

L'absence pour enfant malade

Sous certaines conditions, les agents publics peuvent s'absenter du service ou bénéficier de congés spécifiques permettant d'interrompre l'activité pour s'occuper de leurs enfants malades.

Le présent Focus détaille **les différents dispositifs accordés aux agents publics, en dehors** des jours de repos qui ne sont pas conçus spécifiquement pour s'occuper d'un enfant malade (*congés annuels, jours ARTT, jours de récupération, etc.*).


L'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant malade

En application de l'article L.622-1 du CGFP, les agents publics bénéficient d'ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

Sont bénéficiaires de ces ASA, les fonctionnaires (*titulaires et stagiaires*) ainsi que les agents contractuels de droit public.

Un décret est attendu de longue date pour déterminer la liste de ces ASA ainsi que leurs conditions d'octroi et préciser celles qui seront accordées de droit. **En l'absence de parution d'un décret d'application**, il appartient aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de définir par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST), leur propre régime d'autorisations d'absence, pour ce qui concerne les ASA qui ne sont pas de droit (*sont incluses les ASA pour enfant malade*).

Dans ce cadre, elles peuvent se référer aux ASA pouvant être accordées aux agents de l'Etat, régies par des circulaires ministérielles.

 Concernant la prise d'une délibération pour définir le régime des ASA pour événements familiaux, le juge administratif a récemment nuancé la compétence de l'organe délibérant (cf. MAG RH n°11 janvier 2025).

❖ La durée de l'ASA

En matière d'ASA pour garde d'enfant malade, il est de coutume de se référer aux règles applicables à l'Etat.

La durée de l'autorisation d'absence pour la garde d'un enfant malade à l'Etat est fixée par la [circulaire n°1475 du 20 juillet 1982](#)).

- **Pour les agents travaillant à temps complet** : une fois les obligations hebdomadaires de services + 1 jour.
- **Pour les agents à temps partiel** : (une fois les obligations d'un agent à temps complet + 1 jour) / (la quotité de travail de l'agent)

La notion d'obligation hebdomadaire de service signifie que le droit à ASA se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent (et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service).

Exemples :

- Un agent exerçant à temps complet sur 5 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 6 jours par an (5 jours + 1 jour).
- Un agent exerçant à temps complet sur 4 jours a droit à une ASA garde d'enfant malade pour une durée de 5 jours par an (4 jours + 1 jour)
Si cet agent exerce ses fonctions à temps partiel à 80 %, il aura droit à une ASA d'une durée de 4 jours par an (5 jours x 80%).

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants.

 Les durées peuvent être **doublées** dans les cas suivants :

- L'agent assume seul la charge de l'enfant,
- Le conjoint est à la recherche d'un emploi,
- Le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée, du fait de son emploi.

Cas particuliers :

- Pour un couple dont le conjoint de l'agent public bénéficie de moins de jours d'ASA : L'agent public peut demander à bénéficier d'un nombre de jours d'ASA égal à la différence entre 2 fois les obligations hebdomadaires de service + 2 jours, et le nombre de jours d'autorisation d'absence du conjoint.

Exemple : Le conjoint bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 4 jours par an. L'agent public exerçant à temps complet sur 5 jours pourra alors bénéficier de 8 jours d'ASA ((2 x 5 jours + 2 jours) - 4 jours).

- Pour un couple d'agents publics bénéficiant d'ASA : les ASA sont réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux. Un bilan est réalisé en fin d'année civile.

❖ Les conditions d'octroi de l'ASA

L'autorisation est accordée par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif (ex : certificat médical).

L'âge limite des enfants pour lesquels l'autorisation est accordée est de **16 ans**. Pour les enfants handicapés, aucune limite d'âge n'est fixée.

❖ Le décompte des jours d'ASA

L'autorisation est accordée par année civile ou par année scolaire pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, sans qu'aucun report d'une année sur l'autre ne puisse être autorisé.

L'ASA maladie très grave de l'enfant

En cas de maladie très grave de l'enfant nécessitant une hospitalisation, une ASA d'une durée de 5 jours fractionnables en demi-journée pendant l'hospitalisation peut être accordée ([Circulaire INTA0200053C du 27 février 2002](#)).

La durée de l'absence peut être majorée des délais de route, laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, qui ne doivent pas excéder 48 heures, aller et retour. L'absence est accordée sur présentation d'une pièce justificative.

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à un agent public de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie ([article L.634-1 du CGFP](#)).

Il peut être accordé lorsque la personne aidée est :

- un enfant dont l'agent public assume la charge au sens de l'article L.512-1 du Code de la sécurité sociale c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ([6° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).
- un enfant handicapé, sans limite d'âge ([9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail](#)).

Ce congé est ouvert pour une durée de 3 mois maximum renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut prétendre au versement d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de présence parentale

Le congé est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de l'un des parents et des soins contraignants ([article L.632-1 du CGFP](#)).

La durée du congé de présence parentale est égale à la durée du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical, sans pouvoir excéder, par principe, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (jours travaillés) au cours d'une période de 36 mois.

Lorsque les 310 jours de congés sont atteints avant le terme de la période de 36 mois, le congé **peut être renouvelé** une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)).

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur mais il peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP).



Le congé est mis en œuvre, pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale

Le congé est ouvert lorsque, notamment, un descendant souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ([article L.633-1 du CGFP](#)).

