



## LES CONGES DE MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

### L'ESSENTIEL

**Les agents contractuels bénéficient d'un droit :**

- **au congé de maladie ordinaire,**
- **au congé de grave maladie,**
- **au congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle.**

### FONDEMENT JURIDIQUE

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Décret 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la Loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime de congé des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – Titre III,
- Arrêté ministériel du 30 juillet 1987 relatif à la liste indicative des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie (régime des fonctionnaires territoriaux),
- Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

## **LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE**

---

### **Octroi du congé**

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint le contractuel doit être dûment constatée par un certificat médical délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste, ou une sage femme.

Le congé de maladie ordinaire est accordé de plein droit sur présentation du certificat.

Le certificat médical doit être envoyé, par l'agent, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail ou de la date de la prescription de la prolongation (article R. 321-2 du code de la sécurité sociale). En cas de non respect de cette obligation, si les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

### **Les droits à congé de maladie ordinaire**

Sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maladie ordinaire, dont la durée varie selon la durée des services effectifs :

- moins de quatre mois de services, pas de droit à congé de maladie rémunéré ;
- après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement;
- après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Les services pris en compte pour déterminer les droits sont ceux effectués à la date du début du congé maladie octroyé. Il s'agit de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois (Décret 88-145 – article 28).

Pour les agents recrutés en vertu de l'article L1224-3 du code du travail (reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé), les services effectués auprès de l'employeur précédent sont assimilés à des services effectifs.

Pendant la période rémunérée, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus en totalité.

Le maintien du régime indemnitaire n'est pas prévu par le statut. Toutefois, si la collectivité a organisé par délibération un maintien total ou partiel des primes, ces modalités de versement du régime indemnitaire s'appliqueront.

Si l'agent contractuel se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, il sera placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Le congé sans traitement ne constitue pas une période de service effectif.

Le congé de maladie ordinaire ou le congé sans traitement s'achèvent automatiquement à la fin du contrat.

### **Coordination entre le régime spécial et le régime général**

En parallèle de la protection statutaire, l'agent bénéficie des dispositions du régime général. Il doit par conséquent transmettre les certificats médicaux d'arrêt de travail délivré par le médecin aux services de la CPAM. Dès le début du congé de maladie ordinaire, l'autorité territoriale transmet à ces mêmes services une attestation de salaire, afin que le montant de l'indemnité journalière soit défini.

Les certificats médicaux de prolongation doivent être envoyés, par l'agent, à la CPAM, dans les deux jours suivant la date de la prescription (article R. 321-2 du code de la sécurité sociale). En cas de non respect de cette obligation, si les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Les prestations versées par la CPAM sont déduites des sommes allouées par les collectivités ou établissements.

Si le montant des indemnités journalières est égal ou inférieur au montant du traitement maintenu, une subrogation peut être mise en place.

Qu'il y ait ou non subrogation, le montant des indemnités journalières versées par la CPAM sera indiqué sur la fiche de paie de l'agent, à hauteur maximum du montant du traitement maintenu.

### **Expiration du congé de maladie ordinaire**

Dès lors que l'arrêt de travail n'est pas prolongé, l'agent contractuel peut reprendre son service sans formalité. Si l'autorité territoriale a un doute sur l'aptitude physique de l'agent à la reprise, elle peut solliciter l'avis du médecin agréé.

Elle peut aussi faire intervenir le médecin de prévention, afin de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec ses conditions de travail. Le médecin de prévention pourra proposer des aménagements du poste de travail.

A tout moment, l'agent peut présenter une demande de reprise en temps partiel thérapeutique. Sa demande sera appuyée par un certificat médical. Le temps partiel thérapeutique sera accordé sous réserve de l'accord de la sécurité sociale.

A l'issue des droits à congé de maladie ordinaire rémunéré, l'avis d'un médecin agréé sur l'aptitude aux fonctions sera sollicité.

Si l'agent contractuel est déclaré apte à la reprise, mais qu'il ne peut exercer l'ensemble des missions attachées à ses fonctions, ses conditions de travail peuvent être aménagées. Ces aménagements peuvent être proposés par le médecin du service de médecine préventive.

En cas d'inaptitude à la reprise, l'agent contractuel sera, en cas d'inaptitude temporaire, placé en congé sans traitement ; ou, si l'inaptitude est définitive, reclassé dans un autre emploi ou licencié pour inaptitude physique, si le reclassement ne peut être mis en œuvre.

