

Le congé de grave maladie (CGM) au sein de la fonction publique de l'Etat

CONTRACTUELS

Principaux textes de référence.....	1
Définition et conditions.....	2
Durée du congé	2
Procédure	2
Conséquences sur la situation de l'agent.....	3
Fin du congé.....	5
REFERENCES A LA BIBLIOTHEQUE DES ACTES	8

Cette fiche s'applique à tous les ministères cosignataires de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat.

Principaux textes de référence

- Code de la sécurité sociale : [articles L.323-1, R.323-1 et D.712-12](#).
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (articles [13](#) et [14](#))
- [Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires](#) (notamment ses articles 28 et 34 à 47)
- [Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie](#)
- [Circulaire BCRF1102464C du 22 mars 2011 portant application du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents](#)
- [Circulaire BCRF1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#)
- [Circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#)

Définition et conditions

Les agents contractuels, comptant au moins trois années de service, bénéficient de droit du congé de grave maladie (CGM) s'ils sont atteints d'une affection dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Durée du congé

Le CGM dure au maximum 3 ans. L'agent doit avoir repris ses fonctions pendant un an pour pouvoir bénéficier d'un congé de même nature.

Le CGM est accordé par période de trois à six mois. Cette durée est fixée par le chef de service après avis du comité médical compétent.

Procédure

- 1) Les agents répondant aux conditions d'obtention du CGM, adressent à leur chef de service une demande appuyée d'un certificat établi par leur médecin traitant, spécifiant que l'affection dont ils sont atteints entre dans le champ du CGM (cf. arrêté du 14 mars 1986).
- 2) Le médecin traitant adresse ses observations et les pièces justificatives de l'état de santé de l'agent, sous pli confidentiel, au chef de service, qui les transmet au comité médical compétent.
- 3) Après examen de la situation de l'agent, et compte tenu des observations d'un médecin agréé par l'administration, le comité médical donne son avis sur la mise en CGM.
- 4) L'avis est alors soumis au chef de service, qui prend la décision finale : il n'est pas lié par l'avis du comité médical
- 5) En cas de contestation de l'avis du comité médical, par l'administration ou par l'agent, le ministre compétent soumet cet avis au comité médical supérieur.

L'agent doit envoyer les volets 1 et 2 de son arrêt de travail à la caisse primaire d'assurance maladie dont il relève et adresse le volet 3 à son administration, comme le prévoit le droit commun de la sécurité sociale

Le renouvellement du CGM s'opère dans les mêmes conditions que pour l'octroi du premier congé.

Conséquences sur la situation de l'agent

- **Rémunération**

Les agents concernés conservent l'intégralité de leur traitement pendant un an. Le traitement est réduit de moitié les deux années suivantes.

Ci-dessous, vous trouverez une synthèse des impacts en paye des congés de maladie des agents contractuels.

Agents contractuels

Congé	Période	Régime	Indiciaire	Indemnité de résidence	SFT		Indemnitaire	Remboursement domicile/travail	Quotité de travail prise en compte	Commentaires
Congé de maladie ordinaire	Après 4 mois d'ancienneté	1 mois à plein traitement	100%	100%	100%		100%	NON sauf le 1er mois en cours (au moins 1 jour travaillé)	Quotité de travail de l'agent	
		1 mois à demi traitement	50%	100%	100%		50%	NON	Quotité de travail de l'agent à 1/2 traitement	
		sans traitement au-delà de 2 mois	0	0	0		0	NON		
	Après 2 ans d'ancienneté	2 mois à plein traitement	100%	100%	100%		100%	NON sauf le 1er mois en cours (au moins 1 jour travaillé)		
		2 mois à demi traitement	50%	100%	100%		50%	NON	Quotité de travail de l'agent à 1/2 traitement	
		sans traitement au-delà de 4 mois	0	0	0		0	NON		
	Après 3 ans d'ancienneté	3 mois à plein traitement	100%	100%	100%		100%	NON sauf le 1er mois en cours (au moins 1 jour travaillé)	Quotité de travail de l'agent	
		3 mois à demi traitement	50%	100%	100%		50%	NON	Quotité de travail de l'agent à 1/2 traitement	
		Sans traitement au-delà de 6 mois	0	0	0		0	NON		
Congé de grave maladie	Première année	Plein traitement	100%	100%	100%		0%	NON sauf le 1er mois en cours (au moins 1 jour travaillé)	Temps plein	La reprise à temps plein d'un agent à temps partiel doit être demandée par l'agent
		1/2 traitement	50%	100%	100%		0	NON	Temps plein à 1/2 traitement	
Temps partiel thérapeutique	Durée du temps partiel thérapeutique	Temps partiel	Quotité temps partiel thérapeutique	Quotité temps partiel thérapeutique	100%		Quotité temps partiel thérapeutique	OUI	Quotité de travail de l'agent avant le temps partiel thérapeutique	La CPAM verse des IJSS en complément