Ce congé est accordé pour une durée de 3 mois maximum renouvelable une fois.

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur territorial.

Toutefois, il peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Cette allocation est versée par l'employeur (*pour les fonctionnaires CNRACL*) ou la CPAM (*pour les fonctionnaires et contractuels affiliés au régime général*).

Le congé est utilisé par période continue, par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ou bien sous la forme d'un temps partiel de 50%, 60%, 70% ou 80%.

Le don de jours de repos

Les agents publics peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur et :

- Qui est parent d'un enfant (*ou qui en assume la charge*) âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ([article L.621-6 du CGFP](#)).
- Qui vient en aide à un enfant atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ([article L.621-7 du CGFP](#)).

Un certificat doit attester :

- soit de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant,
- soit de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap de l'enfant.

La durée des congés « donnés » ne peut excéder 90 jours ouvrables. Le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin.

Pour donner des jours : l'agent dit « donateur » doit signifier par écrit à l'autorité territoriale son souhait et préciser le nombre de jours de repos faisant l'objet d'un don ([article 3 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Pour bénéficier d'un don de jours : l'agent dit « bénéficiaire » doit formuler sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale, laquelle doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui « suit l'enfant » ([article 4 du décret n°2015-580 du 28 mai 2015](#)).

Le temps partiel de droit pour donner des soins

Le bénéfice du temps partiel de droit pour donner des soins est accordé à l'agent public qui souhaite donner des soins à un enfant dont il a la charge (*âgé de moins de 20 ans au sens du Code de la sécurité sociale*) et atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Ce temps partiel étant de droit, il ne peut pas, par principe, être refusé par l'autorité territoriale si l'agent public remplit les conditions.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour donner des soins est accordée pour les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps complet.

Il appartient à l'agent public de produire un document attestant du lien de parenté ainsi qu'un certificat médical démontrant l'état de santé de l'enfant nécessitant les soins.

Si la durée du temps partiel pour donner des soins n'est pas limitée dans le temps, elle prend généralement fin lorsque les soins ne sont plus nécessaires.



Si les conditions d'obtention du temps partiel de droit ne sont pas réunies, l'agent peut demander un temps partiel sur autorisation qui est accordé sous réserve des nécessités du service.

La disponibilité de droit et le congé sans rémunération pour donner des soins

Pour les fonctionnaires : une disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Pour les contractuels de droit public : un congé sans rémunération pour donner des soins à un enfant à charge à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne peut être accordée ([article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Cette mise en disponibilité ou ce placement en congé sans rémunération ne peut excéder 3 années. Ce droit peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Durant ces périodes, le fonctionnaire et l'agent contractuel ne sont pas rémunérés.

Foire aux questions

Un agent public peut-il utiliser des jours de repos en complément des ASA garde d'enfant malade ?

Réponse : OUI

Un agent public peut utiliser des jours de repos (congrés annuels, jours de récupération, jours épargnés sur le compte épargne-temps, etc..) pour s'occuper d'un enfant malade, en complément des ASA pour garde d'enfant malade notamment lorsque l'état de santé de l'enfant ne s'améliore pas et que le solde d'ASA arrive à son terme.

En revanche, l'agent placé en congés annuels et dont l'enfant tombe malade ne peut pas remplacer son congé par une ASA.

Une autorisation spéciale d'absence peut-elle être accordée à la suite de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant ?

Réponse : NON

Pour mémoire, la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 avait modifié l'article 21 II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 afin de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence à la suite de l'annonce de la survenance d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Un décret était attendu pour préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au bénéfice de cette ASA.

Au 1^{er} mars 2022, l'article 21 II de la loi du 13 juillet 1983 a été codifié au sein de l'article L.622-1 du CGFP mais l'ASA pour accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer n'est plus mentionnée.

Par conséquent, cette ASA ne peut pas être octroyée aux agents publics.

N.B : Dans le secteur privé, la loi du 17 décembre 2021 a instauré un congé au profit des salariés pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ([article L.3142-1 du Code du travail](#)). Ce congé rémunéré est d'une durée de 5 jours ouvrables ([article L.3142-4 du Code du travail](#)).

Contrairement à la fonction publique, un décret, codifié à l'article D.3142-1-2 du Code de travail est venu préciser la liste des pathologies chroniques ouvrant droit à ce congé.

En l'absence de reprise dans le CGFP, les règles inscrites dans le Code du travail ne s'appliquent pas aux agents publics.

L'absence injustifiée pour garde d'enfant malade entraîne-t-elle une retenue sur rémunération ?

Réponse : OUI

Les agents publics ont droit à une rémunération après service fait ([article L.712-1 du CGFP](#)).

L'agent public qui n'a pas accompli son service n'a pas droit à sa rémunération. C'est le cas notamment de l'agent qui s'absente pour garder un enfant malade et qui ne communique aucun certificat médical permettant de justifier son absence. L'agent public est alors en situation d'absence irrégulière, entraînant une absence de service fait.

Dans cette situation, une retenue est directement opérée sur la rémunération comprenant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les différentes primes. En revanche, elle n'a pas d'effet sur le supplément familial de traitement.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la retenue sur la rémunération est strictement proportionnelle à la durée du service non fait (*la règle du trentième indivisible n'est pas applicable*).