## **LE CONGE DE GRAVE MALADIE**

---

### **Octroi du congé de grave maladie**

En cas d'affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, l'agent contractuel, en activité et comptant au moins trois années de services continus dans la collectivité ou l'établissement public dans lequel le contrat est en cours, bénéficie d'un congé de grave maladie.

Pour les agents contractuels recrutés en vertu de l'article 3-3 de la loi 84-53, les services antérieurs à une interruption de moins de 4 mois, seront prise en compte dans le calcul de la durée des services effectifs.

Pour les agents recrutés en vertu de l'article L1224-3 du code du travail (reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé), les services effectués auprès de l'employeur précédent sont assimilés à des services effectifs.

L'agent contractuel ou son représentant légal adresse à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un congé de grave maladie. Ce certificat ne doit pas mentionner de diagnostic médical. Le médecin traitant de l'agent adresse directement au comité médical départemental, ou via l'employeur sous pli confidentiel, un résumé de ses observations ainsi que les pièces justificatives qui peuvent être prescrites dans certains cas par l'arrêté ministériel 86-442 relatif aux examens médicaux effectués en vue de l'octroi d'un congé de longue maladie.

A réception de la demande de l'agent, l'autorité territoriale adresse un dossier au comité médical comprenant :

- la demande du fonctionnaire accompagnée du certificat médical du médecin traitant ;
- les éléments relatifs à la situation administrative de l'agent ;
- l'identification du ou des collectivités / établissements employeurs, du médecin de prévention et de la personne chargée du suivi du dossier ;
- les éléments médicaux sous pli confidentiel.

Au vu des éléments du dossier, le comité médical fait examiner l'agent par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

A réception du dossier, le secrétariat du comité médical informe l'agent :

- de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier,
- de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix,
- des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

L'autorité territoriale peut également faire entendre le médecin de son choix lors de la réunion du comité médical.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale qui prend sa décision. Cet avis est un acte préparatoire à la décision de l'employeur. En cas de refus, celui-ci devra motiver sa décision. Il est recommandé d'avoir l'avis d'experts médicaux avant d'attribuer ou de refuser un congé de grave maladie qui irait à l'encontre de l'avis du comité médical.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

### **Droits au congé de grave maladie**

L'agent contractuel a droit à un congé de grave maladie d'une durée maximale de trois ans.

Dans cette situation, il conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt quatre mois suivants. Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus en totalité.

En vertu du principe de parité, le régime indemnitaire ne peut être maintenu pendant le congé de grave maladie (Décret 2010-997).

Si la demande de congé a été présentée au cours d'un congé accordé au titre de la maladie ordinaire, la première période du congé de grave maladie part du jour de la première constatation médicale de l'affection dont est atteint le fonctionnaire. Les primes et indemnités versées, le cas échéant, durant le congé de maladie ordinaire demeurent acquises uniquement si la délibération instaurant le régime indemnitaire le prévoit.

Le congé de grave maladie s'achève automatiquement à la fin du contrat.

### **Coordination entre le régime spécial et le régime général**

En parallèle de la protection statutaire, l'agent bénéficie des dispositions du régime général. Il doit par conséquent transmettre les certificats médicaux d'arrêt de travail délivré par le médecin aux services de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Les certificats médicaux de prolongation doivent être envoyés, par l'agent, à la CPAM, dans les deux jours suivant la date de la prescription (article R. 321-2 du code de la sécurité sociale). En cas de non respect de cette obligation, si les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Les prestations versées par la CPAM sont déduites des sommes allouées par les collectivités ou établissements.

Si le montant des indemnités journalières est égal ou inférieur au montant du traitement maintenu, une subrogation peut être mise en place. Si l'agent devient bénéficiaire d'une pension d'invalidité, la subrogation n'est plus possible.

Qu'il y ait ou non subrogation, le montant des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité sera indiqué sur la fiche de paie de l'agent, à hauteur maximum du montant du traitement maintenu.

### **Expiration du congé de grave maladie**

La reprise des fonctions en cours ou à l'issue du congé de grave maladie est soumise à un examen par un médecin agréé, ainsi qu'à l'avis favorable du comité médical.

L'agent contractuel déclaré apte par le comité médical reprend ses fonctions sur l'emploi qu'il occupait, ou sur un poste identique.