Les agents n'ayant pas l'ancienneté requise (trois ans de services) pour bénéficier d'un CGM bénéficient d'un congé sans traitement pendant la durée fixée par la législation sur la sécurité sociale. Ils ont droit à l'indemnité journalière conformément à l'article L.323-1 du code de la sécurité sociale

- **Ancienneté**

Les périodes de CGM sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et la retraite.

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels du fait d'un CGM, les congés annuels restants dus au titre de l'année écoulée sont automatiquement reportés sur l'année suivante¹.

En revanche, l'acquisition des droits aux jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) est interrompue pendant la période de CGM. Le CGM réduit ainsi à due proposition le nombre de jours ARTT acquis annuellement par les agents bénéficiant de ce congé. Si un agent, suite à une longue période de congé pour raisons de santé, a épuisé son crédit de jours ARTT, la reprise du service lui permet de générer à nouveau du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Pour le calcul détaillé des réductions de jours ARTT, il vous est conseillé de vous reporter à la fiche relative aux congés annuels et jours ARTT.

Fin du congé

1. A l'issue de la période de congé de grave maladie, **l'agent reconnu apte** à reprendre ses fonctions est, s'il remplit toujours les conditions requises, réemployé sur son emploi précédent « *dans la mesure permise par le service* »² ou dispose d'une priorité de réemploi, dans le cas contraire.
2. A l'issue d'une période de congé de grave maladie, **l'agent temporairement inapte** à reprendre son service est placé en congé sans traitement pendant un an au maximum. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions.
 - A l'issue de ces deux périodes (1 an + 6 mois maximum) de congé sans traitement :
 - l'agent inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié, après avis du médecin agréé. Le licenciement ne peut être prononcé que

¹ Consulter, pour plus de précisions, les deux circulaires citées en références.

² Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Ce cas comprend notamment les vacances de postes.

lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi qu'il a le droit d'occuper n'est pas possible³ ;

- l'agent apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions énoncées au 1⁴.

3. A l'issue de la période de congé de grave maladie, si le médecin agréé constate que **l'agent est définitivement inapte à occuper son emploi**, le licenciement de l'agent est prononcé, dans les conditions rappelées au 2.

Pour les agents n'ayant aucun droit à congé rémunéré car ils n'ont pas l'ancienneté requise :

