

LE DEVOIR D'OBÉISSANCE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

PORTÉE DE L'OBLIGATION D'OBÉISSANCE

La responsabilité des tâches confiées

Le fonctionnaire est responsable des tâches qui lui sont confiées et ne peut refuser de les effectuer.

Exemples

Les refus d'assumer certaines responsabilités relevant de ses fonctions, comme la notation d'agents du service, constituent un manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

CAA Bordeaux, 15 décembre 2009, n° 09BX01073

Pour un agent d'entretien titulaire, refuser de passer l'auto-laveuse au niveau de la piscine, de se présenter sans ses vêtements de travail, alors qu'il était affecté à l'entretien de la piscine, de faire souvent état d'agressivité dans ses relations avec sa hiérarchie ou avec ses collègues, et de faire preuve de désinvolture et de démotivation dans l'exercice de ses missions, sont des faits constitutifs d'un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

CAA Lyon, 4 juin 2010, n° 08LY01969

Le refus d'accomplir la totalité de la durée du travail fixée par la réglementation et de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique au motif de l'allaitement d'un enfant en sus des aménagements d'horaires accordés est constitutif d'un manquement au devoir d'obéissance.

CAA Versailles, 29 juin 2010, n° 08VE02701

Un accident de la circulation causé par un policier municipal avec son véhicule de service suite à son endormissement au cours d'une patrouille nocturne ne peut être regardé comme une faute disciplinaire lorsque son rythme de travail était illégal.

CAA, Marseille n° 11MA02735 du 4 juin 2013

Manque à son devoir d'obéissance, l'éducatrice territoriale de jeunes enfants qui, à plusieurs reprises, à refusé de procéder au change des enfants, de s'adapter et de suivre les consignes données par sa hiérarchie, comportements qui ont pour conséquences des difficultés particulières pour appliquer la politique pédagogique des services de la petite enfance, fondée sur le "principe de la référence" en ce qu'il rend impossible à la commune de confier certains enfants à Mme B... et qu'il en résulte une importante désorganisation du service quand bien même les soins et les changes des enfants ne font pas partie de la mission incombant aux éducateurs de jeunes enfants de manière permanente.

CAA, Marseille n° 12MA04979 du 25 novembre 2014

N'est pas justifiée la sanction de déplacement d'office infligée à l'encontre du professeur qui, après avoir exclu un élève de sa classe en raison de son comportement insolent, a refusé tant de le reprendre qu'à rédiger le rapport sur cet incident exigé par le proviseur et qui aurait omis d'informer l'établissement de son impossibilité de participer à la réunion parents-professeurs.

CAA, Paris, 21 octobre 2014, n° 12PA01379

La conformation à l'ordre du niveau supérieur

Le fonctionnaire se doit de respecter et d'appliquer les ordres de ses supérieurs hiérarchiques.

Le fonctionnaire ne peut refuser d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique au motif que l'action demandée n'est pas prévue dans sa fiche de poste.

Exemples

L'agent, qui est soumis au devoir d'obéissance, ne peut légalement refuser de reprendre son service à la suite de la mise en demeure de son employeur de rejoindre son nouveau poste dans lequel il avait été reclassé, alors même que cette proposition de reclassement n'est pas conforme à l'avis du médecin du travail.

CAA Bordeaux, 23 février 2010, n° 09BX02099

Le fonctionnaire ne peut également refuser d'exécuter un ordre au motif de l'illégalité de ce dernier.

CAA Paris, 15 décembre 2009, n° 09PA01382

CAA Lyon, 12 novembre 2009, n° 07LY00181

Le refus d'effectuer une collecte du verre - alors même que l'ordre donné entre dans le cadre de ses missions - au motif que cette collecte l'exposait à une situation de travail dangereuse pour sa santé alors que l'intéressé n'a pas fait état à son responsable hiérarchique d'une quelconque réserve quant à cette mission au moment où elle lui été confiée et qu'agent expérimenté, il ne pouvait ignorer les risques éventuels auxquels les conditions de la collecte du verre ce jour-là l'exposaient est constitutif d'un manquement au devoir d'obéissance.

CAA Bordeaux, 3 novembre 2009, n° 09BX00691

Test salivaire

Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante. Il ne revêt pas, par suite, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. N'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. Enfin, aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

CE, 5 décembre 2016, n° 394178

L'habilitation du niveau inférieur

Tout fonctionnaire en situation d'encadrement de personnel doit faciliter et organiser le travail de ses subordonnées par ses ordres.

Exemple

Constitue un manquement au devoir d'obéissance, le fait pour un agent, responsable du service informatique de manifester publiquement son opposition à la décision du directeur général de recourir à des sociétés d'infogérance informatique en refusant de présenter les salariés d'une de ces sociétés, affectés dans son service, aux équipes administratives et scientifiques, d'adopter un comportement de méfiance systématique à leur égard, et notamment vis-à-vis de l'administrateur du réseau, entraînant des tensions et ayant occasionné un retard dans la modernisation du réseau informatique.

