

Le congé de grave maladie des agents contractuels de droit public

Références :

- Décret n° 88-145 du 15.02.1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, art. 8, 12, 13, 27, 28, 30, 33
- Décret n° 2004-777 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, art. 17

L'agent contractuel en position d'activité, qu'il soit en CDD ou en CDI, est placé en congé de grave maladie, s'il compte au moins **3 ans de services** et s'il est atteint d'une **affection** :

- le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité,
- nécessitant un traitement et des soins prolongés
- présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La **durée des services** requise pour ouvrir droit au congé de grave maladie est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis :

- pour la collectivité qui a recruté l'agent,
- pour les établissements publics à caractère administratifs de la collectivité employeur
- pour les établissements publics à caractère administratif auxquels la collectivité employeur participe.

En cas d'interruption du contrat, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé **4 mois** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 30).

PROCEDURE D'ATTRIBUTION ET DE RENOUVELLEMENT

Pour être placé en congé de grave maladie, l'agent contractuel doit adresser à son employeur une **demande** de congé de grave maladie.

Sa demande de congé de grave maladie doit être accompagnée d'un **certificat médical** de son médecin traitant.

En vue de l'octroi du congé de grave maladie, l'agent contractuel est soumis à l'examen d'un **spécialiste agréé** compétent pour l'affection en cause.

La décision de placement en congé de grave maladie est prise par la collectivité employeur, après avis du **conseil médical en formation restreinte** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 8).

Pour obtenir le **renouvellement** du congé de grave maladie, l'agent contractuel doit adresser à son employeur un certificat médical de son médecin spécifiant que le congé initialement accordé doit être prolongé. Le certificat médical doit préciser la durée de la prolongation.

Le renouvellement du congé de grave maladie ne donne pas lieu à une nouvelle saisine du conseil médical, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation au-delà de la période de plein traitement.

Toutefois, l'employeur doit faire procéder à une **visite chez un médecin agréé au moins 1 fois par an** et, en cas de refus de l'agent de s'y soumettre, l'employeur peut interrompre le versement de sa rémunération.

DUREE DU CONGE DE GRAVE MALADIE

Le congé de grave maladie est accordé **par période de 3 à 6 mois** et pour une durée de **3 ans maximum** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 8).

Si la demande de congé de grave maladie est présentée en cours de congé de maladie ordinaire, la date d'effet du congé de grave maladie partira du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la pathologie et le congé de maladie ordinaire sera requalifié en congé de grave maladie.

Si l'agent contractuel est en CDD, aucun congé de grave maladie ne pourra être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 32).

Après 3 ans de congé de grave maladie, l'agent contractuel ne pourra bénéficier de l'intégralité d'un nouveau congé de grave maladie que s'il a auparavant **repris ses fonctions pendant au moins 1 an**.

REMUNERATION

Pendant son congé de grave maladie, l'agent contractuel est rémunéré à **plein traitement pendant 12 mois**, puis à **demi-traitement pendant 24 mois**.

Périodes rémunérées à plein traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 100% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,

Périodes rémunérées à demi-traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 50% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,

Concernant le **maintien du régime indemnitaire**, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE). Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial **que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation** (la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Dans la fonction publique d'Etat, le bénéfice des primes et indemnités versées aux agents **n'est pas maintenu pendant le congé de grave maladie**. La seule exception concerne le cas où l'agent est placé en congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire. Pour la période de congé de maladie ordinaire requalifiée en congé de grave maladie, les primes et indemnités versées à l'agent durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

L'agent contractuel a également droit aux **indemnités journalières de maladie** versées par la Sécurité sociale. En pratique, l'employeur verse à l'agent contractuel :

- soit la **totalité** de son plein ou demi-traitement et il se fait rembourser par la CPAM du montant des indemnités journalières. C'est ce qu'on appelle la **subrogation**.
- ou bien la **part** du traitement qui lui est due jusqu'à hauteur du plein ou demi-traitement en complément des indemnités journalières qui sont versées directement à l'agent par la CPAM (*pas de subrogation*)

Lorsque les périodes de rémunération à plein ou à demi-traitement sont épuisées, l'agent contractuel ne perçoit plus que les indemnités journalières versées par la CPAM s'il remplit les conditions pour en bénéficier.

LA FIN DU CONGE DE GRAVE MALADIE : L'APTITUDE A LA REPRISE

L'agent contractuel physiquement apte à la reprise de ses fonctions à la fin de son congé de grave maladie est réemployé dans les conditions suivantes :

- s'il remplit les conditions requises, il reprend son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.
- s'il ne peut pas être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.
(Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13 I et 33)

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période d'engagement restant à courir (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 34).

La reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique :

L'agent adresse sa **demande d'autorisation** de travailler à temps partiel thérapeutique à **son employeur**. Sa demande doit être accompagnée d'un certificat médical de son médecin indiquant :

- la quotité de temps partiel demandée (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %)
- la durée de la période de temps partiel thérapeutique,
- les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique prescrites.
(Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-1 et décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 9-1)

Pour que l'agent contractuel puisse bénéficier de l'indemnité journalière versée par la CPAM, il doit remplir les conditions d'éligibilité au versement de cette indemnité journalière définies à l'article L323-3 du Code de la sécurité sociale.