Le comité médical peut formuler des recommandations relatives à l'aménagement des conditions d'emploi de l'agent contractuel. Si le poste de travail ne peut être aménagé ou si le bon fonctionnement du service ne le permet pas, celui-ci peut être reclassé dans un autre emploi, conforme à son état de santé.

L'agent contractuel peut également, sur sa demande, et avec l'accord de la CPAM, reprendre le travail à temps partiel thérapeutique.

En cas d'inaptitude à la reprise, l'agent contractuel sera, en cas d'inaptitude temporaire, placé en congé sans traitement ; ou, si l'inaptitude est définitive, licencié pour inaptitude physique, si le reclassement ne peut être mis en œuvre

---

## **CONGE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE**

### **Octroi du congé pour accident du travail / maladie professionnelle**

L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

En cas d'accident de travail, une déclaration sera effectuée par l'autorité territoriale auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), dans un délai de 48 heures. En cas de maladie professionnelle, l'agent transmettra à la CPAM une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

L'octroi du congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, par l'autorité territoriale, est lié à la reconnaissance du lien entre l'arrêt et le service par la CPAM.

### **Droits au congé pour accident de travail / maladie professionnelle**

L'agent contractuel a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement :

- pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après un an de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

Les services pris en compte pour déterminer les droits sont ceux effectués à la date du début du congé maladie octroyé. Il s'agit de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois (Décret 88-145 – article 28).

Pour les agents recrutés en vertu de l'article L1224-3 du code du travail (reprise d'une activité assurée par une entité de droit privé), les services effectués auprès de l'employeur précédent sont assimilés à des services effectifs.

Pendant la période rémunérée, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus en totalité. Le maintien du régime indemnitaire n'est pas prévu par le statut. Toutefois, si la collectivité a organisé par délibération un maintien total ou partiel des primes, ces modalités de versement du régime indemnitaire s'appliqueront.

L'agent sera ensuite placé en congé pour accident de travail / maladie professionnelle sans traitement.

Les soins sont pris en charge par la CPAM.

Le congé pour accident de travail / maladie professionnelle s'achève automatiquement à la fin du contrat.

Les soins sont pris en charge par la CPAM.

### **Coordination entre le régime spécial et le régime général**

En parallèle de la protection statutaire, l'agent bénéficie des dispositions du régime général. Il doit par conséquent transmettre les certificats médicaux d'arrêt de travail délivré par le médecin aux services de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Les certificats médicaux de prolongation doivent être envoyés, par l'agent, à la CPAM, dans les deux jours suivant la date de la prescription (article R. 321-2 du code de la sécurité sociale). En cas de non respect de cette obligation, si les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Les prestations versées par la CPAM sont déduites des sommes allouées par les collectivités ou établissements.

Si le montant des indemnités journalières est égal ou inférieur au montant du traitement maintenu, une subrogation peut être mise en place.

Qu'il y ait ou non subrogation, le montant des indemnités journalières versées par la CPAM sera indiqué sur la fiche de paie de l'agent, à hauteur maximum du montant du traitement maintenu.

### **Expiration du congé pour accident de travail / maladie professionnelle**

Dès lors que le médecin traitant l'autorise (certificat médical d'accident de service / maladie professionnelle avec prolongation de soins mais sans arrêt de travail ou certificat final), l'agent contractuel peut reprendre son service sans formalité. Si l'autorité territoriale a un doute sur l'aptitude physique de l'agent à la reprise, elle peut solliciter l'avis du médecin agréé.

Elle peut aussi faire intervenir le médecin de prévention, afin de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec ses conditions de travail. Le médecin de prévention pourra proposer des aménagements du poste de travail.

A tout moment, l'agent peut présenter une demande de reprise en temps partiel thérapeutique. Sa demande sera appuyée par un certificat médical. Le temps partiel thérapeutique sera accordé sous réserve de l'accord de la sécurité sociale.

Si l'agent contractuel est déclaré apte à la reprise, mais qu'il ne peut exercer l'ensemble des missions attachées à ses fonctions, ses conditions de travail peuvent être aménagées. Ces aménagements peuvent être proposés par le médecin du service de médecine préventive.

En cas d'inaptitude à la reprise, l'agent contractuel sera reclassé dans un autre emploi ou licencié pour inaptitude physique, si le reclassement ne peut être mis en œuvre.

