



LES CONGÉS POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

MAJ août 2023

Les congés maternité et ceux liés aux charges parentales n'étant pas des congés pour indisponibilité physique, ils sont traités dans la fiche intitulée : « Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale ».

A. Typologie des congés

Les droits à congés des agents contractuels sont prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 et sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Types de congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité	Congé non rémunéré par la collectivité
Congé de maladie ordinaire (Art. 7)	≤ 4 mois	0 mois	Congé sans rémunération, durée max 1 an si incapacité temporaire Licenciement si incapacité permanente <i>(Art. 11)</i>
	> 4 mois	2 mois dont 1 à plein traitement et 1 à ½ traitement	Congé sans rémunération, 1 an, renouvelable 6 mois si avis médical dit qu'il sera apte à l'issue des 1 an <i>(Art. 13-II)</i>
	> 2 ans	4 mois dont 2 à plein traitement et 2 à ½ traitement	
	> 3 ans	6 mois dont 3 à plein traitement et 3 à ½ traitement	
Congé de grave maladie (Art. 8)	3 ans	3 ans dont 1 à plein traitement et 2 à ½ traitement	Congé sans rémunération, 1 an, renouvelable 6 mois si avis médical dit qu'il sera apte à l'issue des 1 an <i>(Art. 13-II)</i>
Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle (Art. 9)	Sans ancienneté	1 mois à plein traitement	Congé sans traitement durant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation ou le décès
	> 1 an	2 mois à plein traitement	
	> 3 ans	3 mois à plein traitement	

1. Le congé de maladie ordinaire

📖 Articles 7 et 32 du décret du 15 février 1988.

L'agent contractuel en activité, bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie ordinaire, sous réserve qu'il remplisse une condition de durée de service.

Ainsi, sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, les droits à congé sont les suivants :

- Après quatre mois de services : un mois de congé à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- Après deux ans de services : deux mois de congé 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.

Si l'agent se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- Soit placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale d'une année, en cas d'incapacité temporaire ;

- Soit licencié, en cas d'incapacité permanente de travail.


Si l'agent est en CDD, le congé de maladie ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

Faute de précisions, on considère que l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec le congé prévu pour les fonctionnaires.

Pour connaître le mode de décompte de l'ancienneté, se reporter à la fiche « Les conditions d'ouverture des droits soumis à conditions d'ancienneté ».

2. Le congé de grave maladie

 Articles 8,11 et 32 du décret du 15 février 1988.

L'agent contractuel en activité, comptant au moins 3 ans de services, bénéficie d'un congé de grave maladie s'il est atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Si l'agent remplit la condition d'ancienneté, il a droit à 3 ans de congé accordé par période de trois à six mois, pour une durée maximale de trois ans

- Dont 1 an à plein traitement ;
- Et 2 ans à demi-traitement.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

Faute de précisions, on considère que l'agent a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec le congé prévu pour les fonctionnaires.

Si l'agent se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré, il est :

- Soit placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale d'une année, en cas d'incapacité temporaire ;
- Soit licencié, en cas d'incapacité permanente de travail.

Les critères d'octroi du congé sont identiques à ceux qui fondent l'octroi du congé de longue maladie des fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale.

L'agent qui a épuisé ses droits à congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature, sans avoir repris ses fonctions pendant au moins un an.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit en principe en faire la demande. Il est alors soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.

La décision d'octroi du congé de grave maladie est prise par l'autorité territoriale, après avis du conseil médical en formation restreinte.

L'autorité territoriale, informée de l'invalidité dûment constatée de l'agent, peut également lancer d'office une procédure de placement en congé, sans que l'agent en ait fait la demande (CAA Lyon n° 94LY01686 du 17 septembre 1996).

Le congé de grave maladie est accordé par période de trois à six mois, pour une durée maximale de trois ans. Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

Pour connaître le mode de décompte de l'ancienneté, se reporter à la fiche « Les conditions d'ouverture des droits soumis à conditions d'ancienneté ».

3. Le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

 Articles 9, 32 du décret du 15 février 1988.

L'agent contractuel en activité qui se trouve, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans l'incapacité de travailler, bénéficie d'un congé jusqu'à sa guérison complète, la consolidation de sa blessure ou son décès.

Contrairement au fonctionnaire relevant du régime spécial de la sécurité sociale, qui a droit à ce congé « jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite », celui-ci prend fin à la consolidation de la blessure alors même que l'agent n'est pas obligatoirement en état de reprendre ses fonctions.

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

Pour apprécier si l'accident ou la maladie est imputable au service, il convient de saisir la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions suivantes :

- Pour un accident du travail, l'agent a 24h pour informer son employeur qui transmet la déclaration d'accident à la CPAM sous 48 h.
- Pour les maladies professionnelles, l'agent doit faire parvenir sa déclaration à la CPAM en envoyant son certificat médical dans les 15 jours suivant la cessation du travail au plus tard dans un délai de 2 ans à compter de la date du certificat médical établissant le lien entre sa maladie et son activité.

