

Le congé de maladie au sein de la fonction publique de l'Etat

AGENTS CONTRACTUELS

PRINCIPAUX TEXTES ET GUIDES DE REFERENCE.....	2
Conditions.....	3
Durée.....	3
Procédure.....	3
Impacts.....	4
Fin du congé.....	6
FOIRE AUX QUESTIONS.....	9
Les droits à congés de maladie des auxiliaires recrutés sur contrat par le ministère chargé des transports pour le service des ponts et chaussées diffère-t-il du régime des agents contractuels auxquels s'applique le décret n° 86-83 ?.....	9
REFERENCES A LA BIBLIOTHEQUE DES ACTES.....	10

Cette fiche s'applique à tous les ministères concernés par l'arrêté du 29 décembre 2016.

PRINCIPAUX TEXTES ET GUIDES DE REFERENCE

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (articles [12](#) et [14](#))
- [Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#)
- [Circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#)
- [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](#)
- [Circulaire DGAFP du 20 octobre 2016 \(NOR : RDFF1626289C\) relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)

Conditions

Les agents contractuels bénéficient d'un droit à congé de maladie.

Durée

L'agent contractuel peut bénéficier de congés, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté, sur douze mois consécutifs (utilisation continue) ou 300 jours de services effectifs (utilisation discontinue).

Dans le cas des congés de maladie fractionnés, le décompte se fait selon le système dit de période de référence « glissante » ou « mobile ».

Procédure

→ Justificatifs attendus :

En vertu des articles L. 321-2 et R. 321-2 du code de la sécurité sociale, l'agent contractuel a deux jours pour effectuer sa déclaration d'arrêt de travail, sous peine de sanctions. Si l'agent envoie tardivement son avis d'arrêt de travail, la caisse d'assurance maladie l'informe des sanctions qu'il encourt en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois qui suivent l'arrêt de travail. Le cas échéant, si le retard est injustifié, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale est réduit de moitié, entre la date de prescription de l'arrêt et la date de son envoi. L'agent doit envoyer les volets 1 et 2 à la caisse primaire d'assurance maladie dont il relève et adresse le volet 3 à son employeur. Lorsqu'en application de ces dispositions, les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement maintenu dans les proportions prévues à l'article 12 du décret du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

→ Conservation au sein du dossier individuel de l'agent :

La demande de congé de maladie est conservée au sein du dossier individuel de l'agent pendant 2 ans maximum à l'issue du congé. Elle est ensuite archivée (cf. arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique).

Impacts

- **Rémunération**

La durée de versement du traitement par l'employeur est fonction de la durée de services de l'agent :

1) Si l'agent a plus de quatre mois de services :

- a. un mois à plein traitement
- b. un mois à demi-traitement

2) Si l'agent a plus de deux ans de services :

- a. deux mois à plein traitement
- b. deux mois à demi-traitement

3) Si l'agent a plus de trois ans de services :

- a. trois mois à plein traitement
- b. trois mois à demi-traitement

Les II et III de l'article 28 du décret du 17 janvier 1986 déterminent les modalités de calcul de l'ancienneté à prendre en compte pour ouvrir le droit au maintien de rémunération durant le congé maladie :

- pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat 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 ;
- pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat 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.

Pendant cette période, l'agent perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), en fonction de son ancienneté et de la législation sociale. Dans ce cas, ces indemnités journalières font l'objet d'une reprise en paye.

Il convient de noter qu'il existe deux manières de gérer les IJSS au sein des ministères :

- a) soit le ministère maintient la rémunération de l'agent en congé de maladie mais effectue un précompte : le ministère calcule un montant indicatif des IJSS (jours de carence inclus) que l'agent percevra et déduit ce montant indicatif de la rémunération due à l'agent. L'agent ne perçoit donc pas une double « rémunération ». Une fois le congé terminé, le ministère attend de recevoir le récapitulatif des IJSS perçues par l'agent malade pour régulariser la situation le cas échéant ;

- b) soit le ministère continue de rémunérer l'agent alors que celui-ci perçoit des IJSS en parallèle. A la fin du congé de maladie et à compter de la réception du récapitulatif des IJSS perçues par l'agent malade, le ministère reprend le montant des IJSS en paye.

L'agent n'ayant pas l'ancienneté requise (moins de 4 mois de services) ne bénéficie pas de droits à congé rémunéré. S'il est atteint d'une incapacité physique temporaire, il est placé en congé sans traitement durant un an maximum. Ils bénéficient cependant des droits à IJSS selon leur situation et dans les conditions du code de la sécurité sociale. Les droits à IJSS sont appréciés par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent contractuel est affilié.

- **Ancienneté**

IMPACT SUR LES CONGES ANNUELS :

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels du fait d'un CMO, les congés annuels restants dus au titre de l'année écoulée sont automatiquement reportés sur l'année suivante. En cas de report des congés lié à la maladie, les congés peuvent être pris dans une période de 15 mois après le terme de l'année pendant laquelle a eu lieu le congé maladie et ce droit au report n'est possible que dans la limite de quatre semaines (Conseil d'Etat, 5^{ème} et 4^{ème} sous-sections réunies, 26/04/2017, n° 406009).

