION ENTRE EMPLOYEURS**

Cette fiche présente le régime des congés applicable aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet ; pour connaître les principes généraux sur ces emplois, -voir **FONOCO**.

Sur le principe, les « fonctionnaires à temps non complet » bénéficient des mêmes congés que leurs homologues occupant un emploi à temps complet, hormis :

- le régime des congés pour raisons de santé, qui ne sera pas le même selon que le fonctionnaire relève du régime général ou du régime spécial de sécurité sociale
- des adaptations liées à la situation particulière de ces fonctionnaires

Sont abordés ci-dessous les spécificités applicables aux fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet.

I. **CONGES ANNUELS**

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient des droits à congés **annuels** prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, par renvoi effectué à l'article 12 (et à l'article 28 pour les fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois) du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (-voir **DE200391**).

Pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, ils ont donc droit, suivant les dispositions de droit commun, à un congé **annuel** d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts (art. 1er décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985, -voir **DE261185**).

Ainsi, un agent occupant un emploi à temps non complet dont les obligations de service sont réparties sur trois jours par semaine aura droit à : 5 X 3, soit 15 jours de congés **annuels** ; pour bénéficier d'une semaine de congés **annuels**, cet agent devra poser trois jours.

Un agent occupant un emploi à temps non complet dont les obligations sont réparties sur cinq jours par semaine aura droit à : 5 X 5, soit 25 jours de congés **annuels**, quelle que soit la durée de service qu'il accomplit quotidiennement.

Le droit au congé bonifié est également ouvert, dans les mêmes conditions que pour les agents occupant un emploi à temps complet.

II. **CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE ET D'ADOPTION**

1- Principe

Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet bénéficient, quelle que soit leur durée de service (et donc quel que soit leur régime de sécurité sociale), des congés de maternité, de paternité et d'adoption de droit commun (-voir **CONMAT**, **CONPAT** et **CONADO**) tels qu'ils sont prévus par l'article 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (-voir **LO260184CE**), en l'absence de dispositions contraires.

Ils ont droit, notamment, au maintien de l'intégralité de leur rémunération (art. 57 5° loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir **LO260184CE** et **INCMAT**).

2- Dispositions spécifiques aux fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale

* Dispositions applicables en cas d'inaptitude définitive à l'issue du congé

Si le fonctionnaire relevant du régime général est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et s'il est impossible de le reclasser, il est licencié. Le licenciement ne peut néanmoins intervenir avant l'expiration d'un délai de quatre semaines suivant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption (art. 41 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)).

Le fonctionnaire licencié a droit à une indemnité de licenciement (art. 41-1 et 41-2 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, - voir [DE200391](#)).

Pour plus de détails sur le licenciement et sur l'indemnité, -voir [CENOCO](#).

* Prestations en espèces

Le fonctionnaire relevant du régime général peut prétendre, au titre de l'assurance maternité, à des prestations en espèces versées par la caisse primaire d'assurance maladie ; pour plus de détails, -voir [SONOCO](#).

III. CONGES DE MALADIE

A) LA DISTINCTION ENTRE REGIME SPECIAL ET REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE

En matière de congés de maladie, la protection dont bénéficie l'agent diffère selon qu'il relève du régime général de sécurité sociale ou du régime spécial.

Premier cas : les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale

Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée au moins égale, selon la règle générale, à 28 heures par semaine, relèvent du régime spécial de sécurité sociale et bénéficient, faute de dispositions spécifiques dans le décret n°91-298 du 20 mars 1991, des mêmes congés pour raison de santé que les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet :

- congé de maladie ordinaire
- congé pour maladie à cause exceptionnelle ou pour accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions
- congé de longue maladie
- congé de longue durée
- congé pour infirmité contractée lors d'une campagne de guerre

A l'issue de ces congés, ils bénéficient également des mêmes perspectives (octroi d'un temps partiel thérapeutique, reclassement, disponibilité d'office pour inaptitude physique, mise à la retraite pour invalidité)

Les fonctionnaires stagiaires bénéficient des mêmes congés (art. 7 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992, -voir [DE041192](#)).