CAA Versailles, 30 décembre 2008, n° 07VE02300

LE CONGÉ PARENTAL

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine pour se consacrer à l'éducation de son enfant.

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 75 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 64 de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Articles 52 à 57 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Articles 29 à 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Articles 40 à 44 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988

Le congé parental peut être accordé au père et à la mère en même temps.

Chaque parent peut bénéficier de son congé parental quand il veut pendant la période d'ouverture de droit.

Exemple

Un enfant né de deux fonctionnaires.

La mère commence son congé parental à l'issue de son congé maternité et le renouvelle pour une durée totale de 1 an.

Le père commence son congé parental alors que l'enfant a déjà 9 mois et ne demande qu'une seule période de 6 mois.

Le père et la mère auront donc une période de congé parental en même temps.

POSITION STATUTAIRE

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel ;
- activité à temps non complet ou incomplet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- détachement ;
- position hors cadres ;
- disponibilité ;
- accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- congé parental.

Le congé parental est une position statutaire à part entière.

DEMANDE DE CONGÉ

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

DURÉE

Le congé parental prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans ;
- à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Par ailleurs, l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Période du congé parental

Durée		Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
	Début du congé parental		Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans
Durée maximale du congé parental		Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée

Rémunération

Le congé parental octroyé au fonctionnaire est sans rémunération.

Cependant, le fonctionnaire peut bénéficier des prestations de la caisse d'allocation familiale.

Renouvellement

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Nouvelle naissance

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental dans les conditions du congé parental initial.

La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Avancement

Prise en compte des périodes d'interruption d'activité pour élever un enfant dans la carrière des fonctionnaires

Outre les congés liés à l'accueil de l'enfant que sont le congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, les fonctionnaires bénéficient également de la possibilité de cesser temporairement leurs fonctions pour se consacrer à l'éducation de leur enfant dans le cadre d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

La loi de transformation de la Fonction publique améliore la prise en compte de la période de congé parental dans la carrière du fonctionnaire et prévoit la prise en compte de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Congé parental

Pris en compte à 50 % dans l'avancement d'échelon, puis à 100 % la première années et 50 % les deux années suivantes et considéré, dans les mêmes proportions, comme du service effectif depuis septembre 2012, l'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique étend, dans les 3 versants, la conservation de l'intégralité des droits à l'avancement et de la prise en compte comme services effectifs des périodes de congé parental dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la prise en compte, dans les droits à avancement, des périodes de reprise d'activité durant certaines disponibilités, notamment celles pour élever un enfant. L'article 85 de la loi sur la déontologie précise que, dans le cas particulier de cette dernière disponibilité, le fonctionnaire conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement quand bien même il ne reprend pas d'activité professionnelle.

Cumul

Cependant, le fonctionnaire ne pourra conserver ses droits à avancement au titre de ces deux positions que dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Élections professionnelles

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.

Formation professionnelle

Les fonctionnaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration.

Durant les formations, les agents restent placés en congé parental.

Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

Retraite

Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004 est pris en compte dans les droits à pension au même titre que le congé de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans et le temps partiel de droit pour enfant dans la limite de 3 ans par enfant.

Article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires

Congé parental et congés annuels

Le congé parental n'est pas une période de travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit à congé payé annuel.

CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17, Maria Dicu

Report des congés annuels du fait du congé parental

Conformément à la réglementation et à la jurisprudence européenne « Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental »

Clause 2 de l'accord cadre congé parental annexé à la directive 199-34 modifié par la directive 2010-08 du 8 mars 2010 - Clause 5 - point 2

CJUE, aff C-486/08 du 22 avril 2010

Position de la DGOS

La circulaire de la DGOS du 1^{er} octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes et de la jurisprudence européenne, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1^{er} octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers

MOTIVATION DU REFUS DE REPORT DE CONGÉS ANNUELS

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un fonctionnaire l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

CE, n° 362940, 20 décembre 2013

ISSUE DU CONGÉ

Fonction publique de l'État

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade.

Le fonctionnaire est, à l'issue de son congé parental, réaffecté dans son emploi.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Nouvelle affectation

Dans le cas où son ancien emploi ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le fonctionnaire peut, à sa demande être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, en l'absence de tableau de mutation, dans la mesure compatible avec le service et en tenant compte des priorités suivantes :

- fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ;
- fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelle du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- fonctionnaires handicapés au sens du Code du travail ;
- fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Fonction publique territoriale

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

Lorsqu'ils sont affiliés à un centre de gestion, la collectivité ou l'établissement public d'origine peuvent demander, sans prise en charge financière, à ce centre de gestion de rechercher un reclassement.