En revanche, l'acquisition des droits aux jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) est interrompue pendant la période de CMO. Le CMO réduit ainsi à due proportion 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.

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

- **Pension**

Lorsque l'agent contractuel cesse son activité pour cause de maladie, il ne cotise pas pour la retraite. Cependant, un trimestre sans salaire est reporté sur son relevé de carrière tous les 60 jours d'indemnisation par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces trimestres sont limités à 4 par année civile.

Fin du congé

1. A l'issue de la période de congé 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* »¹ ou dispose d'une priorité de réemploi, dans le cas contraire.
2. A l'issue de la période de congé maladie, **l'agent temporairement inapte** à reprendre son service est placé en congé sans traitement pendant un an 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 lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi qu'il a le droit d'occuper n'est pas possible² ;
 - l'agent apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions énoncées au 1³.
3. A l'issue de la période de congé 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 pour l'inaptitude définitive.

¹ Article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Ce cas comprend notamment les vacances de postes.

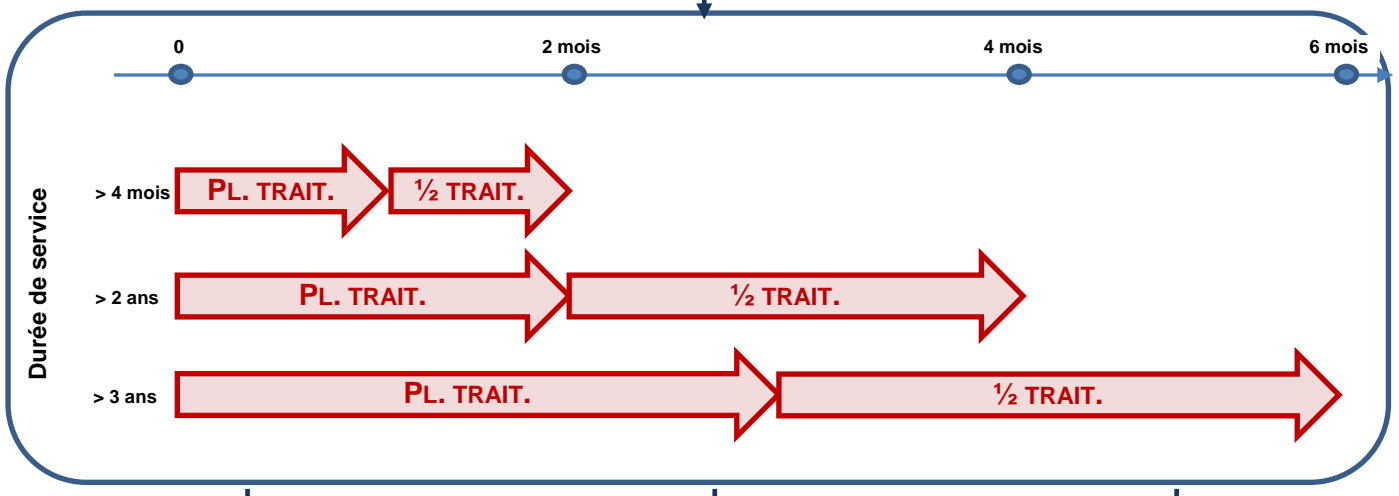
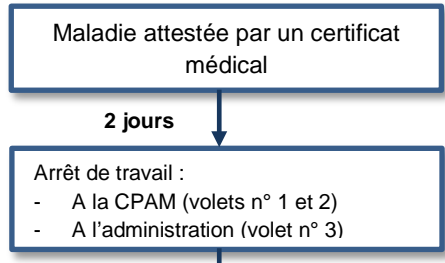
² Le reclassement ne concerne que les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou CDD, lorsque le terme du contrat est postérieur à la demande de reclassement. Le reclassement est alors proposé pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

³ 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 CMO pour les agents contractuels de l'Etat (avec droit à congé rémunéré)

Médecin agréé

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis en appel.
 En outre, dans la mesure où ces agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.



Aptitude physique

Inaptitude physique temporaire

Inaptitude physique permanente de l'agent à son emploi

Possibilité d'appel devant le comité médical

Congé sans traitement pour maladie pour 1 an max. (prolongation de 6 mois, lorsqu'un médecin agréé atteste qu'un agent en incapacité physique temporaire peut reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation).