Second cas : les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale

Le fonctionnaire qui relève du régime général de sécurité sociale ne bénéficie pas (art. 35 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)), à l'inverse des fonctionnaires relevant du régime spécial, des congés suivants, tels qu'ils sont prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- congé pour maladie à cause exceptionnelle ou pour accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions
- congé de longue maladie
- congé de longue durée
- congé pour infirmité contractée lors d'une campagne de guerre

Il peut prétendre

- au même congé de maladie ordinaire que les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, tel qu'il est prévu par l'article 57 de la loi n°84-53
- à deux congés réglementés par des dispositions spécifiques fixées par le décret n°91-298 du 20 mars 1991: un congé de grave maladie d'une part, un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle d'autre part

Ce régime de congés est valable pour tous les fonctionnaires relevant du régime général, qu'ils soient titulaires ou stagiaires : le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 ne prévoit en effet pas de congés spécifiques pour les stagiaires.

Lorsqu'un agent perd le bénéfice de son affiliation à la CNRACL, il cesse d'avoir droit au bénéfice des congés de maladie liés au régime spécial. L'autorité territoriale peut alors, dans la limite du respect des décisions créatrices de

droits, retirer les décisions correspondantes ; c'est ainsi qu'il peut être mis fin à un congé de longue maladie pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire, alors même que le congé de longue maladie avait été demandé avant la réduction de la durée de service ayant entraîné le changement de régime de sécurité sociale (CE 25 oct. 1996 n°128723, -voir [CE251096](#)).

Concernant les obligations qui s'imposent au fonctionnaire placé en congé de maladie, -voir [MADROB](#).

Sont développées ci-dessous les dispositions spécifiques aux fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale.

B) LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DU REGIME GENERAL

Le congé est identique, quelle que soit la durée de service, à celui des fonctionnaires qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale.

Ainsi, la durée totale du congé peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs. Le fonctionnaire conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois, et la moitié pendant les neuf mois suivants ; le SFT et l'indemnité de résidence lui sont intégralement maintenus.

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

Le délai de carence d'un jour, instauré par la loi de finances pour 2012, s'applique également : le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire (art. 105 loi n°2011-1977 du 28 déc. 2011, -voir [LO281211](#)) ; sur les conditions de mise en oeuvre de la retenue correspondant au jour de carence, -voir [MADROB](#).

Outre la rémunération statutaire, les fonctionnaires peuvent prétendre à des prestations en espèces prévues par le régime général de sécurité sociale : les indemnités journalières (« IJ ») de maladie ; pour plus de détails, -voir [SONOCO](#).

C) LE CONGE DE GRAVE MALADIE DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DU REGIME GENERAL

Il est réglementé par les dispositions de l'article 36 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (-voir [DE200391](#)).

En cas d'affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, le fonctionnaire bénéficie d'un congé de grave maladie. C'est le pendant du « congé de longue maladie » prévu pour les fonctionnaires relevant du régime spécial.

L'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause ; le congé est accordé par décision de l'autorité territoriale ou décision conjointe des autorités territoriales dont il relève, sur avis du comité médical saisi du dossier.

Ce congé, qui a une durée maximale de trois ans, est accordé par période de trois à six mois. L'agent conserve :
- l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois
- puis la moitié pendant les 24 mois suivants.

Pour les autres éléments de rémunération, le décret n°91-298 ne contient aucune règle ; on applique donc, sous réserve de l'appréciation du juge, celles qui sont mises en oeuvre durant le congé de longue maladie :

- maintien intégral de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement durant tout le congé
- maintien de la NBI, dans les mêmes proportions que le traitement, tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé

Outre la rémunération statutaire, les fonctionnaires peuvent prétendre à des prestations en espèces prévues par le régime général de sécurité sociale : les indemnités journalières (« IJ ») de maladie ; pour plus de détails, voir [SONOCO](#)

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature avant d'avoir repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

D) LE CONGE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DU REGIME GENERAL

1- Principe

Le fonctionnaire en activité qui relève du régime général bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès (art. 37 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)) ; ce congé s'applique aux stagiaires, grâce au renvoi effectué à l'article 16 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 (-voir [DE041192](#)).