L'agent a droit à son plein traitement :

- Pendant 1 mois dès son entrée en fonction ;
- Pendant 2 mois, après 1 an de services ;
- Pendant 3 mois après 3 mois de services.

Faute de précisions, on considère qu'il a droit au maintien du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence aussi longtemps qu'il perçoit un traitement, par analogie avec les dispositions applicables aux fonctionnaires.

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

À l'expiration des périodes de traitement, l'agent reste en congé, mais ne perçoit plus de rémunération.

En sa qualité d'assuré du régime général de sécurité sociale, l'agent peut, par ailleurs, prétendre au bénéfice des prestations en espèces, sous la forme d'indemnités journalières.

Il peut enfin demander la réparation par son employeur du préjudice qui, causé par l'accident de travail, n'est pas réparé par les dispositions statutaires ou les dispositions du régime général de la sécurité sociale, lorsque cet accident est dû à une faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés (*CE n° 320744 du 22 juin 2011*).

B. La protection sociale

 Article 12 du décret du 15 février 1988.

Les agents contractuels relèvent, pour les risques maladie, maternité, paternité, accueil d'un enfant, d'adoption, accidents du travail, maladies professionnelles, et invalidité du régime général de sécurité sociale, et perçoivent à ce titre des prestations en nature et en espèces.

Selon les principes fixés par le Code de la sécurité sociale, le bénéfice de ces prestations est subordonné au respect de conditions d'affiliation et de cotisation au régime général.

Durant les congés de maladie, de maternité, paternité, accueil d'un enfant, d'adoption, de grave maladie ou un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ces prestations doivent être combinées avec les sommes versées par la collectivité ou l'établissement public au titre du maintien d'une rémunération statutaire. Autrement dit, la protection statutaire se superpose à celle du régime général de la sécurité sociale.

La réglementation prévoit, que les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale en matière de maladie, de maternité, paternité, accueil d'un enfant, d'adoption, d'invalidité, d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail, sont déduites du montant du traitement maintenu.

L'agent doit communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale.

À défaut, l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de l'information.

De même, si l'agent omet de transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption du travail, une lettre d'avis d'interruption de travail, les prestations en espèces peuvent être diminuées, dans ce cas, le montant du traitement maintenu doit être réduit dans les mêmes proportions.

Dans la pratique la collectivité ou l'établissement public peut être « subrogé » dans les droits du fonctionnaire, c'est-à-dire percevoir les prestations du régime général à sa place.

Le mécanisme de la subrogation qui est prévu à l'article R. 323-11 du Code de la sécurité sociale, est possible uniquement lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des prestations du régime général ; dans le cas contraire, la caisse d'assurance maladie doit obligatoirement verser les prestations directement à l'agent.

Ce mécanisme ne joue pas en matière de pension d'invalidité qui est versé directement à l'agent.

C. Le contrôle médical

 Article 12 du décret du 15 février 1988.

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé.

Dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale ils peuvent également être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'employeur devant le conseil médical en formation restreinte dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Cette saisine ne proroge pas la durée du CDD.

D. La situation de l'agent contractuel au terme de son congé pour indisponibilité physique

3 situations peuvent se présenter

1. L'agent est apte à occuper son emploi

 Article 13-I du décret du 15 février 1988.

Après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent contractuel apte peut être admis à reprendre son travail à condition que les nécessités de service le permettent.

Dans le cas contraire, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ce réemploi concerne les agents en CDI ainsi que les agents en CDD mais dont la fin de l'engagement est postérieure à la date de réemploi. Dans ce dernier cas, le réemploi couvre alors uniquement la période restant à courir.

Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

2. L'agent est inapte temporairement à occuper son emploi

 Articles 13-II, 32 et 33 du décret du 15 février 1988.

Placement en congé sans rémunération

Après un congé de maladie, de grave maladie, l'agent contractuel reconnu temporairement inapte à reprendre son service est placé en congé sans rémunération.

Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire.


Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Situation à l'issue du congé sans traitement

Soit :

- L'agent est susceptible de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou d'un congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé ;
- L'agent est apte et le congé sans traitement a duré moins de 1 an : il est réemployé dans les conditions précisées au point précédent. (*« L'agent est apte à occuper son emploi »*) ;
- L'agent est apte et le congé sans traitement a duré au moins 1 an : il est alors tenu de solliciter son réemploi, en adressant sa demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut, il est considéré comme démissionnaire. Toutefois, l'autorité territoriale est tenue de l'informer de cette obligation ;
- L'agent est inapte : il est licencié si son reclassement est impossible.

3. L'agent est inapte définitivement à occuper son emploi

 Articles 13-III, 32 du décret du 15 février 1988.

Lorsque l'agent se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé, l'autorité territoriale doit :

- Chercher à reclasser l'agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté sur un emploi permanent ;
- Licencier l'agent lorsque le reclassement s'avère impossible.

Pour connaître la procédure de reclassement, se reporter à la partie «La fin du contrat » de la fiche 5 « le licenciement incluant la procédure de reclassement ».

