

CIRCULAIRE N° 30120/DEF/DPC/CRG/2 relative aux modalités d'application du décret n° 76-1174 du 15 décembre 1976 modifiant le décret n° 72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés.

Du 18 janvier 1977

Modifié par :

1er modificatif du 2 mai 1978 (BOC, p. 2347).

2e modificatif du 3 avril 1979 (BOC, p. 1746).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.7.1

Référence de publication : BOC, 1978, p. 2346.

Le décret n° 76-1174 du 15 décembre 1976 a modifié le décret susvisé du 24 février 1972 en y apportant les trois avantages supplémentaires ci-après :

1. CONGÉ DE LONGUE MALADIE.

Ce congé statutaire a été institué au profit des personnels ouvriers atteints d'une des affections, rendant nécessaires un traitement et des soins coûteux et prolongés, et mentionnée sur la liste figurant à l'article 8 bis de l'arrêté du 27 août 1974 modifié (1).

Les droits reconnus aux agents mis dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions en raison d'une de ces maladies, dûment constatée, résident dans le maintien du plein salaire durant six mois, du demi-salaire des six mois suivants.

Les modalités d'attribution de ce congé de longue maladie sont définies ainsi qu'il suit :

- a). La procédure de constatation médicale est la même que celle fixée par l'arrêté du 27 août 1974 pour le congé de longue durée de trois ans alloué en cas de tuberculose, cancer, poliomyélite ou troubles mentaux.
- b). Les congés de longue maladie sont indépendants des congés pour maladie ordinaire ou de longue durée. Dès lors que la première constatation médicale de cette maladie se situe à partir de la date d'application du décret du 15 décembre 1976, l'ouvrier peut en bénéficier, même s'il est en position de congé de maladie sans salaire.
- c). L'ouvrier qui a épuisé ses droits à congé de longue maladie pris d'une manière continue, que ce soit au titre d'une ou plusieurs affections, doit reprendre son service pendant une durée de six mois avant de pouvoir bénéficier de nouveaux droits à congé de l'espèce.

S'il ne peut reprendre son service après épuisement de ses droits, il est placé en congé sans salaire. A l'issue de ce congé, il devra reprendre son service pendant six mois pour bénéficier d'un nouveau droit à congé de longue maladie qu'il s'agisse d'une rechute ou d'une nouvelle affection.

En cas de congé de longue maladie pris d'une manière fractionnée pour une ou plusieurs affections y ouvrant droit, l'ouvrier a droit à un congé de longue maladie d'un an par période de dix-huit mois à compter de la constatation médicale de la première affection.

A l'expiration de cette période de dix-huit mois, l'ouvrier recouvre l'intégralité de ses droits à congé de longue maladie, qu'il soit en activité, en congé de longue maladie, ou en congé de maladie.

Par contre, s'il est placé en position de congé sans salaire à l'issue de sa dernière période de congé, il doit reprendre son service pendant six mois pour retrouver de nouveaux droits.

2. CONGÉ D'ADOPTION.

Outre les congés de maternité et d'allaitement prévus aux articles 4 et 5 du décret du 24 février 1972, l'ouvrière peut éventuellement bénéficier d'un congé d'adoption rémunéré à plein salaire. Elle conserve l'intégralité de ses droits à avancement et à pension.

La durée de ce congé est actuellement fixée à huit semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

3. CONGÉ POSTNATAL.

Durant une période maximale de deux ans, l'ouvrière bénéficie sur sa demande d'un congé non rémunéré, accordé après un congé pour maternité et allaitement ou l'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

Pendant ce congé, l'intéressée cesse de bénéficier de ses droits à pension.

Elle conserve ses droits à avancement d'échelon réduits de moitié.

A l'expiration de ce congé sans salaire, l'ouvrière peut demander un congé pour convenances personnelles non rémunéré, pour élever un enfant de moins de huit ans ; ce congé complémentaire est accordé par périodes de deux ans, jusqu'à ce que la condition prévue ne soit plus remplie ainsi qu'il est précisé dans la circulaire n° 37096/MA/DPC/CRG du 19 janvier 1967 modifiée (2), relative aux congés exceptionnels des ouvriers de la défense (B/4°).

Le congé postnatal doit être accordé de droit pour compter du jour qui suit, soit l'expiration du congé pour couches et allaitement, soit l'expiration du congé pour adoption. La demande de congé postnatal doit être présentée un mois au moins avant l'expiration des congés précités.

Le congé ne peut être demandé et obtenu que pour une période minimale de six mois, renouvelable pour une période minimale de même durée, dans la limite de deux ans. La demande de renouvellement doit être présentée un mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Toute femme ouvrière en position de congé postnatal peut demander à bénéficier d'une réintégration anticipée, avant l'expiration de la période de congé postnatal initialement sollicitée.

L'obligation de continuité, entre le congé pour couches et allaitement et le mise en congé postnatal, exclut la possibilité de permettre l'intervention, entre ces deux situations d'un congé annuel ou d'un congé de maladie.

Par assimilation du congé de maternité au congé pour maladie, et bien que le premier soit prévisible, il est admis, par une interprétation libérale des dispositions de la circulaire n° 52802/DEF/DPC/CRG/2 du 1 octobre 1975 (3), que les congés annuels non pris peuvent, dans ce cas, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

L'ouvrière qui a repris son activité ne peut prétendre à une nouvelle période de congé postnatal du chef du même enfant.

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

L'ensemble de ces dispositions prend effet pour compter du 23 décembre 1976.

A titre transitoire, les femmes ouvrières qui bénéficiaient à la date du 23 décembre 1976, ou ont bénéficié postérieurement à cette date, d'un congé pour maternité et allaitement ou d'un congé d'adoption, pourront déposer une demande de congé postnatal dans un délai de deux mois à compter de la date du présent modificatif. Ces demandes seront retenues dans tous les cas de reprise d'activité ou de mise en congé pour convenances personnelles. Dans ce dernier cas, le congé pour convenances personnelles sera transformé en congé postnatal à compter du premier jour de l'absence.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

Le sous-directeur de la coordination et de la réglementation générale,

Fernand DESBORDES.

(1) Décret n°76-1174 du 15 décembre 1976 (BOC, p. 4361) ; décret 72-154 du 24 février 1972 (BOC/SC, p. 305) ; arrêté du 27 août 1974 (BOC, p. 2408).

(2) Abrogée par l' instruction 1215 du 25 novembre 1994 (BOC, 1995, p. 73).

(3) Abrogée par l' instruction 31389 du 13 mai 1982 (BOC, p. 1977).