Remarques :

- sur la notion de maladie professionnelle

La protection est plus restrictive que celle offerte aux fonctionnaires relevant du régime spécial. Ces derniers peuvent en effet bénéficier (art. 57 2° loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184CE](#)) d'un congé pour « l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ». Cette notion est plus large que celle de « maladie professionnelle » car elle couvre non seulement les blessures ou maladies contractées ou aggravées en service, mais également les blessures ou maladies contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes.

- sur la durée du congé

Pour les fonctionnaires relevant du régime général, le congé court « pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès », tandis que pour ceux qui dépendent du régime spécial, il dure « jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite ».

2- Appréciation de l'imputabilité au service

Pour apprécier si l'accident ou la maladie est imputable au service, il n'y a pas consultation de la commission de réforme, car celle-ci est compétente uniquement pour les fonctionnaires qui relèvent du régime spécial.

Pour les fonctionnaires relevant du régime général, l'imputabilité au service est vérifiée par la caisse primaire d'assurance maladie.

3- Rémunération

Durant le congé, le maintien du plein traitement est accordé pour trois mois (art. 37 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, - voir [DE200391](#)) ; au-delà, il n'y a plus de rémunération statutaire, contrairement à ce qui est prévu pour les fonctionnaires relevant du régime spécial.

Si le fonctionnaire occupe plusieurs emplois dans plusieurs collectivités et établissements publics, la charge est répartie entre chaque employeur au prorata du temps de travail effectué pour chacun d'eux (art. 43 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)).

En l'absence de précisions réglementaires, on considère que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire sont maintenus aussi longtemps que le traitement est versé.

La protection statutaire est moins favorable que celle qui est offerte aux fonctionnaires relevant du régime spécial, puisque le maintien de la rémunération intégrale est limité dans le temps.

Cependant, outre la rémunération statutaire, les fonctionnaires bénéficient des prestations en espèces prévues par le régime général de sécurité sociale, les indemnités journalières « accidents du travail et maladies professionnelles » ; pour plus de détails, -voir [SONOCO](#).

IV. SITUATION DU FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET RELEVANT DU REGIME GENERAL A L'ISSUE DES CONGES DE MALADIE

Pour ce qui est des fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime spécial de sécurité sociale, les perspectives qui s'offrent à eux à l'issue des congés pour raison de santé sont identiques à celles qui sont prévues pour les fonctionnaires à temps complet.

Ces perspectives ne seront donc pas développées dans cette fiche : est uniquement exposée ci-dessous la situation des fonctionnaires relevant du régime général.

A) APTITUDE

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le fonctionnaire relevant du régime général physiquement apte à reprendre son service reprend son ou ses emplois précédents ou un ou des emplois équivalents (art. 39 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)).

La reprise des fonctions peut avoir lieu à temps partiel pour raison thérapeutique, dans les conditions prévues par les articles L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale et détaillées dans la fiche [TEMPAR](#).

Sous réserve des nécessités du service, lorsque l'agent occupant plusieurs emplois à temps non complet bénéficie d'un temps partiel thérapeutique, la diminution du temps de travail peut être répartie différemment entre les différents emplois (quest. écr. S n°00634 du 11 juil. 2002, -voir [QE110702](#)).

B) INAPTITUDE TEMPORAIRE

1- Fonctionnaires titulaires : disponibilité

En cas d'inaptitude physique temporaire à l'expiration des droits à congé de maladie ou de grave maladie, le fonctionnaire titulaire relevant du régime général est placé en disponibilité (art. 40 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, - voir [DE200391](#)).

Par application des règles de droit commun, la durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale ; un troisième renouvellement peut être accordé si le comité médical juge que l'agent devrait pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année (renvoi, par l'article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, aux 2ème et 3ème alinéas de l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, -voir [DE130186](#)).

Pour plus de détails sur le régime de la disponibilité, -voir [DISOFF](#).

Le fonctionnaire en disponibilité ne perçoit plus de rémunération statutaire, puisqu'il n'exerce plus ses fonctions. Il peut cependant prétendre aux prestations en espèces offertes par le régime général de sécurité sociale, dans les conditions exposées dans la fiche [SONOCO](#).

2- Fonctionnaires stagiaires : congé sans traitement

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas être placés en position de disponibilité. Ils peuvent en revanche être placés, en cas d'inaptitude physique temporaire à l'expiration des congés pour raison de santé, en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (art. 10 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992, -voir [DE041192](#)).