Article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Fonction publique hospitalière

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

Article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Reprise d'activité pendant un congé parental

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé parental doit se consacrer à l'éducation de son enfant.

Aucune interdiction de principe n'empêche un fonctionnaire en congé parental de reprendre une activité professionnelle dans la mesure où elle est compatible avec l'exercice de ses fonctions.

Principe

L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée.

Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

C'est notamment le cas de l'agent en disponibilité. Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration trois mois au plus tard avant l'exercice de cette nouvelle activité.

Lors de la demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée, l'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction de prise illégale d'intérêts.

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée.

Demande d'informations complémentaires

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

Décision

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

Demande d'avis du référent déontologue

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

Saisine de la HTVP

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité accompagnée de l'avis du référent déontologue.

LE CONGÉ PARENTAL

Principe		Accordé de droit à l'agent qui cesse son activité pour se consacrer à l'éducation de son enfant		
Ancienneté	Fonctionnaire	Pas de condition d'ancienneté		
Procédure	Demande initiale	Présentée au moins deux mois avant le début du congé Accordé par périodes de quatre à six mois renouvelables		
	Renouvellement	Demandes un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours Sanction : cessation de plein droit du bénéfice du congé parental		
Durée	Début du congé parental	Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
		Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans
	Durée maximale du congé parental	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée
Contrôle		Enquêtes pour s'assurer que l'agent se consacre à élever l'enfant. Sanction : fin du congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.		
Nouvelle naissance ou adoption		Droit à un nouveau congé parental. Demande formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.		
Effets	Rémunération	Non rémunéré		
	Avancement	Le fonctionnaire conserve l'intégralité des droits à l'avancement et de la prise en compte comme services effectifs des périodes de congé parental dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.		
	Élections professionnelles	L'agent conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la CAP		
	Formation professionnelle	Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration Durant les formations, les agents restent placés en congé parental = aucune rémunération, ni indemnité		
	Retraite	Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1 ^{er} janvier 2004 est prise en compte dans les droits à pension dans la limite de 3 ans par enfant		
Fin du congé parental		Réintégration l'administration d'origine ou de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial. Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.		

LA DISPONIBILITÉ

PRINCIPE GÉNÉRAL

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration, service ou établissement d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à la retraite.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1954

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire en disponibilité perd également ses droits à traitement.

La disponibilité est prononcée :

- soit à la demande de l'intéressé, pour convenances personnelles, suivre son conjoint, élever un enfant, exercer un mandat ou participer à des activités de recherche ;
- soit d'office à l'expiration des congés maladies prévues par les dispositions statutaires où lorsque l'agent ne peut être réintégré à l'issue d'une disponibilité ou de certaines mobilités.

Le fonctionnaire mis en disponibilité ou maintenu en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

LE CONTRÔLE DÉONTOLOGIQUE

Principe

L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée. Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

C'est notamment le cas de l'agent en disponibilité. Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration trois mois au plus tard avant l'exercice de cette nouvelle activité. Lors de la demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée, l'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction de prise illégale d'intérêts.

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée.

Demande d'informations complémentaires

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

Décision

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

Demande d'avis du référent déontologue

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

Saisine de la HTVP

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité accompagnée de l'avis du référent déontologue.

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Congés maladie et disponibilité

L'agent placé en congé de maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé de maladie.

Mme P., infirmière au centre hospitalier de Gap, qui avait demandé à être placée à compter du 31 juillet 1985 en position de disponibilité pour suivre son conjoint, a été mise en congé de maladie à compter du 13 juillet 1985 pour subir des examens médicaux pour lesquels elle a été hospitalisée. Elle a demandé le 22 juillet que la date d'effet de sa mise en disponibilité soit reportée jusqu'à l'expiration de son congé maladie. Il résulte de ce qui précède que le centre hospitalier ne pouvait légalement refuser de reporter la date de début de mise en disponibilité jusqu'à la date d'expiration de la période pendant laquelle Mme P. était en droit de bénéficier d'un congé de maladie.

CE, n° 90516 du 24 janvier 1992

AGENTS CONCERNÉS

- fonctionnaires ;
- agents contractuels de droit public ;
- membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- personnels mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1 du Code de la santé publique.

Ne sont pas concernés :

- agents contractuels de droit public du niveau de la catégorie A employés de manière continue pendant moins de six mois par la même autorité ou collectivité publique ;
- agents contractuels de droit public du niveau des catégories C et B et aux agents contractuels de droit public du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.

LES CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet de plus de 28 heures par semaines ne sont pas affiliés pour l'ensemble des risques maladie au régime général de Sécurité sociale.

Mise à part la prise en charge des prestations en nature – qui est effectuée par le régime général – les agents titulaires bénéficient d'une protection statutaire spécifique en cas de maladie les empêchant de servir.

