

DIRECTION DES PERSONNELS CIVILS : *sous-direction de la coordination et de la réglementation générale.*

**DÉCRET N° 72-154 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.**

*Du 24 février 1972*

---

*Modifié par :*

Erratum du 20 avril 1972 (BOC/SC, p. 485).

Décret n° 76-1174 du 15 décembre 1976 (BOC, p. 4361).

Décret n° 79-164 du 21 mars 1979 (BOC, p. 1096).

Décret n° 82-489 du 4 juin 1982 (BOC, p. 2518).

Décret n° 87-1002 du 14 décembre 1987 (BOC, p. 6733) NOR ASES58701065D.

Décret 2004-1280 du 26 novembre 2004 (BOC, 2005, p. 1).

Décret n° 2007-1809 du 21 décembre 2007 (JO n° 298 du 23 décembre 2007, texte n° 49 ; signalé au BOC 35/2008.)

*Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.7.1, 362.1.2.3.1*

*Référence de publication : BOC/SC, p. 305.*

---

LE PREMIER MINISTRE,

Sur le rapport du ministre de l'économie et des finances et du ministre de la santé publique et de la sécurité sociale ;

Vu le code de la sécurité sociale, et notamment les articles L. 2 et L. 3 ;

Vu le décret du 28 juin 1947 <sup>(1)</sup> relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains ouvriers de l'État,

DÉCRÈTE :

Art. 1er. Les dispositions du présent décret sont applicables aux personnels ouvriers de l'État et des établissements publics de l'État en service sur le territoire métropolitain, qui ont été admis au bénéfice de la mensualisation et qui, soumis à un régime spécial de retraites, ne relèvent pas de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959, abrogée par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208) et dont la rémunération est déterminée en fonction des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie.

Art. 2. (*Modifié : Décret du 26/11/2004.*)

En cas de maladie, les ouvriers mentionnés à l'article précédent peuvent obtenir, par période de douze mois, un congé de trois mois à plein salaire suivi d'un congé d'égale durée à demi-salaire.

Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, l'ouvrier adresse à son chef d'établissement une demande appuyée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme.

Le chef d'établissement peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; l'ouvrier doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.

La commission de réforme compétente peut être saisie, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Ceux qui ont obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de six mois et qui ne peuvent, à l'expiration de leur dernier congé reprendre leur travail, peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence d'une durée maximum de six mois pendant laquelle ils perçoivent le demi-salaire et ne peuvent acquérir de droits à l'avancement et à la retraite. Les conditions dans lesquelles de telles autorisations sont accordées feront l'objet d'un arrêté conjoint du ministre de la santé publique et de la sécurité sociale et du ministre de l'économie et des finances.

Lorsqu'ils sont atteints d'une affection, dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, qui rend nécessaires un traitement et des soins coûteux et prolongés, et qui figure sur une liste établie par l'arrêté prévu ci-dessus, ces personnels ont droit à un congé de longue maladie d'une durée maximum d'un an. Ils conservent l'intégralité de leur salaire pendant six mois ; ce salaire est réduit de moitié pendant les six mois qui suivent. Ils conservent en outre leurs droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.

Art. 3. (*Modifié : décret du 26/11/2004*).

En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis, les personnels visés à l'article premier ci-dessus peuvent prétendre à un congé de maladie à plein salaire d'une durée de un an, suivi d'un congé de maladie à demi-salaire d'une durée de deux ans. Les conditions d'octroi de ces congés seront fixées par l'arrêté prévu à l'article 2 ci-dessus.

Art. 3 bis. (*Remplacé : décret du 21/12/2007*).

La commission de réforme compétente peut émettre un avis favorable à la réintégration à temps partiel d'un ouvrier après une période de six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, afin de favoriser soit l'amélioration de son état de santé, soit sa rééducation ou sa réadaptation professionnelle.

L'ouvrier est alors réintégré à temps partiel pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection et perçoit pendant cette période l'intégralité de son salaire.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

Art. 4. (*Nouvelle rédaction : décret du 14/12/1987, modifié : décret du 26/11/2004*.)

En cas de maternité les ouvrières bénéficient d'un congé à plein salaire d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les ouvriers bénéficient d'un congé de paternité à plein salaire d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale.

En cas d'adoption les agents à statut ouvrier bénéficient d'un congé à plein salaire, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale, sous réserve que, s'ils ont un conjoint exerçant une activité professionnelle, celui-ci ait renoncé à ses droits éventuels à un congé de l'espèce.

Art. 4 bis. (*Nouvelle rédaction : décret du 14/12/1987, modifié décret du 26/11/2004*).

Tout ouvrier a droit, sur sa demande, à un congé parental non rémunéré pour élever son enfant. La possibilité d'obtenir ce congé est ouverte, du chef du même enfant, soit au père, soit à la mère.

Ce congé est accordé de droit par le chef d'établissement d'affectation de l'intéressé :

1. À la mère après un congé de maternité, un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire ;
2. Au père, après la naissance de l'enfant, un congé de paternité ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire

La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Il est accordé par période de six mois renouvelable et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Toutefois, en cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux 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.