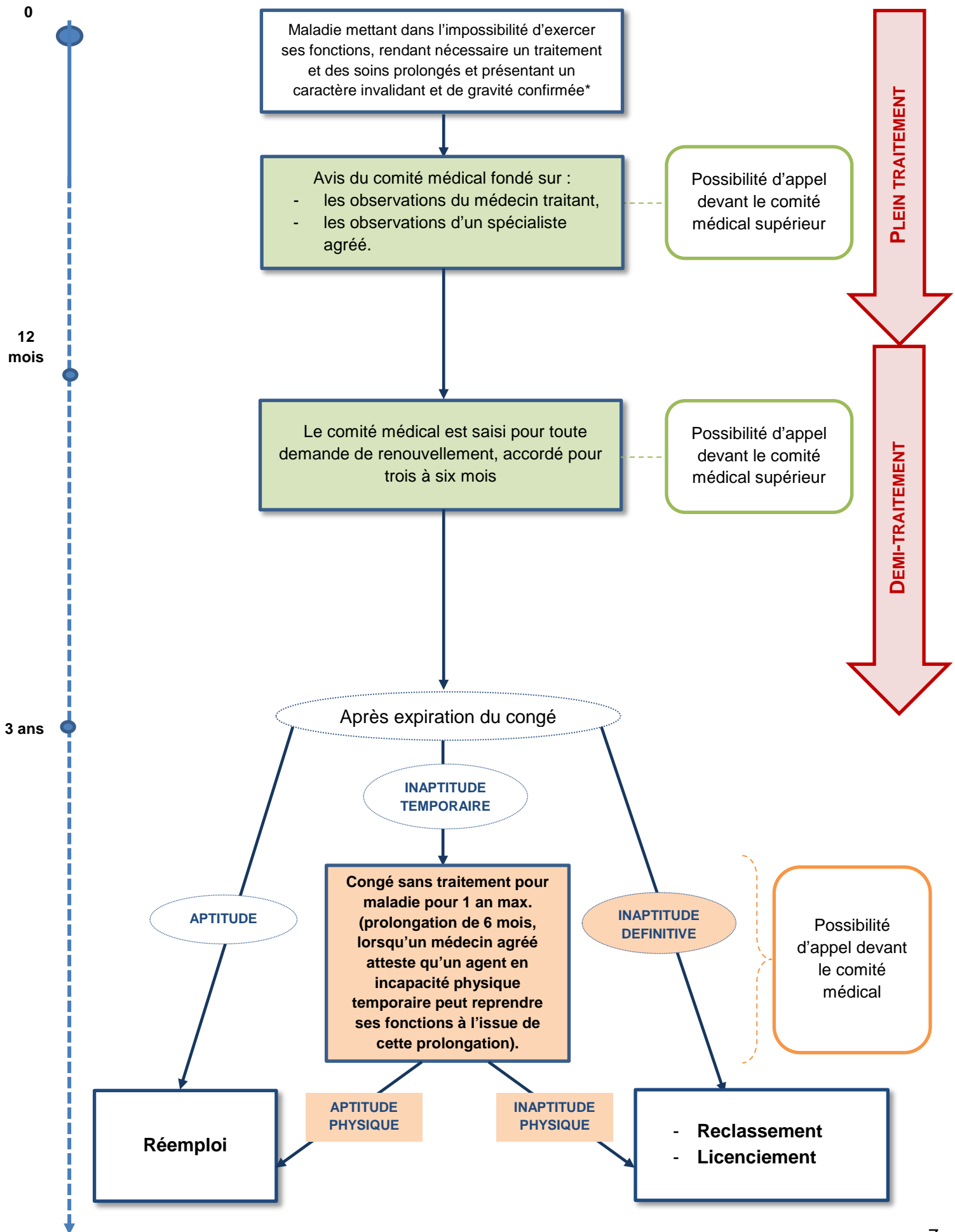
L'agent est placé en congé sans traitement pour un an, du fait d'une incapacité temporaire d'exercer des fonctions et bénéficie, à l'issue de cette période, des dispositions ci-dessus s'il est déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions, conformément au droit commun de la sécurité sociale.

³ Le reclassement ne concerne que les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou CDD, lorsque le terme du contrat est postérieur à la demande de reclassement. Le reclassement est alors proposé pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

⁴ Lorsque la période de congé sans traitement est supérieure ou égale à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

Le CGM pour les contractuels de l'Etat (avec droit à congé rémunéré)

- Comité médical
- Médecin agréé



REFERENCES A LA BIBLIOTHEQUE DES ACTES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

[Imputation budgétaire]
[Donnée 2]
[Donnée 3]
[Donnée 4]

Ministère de [...]

Arrêté n° [...] portant placement en congé de grave maladie

Le [La] ministre [...],

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le contrat n° [...] en date du [...] portant engagement de [M. / Mme] [...]

Vu la demande de l'intéressé[e] en date du [...]