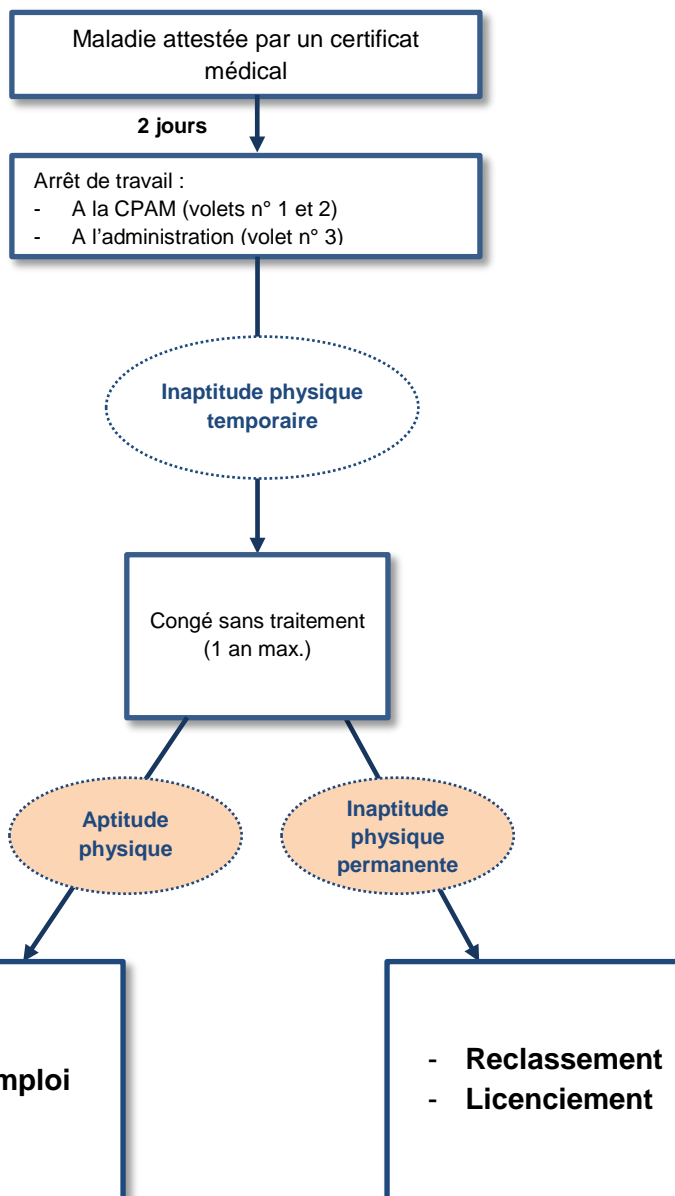


Le CMO pour les agents contractuels de l'Etat (sans droit à congé rémunéré)

■ Médecin agréé

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis en appel.

En outre, dans la mesure où ces agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.



Possibilité
d'appel
devant le
comité
médical

CONGE SANS TRAITEMENT

FOIRE AUX QUESTIONS

❖ Les droits à congés de maladie des auxiliaires recrutés sur contrat par le ministère chargé des transports pour le service des ponts et chaussées diffère-t-il du régime des agents contractuels auxquels s'applique le décret n° 86-83 ?

Oui. Les agents contractuels dont le statut est régi par le décret n° 46-1507 du 18 juin 1946 (auxiliaires recrutés sur contrat par le ministère des travaux publics et des transports pour le service des ponts et chaussées) peuvent bénéficier des congés de maladie pendant douze mois consécutifs. La durée de versement du traitement dépend de la durée de services de l'agent :

- 1) **Si l'agent a plus de six mois de services :**
 - a. un mois à plein traitement
 - b. un mois à demi-traitement

- 2) **Si l'agent a plus de trois ans de services :**
 - a. deux mois à plein traitement
 - b. deux mois à demi-traitement

- 3) **Si l'agent a plus de cinq ans de services :**
 - a. trois mois à plein traitement
 - b. trois mois à demi-traitement

REFERENCES A LA BIBLIOTHEQUE DES ACTES

[Imputation budgétaire]
[Compte PCE]
[Donnée 3]
[Donnée 4]



Ministère de [...]

Arrêté n° (...) du [...] portant placement en congé de maladie ordinaire

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 décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration ;

Vu 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 au sens de l'article 15 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

Vu le contrat portant engagement de [M. / Mme] [...] du [...];

Vu l'arrêt de travail de [M. / Mme] [...] en date du (...),

Arrête(nt) :

Article 1^{er} : [M. / Mme] [...], agent(e) contractuel(le) de droit public de [...] (*catégorie hiérarchique*), bénéficie d'un congé de maladie ordinaire de (X jours) à compter du [...] jusqu'au (*date / date de fin de la période d'engagement pour CDD si la date de fin du congé est postérieure à celle du contrat*).

- avec plein traitement du [...] au [...] (*date / date de fin de la période d'engagement pour CDD si la date de fin du congé ordinaire de maladie est postérieure à celle du contrat*) déduction faite du montant des indemnités journalières pour maladie non professionnelle perçues ;
- avec demi-traitement du [...] au [...] (*date / date de fin de la période d'engagement pour CDD si la date de fin du congé ordinaire de maladie est postérieure à celle du contrat*) déduction faite du montant des indemnités journalières pour maladie non professionnelle perçues ;

Article 2 : 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.

Article 3 : [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](#).

(Attention : contrairement à la version numérique, adressée à tous les ministères, le modèle d'acte ci-dessus vise le décret du 7 mai 2015 et l'arrêté du 29 décembre 2016).