Cette protection statutaire s'articule autour de 3 congés distinctifs :

- le congé ordinaire de maladie ;
- le congé de longue maladie ;
- le congé de longue durée ;

Ces trois types de congés sont octroyés en fonction de la pathologie dont souffre l'agent, éventuellement après l'avis de médecins agréés ou du comité médical.

Ils sont d'une durée qui oscille entre 1 et 5 ans.

Par ailleurs, lorsque l'origine de l'inaptitude est due au service ou en lien avec celui-ci, les agents bénéficient d'une protection accrue.

CONGÉ MALADIE ET ORGANISME PARITAIRE

Le ministère de l'Intérieur, en répondant à une question écrite, précise que le fonctionnaire Territorial, représentant du personnel titulaire, Placé en congé de maladie ordinaire, ne peut siéger au sein des instances paritaires dans la mesure où la maladie à l'origine du congé met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. L'exercice de toute activité durant ce congé est subordonné à une autorisation médicale. L'agent ne pourra donc siéger au sein des instances paritaires que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin.

En l'absence de cette autorisation, il devra faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger.

Réponse du ministre de l'Intérieur à la question écrite n° 04707 de M^r le Sénateur Jean Louis Masson, publiée dans le JO Sénat du 19/07/2018, p. 3630

Formation pendant un congé maladie

Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

CONGÉS MALADIE ET DISPONIBILITÉ

L'agent placé en congé de maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé de maladie.

Mme P., infirmière au centre hospitalier de Gap, qui avait demandé à être placée à compter du 31 juillet 1985 en position de disponibilité pour suivre son conjoint, a été mise en congé de maladie à compter du 13 juillet 1985 pour subir des examens médicaux pour lesquels elle a été hospitalisée. Elle a demandé le 22 juillet que la date d'effet de sa mise en disponibilité soit reportée jusqu'à l'expiration de son congé maladie. Il résulte de ce qui précède que le centre hospitalier ne pouvait légalement refuser de reporter la date de début de mise en disponibilité jusqu'à la date d'expiration de la période pendant laquelle Mme P. était en droit de bénéficier d'un congé de maladie.

CE, n°90516 du 24 janvier 1992

L'APPRÉCIATION DE L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE

La décision d'imputabilité au service appartient à l'employeur public.

LES ACTEURS

La procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident fait intervenir plusieurs acteurs d'une lésion ou d'une pathologie a pour objectif de déterminer si la lésion ou la pathologie a été contractée du fait du service.

Cette procédure fait intervenir différents acteurs dont le rôle est important pour motiver la décision qui sera prise notamment en cas de refus.

C'est dans les éléments recueillis durant la procédure que l'employeur va trouver les moyens de se positionner et les arguments pour motiver sa décision.

La décision de reconnaissance ou de refus d'imputabilité au service appartient toute entière à l'employeur.

L'employeur qui a à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un état de santé n'est pas lié par l'avis de la commission de réforme qui n'est que consultatif.

CE, n° 331081, 24 septembre 2012

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE D'UN ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAJET

Agent

Pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à son administration une déclaration d'accident de trajet accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

La déclaration comporte :

Un formulaire précisant les circonstances de l'accident. Un formulaire type est mis en ligne sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique et communiqué par l'administration à l'agent à sa demande : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration-AS.pdf

Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

Délais

La déclaration d'accident de trajet est adressée à l'administration dans le délai de quinze jours à compter de la date de l'accident.

Ce délai n'est pas opposable à l'agent lorsque le certificat médical de première constatation médicale est établi dans le délai de deux ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale.

Non-respect des délais

Lorsque ces délais ne sont pas respectés, la demande de l'agent est rejetée.

Ces délais ne sont toutefois pas applicables lorsque le fonctionnaire justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

Justification de l'absence

Dans tous les cas, lorsque l'accident de service entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse à l'administration dont il relève, dans le délai de quarante-huit heures suivant son établissement, un certificat médical.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà de ce délai de quarante-huit heures, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'administration peut être réduit de moitié.

La rémunération à prendre en compte pour cette réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent, à l'exception :

- des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- des primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- des primes et indemnités liées à l'organisation du travail ; Des avantages en nature ;
- des indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- de la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- des versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- du supplément familial de traitement ;
- de l'indemnité de résidence ;
- de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

ADMINISTRATION

Pouvoir de l'administration

L'administration qui instruit une demande de congé pour invalidité temporaire imputable au service peut :

- faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ;
- diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident.

Secret médical

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service, l'employeur a à connaître les conséquences ou la pathologie dont l'agent demande la reconnaissance de l'imputation au service lorsque cette dernière a pour origine le service.

Article 31 du CPCMR

Cependant, le médecin agréé ne pourra transmettre à l'administration que ses conclusions administratives sans donner d'informations médicales.

Article R. 4127-104 du Code de la santé publique Circulaire du 22 janvier 2009 relative au décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008