Le congé initial et son renouvellement sont accordés après avis du comité médical. Le congé sans traitement peut par dérogation être renouvelé une deuxième fois, dans la limite d'un an, si le comité médical estime que le fonctionnaire devrait être apte à reprendre ses fonctions avant un an (art. 10 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992, -voir [DE041192](#)).

Le fonctionnaire stagiaire relevant du régime général peut prétendre, durant le congé sans traitement, aux prestations en espèces offertes par ce régime, dans les conditions exposées dans la fiche [SONOCO](#).

C) INAPTITUDE DEFINITIVE

Pour plus de détails sur le licenciement, -voir [CENOCO](#).

1- Fonctionnaires titulaires

Le fonctionnaire titulaire relevant du régime général qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de la période de disponibilité pour inaptitude physique temporaire et qui ne peut être reclassé est licencié (art. 41 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#)).

Contrairement aux fonctionnaires titulaires qui sont affiliés à la CNRACL, ils ne peuvent pas prétendre à une retraite anticipée pour invalidité.

2- Fonctionnaires stagiaires

Pour les fonctionnaires stagiaires, c'est le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 qui s'applique.

Ainsi, lorsque le fonctionnaire stagiaire a épuisé tous ses droits à congé pour raison de santé avec ou sans traitement et qu'il est reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié. S'il a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement (art. 11 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992, -voir [DE041192](#)).

V. COORDINATION ENTRE EMPLOYEURS

Lorsque le fonctionnaire est au service de plusieurs employeurs, sa situation administrative doit faire l'objet d'une coordination.

En premier lieu, le décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit ainsi (article 12 pour les fonctionnaires intégrés, étendu aux fonctionnaires non intégrés par l'article 28), à propos de certains congés prévus par l'article 57 de la loi n°84-53, que les fonctionnaires occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics sont placés en congé à la même époque dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie, lorsqu'ils bénéficient :

- de congés **annuels**
- d'un congé pour formation professionnelle

- d'un congé pour formation syndicale
- d'un congé pour préparation, formation ou perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse et l'éducation populaire
- d'un congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle

Remarques :

- le congé de solidarité familiale (qui s'est substitué au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lui-même institué en 1999) n'est pas mentionné dans cette liste ; il n'y a cependant aucune raison que la coordination ne lui soit pas applicable
- les dispositions n'ont pas non plus été modifiées pour prendre en compte la nouvelle typologie des congés de formation issue de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 et de ses mesures réglementaires d'application

En second lieu, des dispositions visent à empêcher qu'un désaccord bloque la situation de l'agent (art. 12 décr. n°91-298 du 20 mars 1991, -voir [DE200391](#), étendu aux fonctionnaires non intégrés par l'article 28).

Ainsi, en cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période de congé retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

L'article 12 précité ne mentionne pas les congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption. Car, pour ceux-ci, la détermination de la période de congé s'impose d'elle-même et ne peut faire l'objet d'une concertation ; sur présentation des justificatifs, le fonctionnaire est placé simultanément en congé au titre de tous ses emplois.

FICHES EN RENVOI

- Congé d'adoption	CONADO
- Congé de maternité	
. généralités	CONMAT
. incidences	INCMAT
- Congé de paternité	CONPAT
- Disponibilité pour inaptitude physique	DISOFF
- Droits et obligations durant le congé de maladie	MADROB
- Fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet	
. cessation de fonctions	CENOCO
. généralités	FONOCO
. protection sociale	SONOCO
- Temps partiel : généralités	TEMPAR

TEXTES EN RENVOI

- Loi n°84-53 du 26 janv. 1984	
. art.	L0260184CE
- Loi n°2011-1977 du 28 déc. 2011	L0281211
- Décr. n°85-1250 du 26 nov. 1985	DE261185
- Décr. n°86-68 du 13 janv. 1986	DE130186
- Décr. n°91-298 du 20 mars 1991	DE200391
- Décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992	DE041192
- Quest. écr. S n°00634 du 11 juil. 2002	QE110702
- CE 25 oct. 1996 n°128723	CE251096