À l'expiration de l'une des périodes de six mois, l'ouvrier peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent ouvrier pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale de trois ans telle qu'elle est fixée au premier alinéa du présent article. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect du délai de trois années ci-dessus mentionné.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient au cours du congé parental, l'ouvrier a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Si l'ouvrier ne sollicite pas de nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent ouvrier. L'ouvrier qui bénéficie du congé parental est alors intégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. L'ouvrier qui sollicite le congé parental bénéficie de ce congé à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

Le titulaire du 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.

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

Il appartient au chef de l'établissement ayant accordé le congé de faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Durant le congé parental l'ouvrier ne perçoit aucun salaire et n'acquiert pas de droit à pension mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié ainsi que la qualité d'électeur lors des élections professionnelles.

À l'expiration de son congé il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre dans son établissement d'origine ou dans l'établissement le plus proche de son dernier lieu de travail ; s'il le demande, il peut également être affecté dans un établissement le plus proche de son domicile. Toutefois, cette nouvelle affectation ne pourra intervenir que dans le respect des règles habituellement retenues en matière de mutation.

Art. 4. ter. (Remplacé : décret du 21/12/2007).

Tout ouvrier dont l'enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui de sa mère ou de son père et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

La demande de congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'ouvrier transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'ouvrier pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. La durée de congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'ouvrier excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai au chef d'établissement.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

L'ouvrier bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à son chef d'établissement le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'ouvrier en informe son chef d'établissement au moins quarante-huit heures à l'avance.

Pendant les jours de congé de présence parentale, l'ouvrier n'est pas rémunéré mais il conserve ses droits à l'avancement, à promotion et à formation, ainsi que la qualité d'électeur lors des élections professionnelles. Il n'acquiert pas de droits à pension, sous réserve des dispositions de l'article 5 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

Les modalités de contrôle du congé de présence parentale sont identiques à celles prévues pour le congé parental à l'article 4 bis du présent décret.

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe son chef d'établissement avec un préavis de quinze jours.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Au cours de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale, l'ouvrier reste affecté dans son emploi. Toutefois, à l'issue de cette période, l'ouvrier peut demander à occuper un emploi le plus proche possible de son domicile pour assurer l'unité de sa famille.

Art. 5. À l'expiration des congés ou autorisations spéciales d'absence prévus à l'article 2 et de ceux prévus aux articles 3 et 4, les ouvriers et ouvrières qui ne sont pas aptes à reprendre leur service et les ouvrières qui désirent obtenir des congés d'allaitement sont placés dans la position de congé sans salaire. Lorsqu'ils ont passé trente mois dans cette dernière situation sans avoir manifesté l'intention de réintégrer leur emploi ou sans avoir été reconnu physiquement aptes à le reprendre, ils sont rayés des contrôles et peuvent, éventuellement, être admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

Art. 6. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les trois premiers mois d'incapacité temporaire sont rémunérés à plein salaire.

Art. 7. (*Remplacé : décret du 26/11/2004*).

Le salaire dont il est tenu compte pour l'application des articles 2, 3, 4 et 6 est déterminé à partir du forfait mensuel de rémunération, qui comprend :

- le salaire mensuel forfaitaire de base correspondant à l'horaire réglementaire de travail ;
- la prime mensuelle d'ancienneté ;
- la prime mensuelle de rendement ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires accomplis au-delà de l'horaire réglementaire de travail sur la base moyenne des sommes versées à ce titre à l'ouvrier intéressé au cours des trois mois ayant précédé l'arrêt de travail.

Art. 8. (*Remplacé : décret du 21/12/2007*).

En dehors des avantages qui sont actuellement consentis aux ouvriers affiliés au régime spécial de retraite du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, les ouvriers mensualisés ne peuvent bénéficier que des dispositions prévues par le présent texte et les législations sur les assurances sociales et les accidents du travail.

Art. 9. Les prestations en espèces versées en application des législations sur les assurances sociales et les accidents du travail sont liquidées et payées par les administrations ou établissements dont relèvent les intéressés. Elles ne sont pas cumulables avec les avantages de même nature prévus par leur régime de retraite ou par les dispositions du présent texte.

Pour l'appréciation de la période pouvant donner lieu à indemnisation au titre de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale, il est tenu compte de la durée des arrêts du travail rémunérés en vertu des articles 2 et 3 ci-dessus.

Art. 10. Les dispositions du décret du 28 juin 1947 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accident du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'État cessent d'être applicables aux personnels visés à l'article premier ci-dessus.

Art. 10 bis. (*Ajouté : décret du 26/11/2004*).

Tout ouvrier a droit à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois, sur demande écrite de l'ouvrier. Il prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'intéressé.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle est également prise en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de celle-ci. Les retenues pour pension assises sur les

émoluments qu'aurait perçus l'intéressé s'il avait été présent au service sont dues par l'établissement d'affectation et par l'intéressé.

Art. 11. Le ministre de l'économie et des finances, le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 février 1972.

Jacques CHABAN-DELMAS.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale,*

Robert BOULIN.

*Le ministre de l'économie et des finances,*

Valéry GISCARD D'ESTAING.

*Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,*

Jean TAITTINGER.

---

(1) (BOC/G, p. 1972) radié le 3 mars 2000, BOC, p. 1461

(2) BOC/SC, p. 1503 ; BOEM/A 26, p. 1967.