

Le congé de grave maladie

Statut général

Article 8 [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 modifié

Article 36 [décret n° 91-298](#) du 20 mars 1991 modifié

L'agent contractuel en activité, employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, ainsi que l'agent titulaire à temps non complet non affilié à la CNRACL, atteint d'une 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 bénéficie d'un congé de grave maladie.

Conditions d'octroi

Les critères d'octroi de ce congé sont les mêmes que ceux du congé de longue maladie pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial. On peut se reporter à la liste des maladies prévue par [l'arrêté du 14 mars 1986](#).

Voir également la fiche statutaire sur [le congé de longue maladie](#).

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. Le congé est accordé par décision de l'autorité territoriale ou décision conjointe des autorités territoriales dont l'agent relève sur avis du comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires relevant du régime spécial.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé doit en principe en faire la demande. En l'absence de cette demande, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter l'examen médical de l'agent (CAA Lyon du 19 décembre 2013).

Toutefois, dès lors que l'administration est informée de l'invalidité dûment constatée de l'agent, elle doit rechercher, le cas échéant de sa propre initiative, s'il peut bénéficier d'un congé de grave maladie (CAA Paris du 9 avril 2015).

Durée du congé

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois pendant une durée maximale de trois ans.

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.

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

Rémunération

S'il remplit la condition de durée de services exigée, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est ensuite réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

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

Faute de précision, 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.

Fin du congé

A l'issue du congé, le comité médical doit émettre un avis sur l'aptitude à la reprise des fonctions ou l'inaptitude de l'agent. La procédure est la même que pour les fonctionnaires en congé de longue maladie.

Aptitude à la reprise

L'agent reprend son emploi précédent ou un emploi équivalent.

La reprise peut s'accompagner d'aménagements ou de recommandations sur avis du comité médical.

La reprise d'activité à temps partiel thérapeutique est exclue pour les fonctionnaires à temps non complet.

En revanche, le code de la sécurité sociale prévoit un maintien total ou partiel des indemnités journalières en cas de reprise du travail à temps partiel, à condition que la reprise et le travail effectués soient reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de la personne ou bien que l'intéressé ait besoin d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Inaptitude temporaire

Si à l'expiration du congé de grave maladie, l'agent titulaire est déclaré temporairement inapte par le comité médical, il peut être reclassé pour inaptitude physique ou placé en disponibilité d'office pour maladie.

L'agent contractuel est placé en congé sans traitement. Ce congé a une durée maximale de un an, qui peut être prolongé de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire.

Inaptitude définitive

En cas d'inaptitude définitive à l'issue du congé, l'agent contractuel est soit reclassé pour inaptitude physique soit licencié s'il ne peut être reclassé.

Pour les fonctionnaires titulaires à temps non complet relevant du régime général, les modalités sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, reportez-vous à la fiche statutaire 1.07.07 sur le congé de longue maladie.

Dispositions diverses

Congés annuels

Une circulaire du 8 juillet 2011 indique le report des congés annuels n'ayant pu être pris à cause de la maladie. Cependant, des limites à ce droit existent. Pour plus d'explications se reporter à la fiche 1.07.00 sur les congés annuels.

Les mêmes règles devraient s'appliquer pour les agents contractuels. Sans oublier que ces derniers peuvent prétendre, à la fin d'un CDD, à une indemnité pour congés non pris tel que prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Régime indemnitaire

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit pour les fonctionnaires de l'Etat, des règles de maintien du régime indemnitaire pendant des congés. S'apparentant au congé de longue maladie, il n'est pas prévu de maintien pendant un congé de grave maladie. Voir la fiche 1.06 sur le régime indemnitaire.

RTT

Les congés pour raison de santé ne peuvent être pris en compte pour le calcul des jours de récupération au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29/12/10 de finances pour 2011.