Vu l'avis du comité médical en date du [...],

Arrête[nt] :

Article 1^{er} : [M. / Mme] [...], agent[e] contractuel[le] de droit public de [...] (*catégorie hiérarchique*), employé[e] sur les fonctions de : [...] au sein de : [affectation administrative] – [affectation opérationnelle], est placé[e] en congé de grave maladie continu pour une période de [...] (*trois à six mois*), à compter du [...] et jusqu'au [...] (*date fin / date de fin de la période d'engagement pour CDD si la date de fin du congé grave maladie est postérieure à celle du contrat*).

Article 2 : Durant cette période, l'intéressé[e] perçoit la totalité de sa rémunération, déduction faite du montant des indemnités journalières pour maladie non professionnelle perçues.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés en intégralité durant toute la période de congé de grave maladie.

Article 3 : Durant cette période, l'intéressé[e] conserve ses droits dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 4 : Le maintien en congé de grave maladie doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'intéressé[e] ou de l'administration un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Article 5 : L'intéressé[e] dispose d'un délai de deux mois, dans les conditions fixées aux articles R. 421-1 à R. 421-7 du code de justice administrative, à compter de la notification de la présente décision pour la contester devant la juridiction administrative territorialement compétente. La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Article 6 : [Le directeur [La directrice] des ressources humaines du ministère de [...] est chargé[e] de l'exécution du présent arrêté.]

Fait le ()

Pour le [la] ministre et par délégation :

Pour le directeur [la directrice] des ressources humaines et par délégation :

[Fonction],

[Prénom + NOM]

Lien vers la version numérique du modèle d'acte : [ici](#)

[Imputation budgétaire]

[Donnée 2]

[Donnée 3]

[Donnée 4]

Ministère de [...]

**Arrêté n° [...]
portant maintien en congé de grave maladie**

Le [La] ministre [...],

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le contrat n° [...] en date du [...] portant engagement de [M. / Mme] [...]

Vu l'arrêté n° [...] en date du [...] portant placement en congé de grave maladie ;

Vu l'arrêté n° [...] en date du [...] de prolongation de congé de grave maladie ;

[selon la situation de l'agent.]

Vu la demande de l'intéressé[e] en date du [...]

Vu l'avis du comité médical en date du [...],

Arrête[nt] :

Article 1^{er} : [M. / Mme] [...], agent[e] contractuel[le] de droit public de [...] (*catégorie hiérarchique*), employé[e] sur les fonctions de [...], au sein de : [affectation administrative] – [affectation opérationnelle], est maintenu[e] en congé de grave maladie continu pour une période de [...] à compter du [...] et jusqu'au [...] (*date fin / date de fin de la période d'engagement pour CDD si la date de fin du congé grave maladie est postérieure à celle du contrat*).

Article 2 : Durant cette période, l'intéressé[e] perçoit sa rémunération dans les conditions suivantes :

- [du [...] au [...]] : la totalité de sa rémunération déduction faite du montant des indemnités journalières pour maladie non professionnelle perçues.]

- [du [...] au [...]: la moitié de sa rémunération déduction faite du montant des indemnités journalières pour maladie non professionnelle perçues.]

Article 3 : Les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement, - à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant un caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés en intégralité durant toute la période du congé.

Article 4 : Durant cette période, l'intéressé[e] conserve ses droits dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 5 : Le maintien en congé de grave maladie doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'intéressé[e] ou de l'administration un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Article 6 : L'intéressé[e] dispose d'un délai de deux mois, dans les conditions fixées aux articles R. 421-1 à R. 421-7 du code de justice administrative, à compter de la notification de la présente décision pour la contester devant la juridiction administrative territorialement compétente. La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Article 7 : [Le directeur [La directrice] des ressources humaines du ministère de [...] est chargé[e] de l'exécution du présent arrêté.]

Fait le ()

Pour le [la] ministre et par délégation :

Pour le directeur [la directrice] des ressources humaines et par délégation :

[Fonction],

[Prénom + NOM]

Lien vers la version numérique du modèle d'acte : [ici](#)