

**CIRCULAIRE N° 5374/DPC/1 relative aux conditions d'emploi et de rémunération des personnels
civils lors de la reprise du travail à l'expiration de congés importants pour maladies graves.**

Du 12 mars 1958

Modifié par :

1er modificatif du 26 avril 1960 (BO/A, p. 894).
2e modificatif du 10 janvier 1962 (BO/A, p. 169).

Textes abrogés :

Circulaire n° 4247/DPC/1 du 26 février 1953 (BO/A, p. 456).
1er modificatif du 24 mai 1954 (BO/A, p. 870).
2e modificatif du 4 décembre 1954 (BO/A, p. 2346).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.1.7

Référence de publication : BO/A, p. 801.

(Visa du contrôle n° 3225 du 8 mars 1958).

Visa du contrôleur financier n° 4456 du 10 mars 1958.

I. BUT DE LA CIRCULAIRE.

La présente circulaire a pour but de reprendre en un document unique la question plus haut mentionnée ; elle remplace la circulaire n° 4247/DPC/1 du 26 février 1953 (BO/A, p. 456), déjà modifiée le 24 mai 1954 sous le n° 9772 (BO/A, p. 870) et le 4 décembre 1954 sous le n° 22563 (BO/A, p. 2346).

II. FACILITÉS PRÉVUES.

Certaines facilités de réadaptation lors de la reprise du travail, après une longue maladie au sens du code de la sécurité sociale, peuvent être accordées. Les intéressés doivent, toutefois, avant de reprendre leurs fonctions, avoir été reconnus non contagieux par le médecin du travail. Ces facilités sont les suivantes :

1. Emploi à des travaux faciles et doux ne nécessitant pas d'efforts physiques ou intellectuels importants.
2. Autorisation de ne pas venir le samedi matin lorsque la matinée de ce jour est seule œuvrée.
3. Autorisation d'arriver après l'heure et de repartir en avance (dans la limite d'une heure le matin et une heure le soir).
4. Emploi à temps partiel (les matinées ou après-midi seulement par exemple, avec alternance possible d'une semaine sur l'autre).

Les facilités prévues en 4 ne peuvent toutefois se cumuler avec celles nos 2 et 3.

III. PROCÉDURE.

La décision, qui sera prise selon la procédure ci-après indiquée, fixera la durée des facilités accordées, à savoir :

- 15 jours au maximum dans les trois premiers cas ;
- 2 mois au maximum dans le 4^e cas (exceptionnellement 3 mois sur avis du comité médical), ces mesures étant renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder un an au total.

La décision est prise à l'échelon local par le directeur de l'établissement, après avis favorable, exprimé par écrit, du médecin du travail.

Copie de cette décision est aussitôt adressée par la voie hiérarchique à titre de compte rendu :

- à la direction des personnels civils, sous-direction des personnels civils extérieurs, sous le timbre des bureaux respectivement intéressés, soit :
 - 4^e bureau en ce qui concerne les fonctionnaires et auxiliaires ;
 - 10^e bureau en ce qui concerne les ouvriers, les techniciens d'études et de fabrications des ateliers aéronautiques et les contractuels ;
- à la direction technique et industrielle en ce qui concerne les corps qui lui sont propres et les fonctionnaires appartenant à des corps communs dont elle a la gestion.

IV. DISPOSITIONS STATUTAIRES ET RÉMUNÉRATION.

Les personnels bénéficiant des facilités qui précèdent sont à tous points de vue considérés sur le plan statutaire comme accomplissant normalement leur service.

Par voie de conséquence, ils perçoivent leur rémunération dans les mêmes conditions que s'ils étaient employés à temps complet ou selon les règles habituelles.

Toutefois, dans le cas n° 4, les personnels à rémunération horaire ne peuvent voir liquider leur salaire sur un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à 48, l'horaire effectif du travail à mi-temps étant corrélativement au plus égal à la moitié de ce chiffre.

De plus, le bénéfice des dispositions pécuniaires qui précèdent ne peut avoir pour effet, selon un principe de droit commun, de porter le gain total de l'agent au-delà de la rémunération qu'il percevrait s'il travaillait normalement ; en particulier, les prestations en espèces éventuellement servies par les caisses de sécurité sociale — avec lesquelles l'établissement employeur se mettra obligatoirement en relations — seront à déduire à due concurrence des sommes à verser par l'administration (la même règle joue, bien entendu, à l'égard des fonctionnaires et des ouvriers titulaires et du cadre, pour lesquels le service des prestations en espèces est assuré directement par l'Etat).

V. CONTRÔLE.

L'octroi des facilités prévues par la présente circulaire implique que les bénéficiaires observent un comportement en harmonie avec les buts poursuivis par le texte. A titre d'exemples, on ne pourrait tolérer qu'un agent employé à des travaux faciles se livre, en dehors de l'établissement, à des occupations supposant des efforts physiques ou intellectuels importants ; de même, en cas d'emploi à mi-temps, il serait inadmissible que l'intéressé s'adonne pendant son temps libre à des activités suivies, même non salariées. D'une façon plus générale et spécialement dans le cas du travail à mi-temps, les bénéficiaires des diverses facilités prévues doivent adopter, en dehors des périodes de travail à l'établissement, un mode d'existence ne s'écartant pas sensiblement de celui exigible des agents en congé.

Dans tous les cas où, à l'aide de leurs propres renseignements ou de ceux fournis par les médecins de contrôle de l'administration ou par les caisses d'assurances sociales, les directeurs d'établissements viendraient à avoir connaissance de comportement ne répondant pas à la définition qui précède, les facilités accordées seraient immédiatement révoquées par décision portée à la connaissance de l'administration centrale dans les conditions prévues au paragraphe III.