Par conséquent, **c'est le médecin conseil de la CPAM qui doit se prononcer sur l'octroi du temps partiel thérapeutique**, pour une durée adaptée à l'état de santé de l'agent (QE Sénat n° 00634 du 11.07.2002).

Il **revient ensuite à l'autorité territoriale d'autoriser la demande de temps partiel thérapeutique** présentée par l'agent. Un refus d'accorder le temps partiel thérapeutique devra être motivé (Code des relations entre le public et l'administration, art. 211-2).

L'employeur doit **informer le médecin du travail** de toutes les demandes des agents de temps partiel thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre (Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-8).

La reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique est accordée à condition :

- que la reprise et le travail effectué soient reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré,
- ou que l'assuré ait besoin d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le travail à temps partiel thérapeutique peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie : à la fin d'un congé de maladie ou bien sans que l'agent ait été en arrêt de travail auparavant.

Cette autorisation est accordée et, le cas échéant, renouvelée **par périodes de 1 à 3 mois, dans la limite d'1 année** (Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-2).

L'agent contractuel à temps partiel thérapeutique perçoit :

- sa rémunération calculée au prorata de la durée de travail effectuée
- **et** les prestations en espèces maintenues par la CPAM.

L'agent contractuel à temps partiel thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-9*).

FIN DU CONGE DE GRAVE MALADIE : L'INAPTITUDE

L'inaptitude temporaire à la reprise des fonctions :

Lorsque l'agent contractuel est inapte de façon temporaire à la reprise de ses fonctions, à l'issue d'un congé de grave maladie, il est placé en **congé sans traitement**.

La **durée maximum** du congé sans traitement est d'**1 an**. Mais cette durée peut être prolongée de **6 mois**, si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette prolongation (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-1*).

Si l'agent est en contrat à durée déterminée, le congé sans traitement ne pourra pas être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 32*).

Pendant son congé sans traitement, l'agent contractuel ne perçoit plus de rémunération, mais il peut ouvrir droit, s'il en remplit les conditions, au versement :

- d'**indemnités journalières** servies à l'assuré par la CPAM
- ou d'une **pension d'invalidité temporaire** du régime général de la sécurité sociale servie à l'assuré par la CPAM.

A l'issue de son congé sans traitement, si l'agent contractuel se trouve en droit de prétendre à un congé pour accident de travail, à un congé pour maladie professionnelle, à un congé de maternité, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à un congé d'adoption, le bénéfice de ce type de congé lui est accordé (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-II*).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent contractuel **apte** à reprendre ses fonctions est **réemployé dans les mêmes conditions qu'à la fin d'un congé de maladie rémunéré** (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 33*).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent contractuel qui demeure **inapte** à reprendre ses fonctions est **licencié si son reclassement dans un autre emploi s'avère impossible** (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 33*).

Lorsque la durée du congé sans traitement est **égale ou supérieure à 1 an**, l'agent contractuel ne pourra être réemployé que s'il en formule la **demande par lettre recommandée avec accusé de réception**, au plus tard **1 mois avant l'expiration du congé sans traitement**. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-II*).

L'inaptitude définitive à la reprise des fonctions :

A l'issue du congé de grave maladie et lorsqu'il a été médicalement constaté par un **médecin agréé** que l'agent contractuel se trouve, de manière **définitive, inapte** à occuper son emploi, l'employeur doit :

- en priorité, **chercher à reclasser l'agent**, sous réserve que ce dernier ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent,

- inviter l'agent à présenter une **demande de reclassement** dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis,
- lui indiquer les conditions dans lesquelles des **offres de reclassement** sont susceptibles de lui être adressées,
- **licencier** l'agent contractuel lorsque, malgré ses recherches de solutions, le reclassement s'avère impossible. L'agent contractuel pourra alors prétendre à une indemnité de licenciement pour inaptitude physique.
(Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-III)

L'obligation de reclassement pour inaptitude physique :

L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est, à l'expiration de ses droits à congés de maladie rémunérés et non rémunérés, licencié **sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13).

Sont concernés par cette obligation de recherche d'un reclassement, les agents contractuels recrutés **à titre permanent pour occuper un emploi permanent**, c'est-à-dire recrutés au titre de l'article 3-3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ces agents peuvent avoir été recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais aussi en contrat à durée déterminée (CDD).

Cependant, le terme du CDD doit être postérieur à la date de la demande de reclassement (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art ; 13-III).

La proposition de reclassement doit porter sur :

- un emploi que la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel,
- un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie hiérarchique inférieure,
- un emploi adapté à l'état de santé de l'intéressé et compatible avec ses compétences professionnelles. Les recommandations médicales doivent être prises en compte,
- un emploi au sein des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent,
- un emploi ayant fait l'objet d'une offre écrite et précise,
- un emploi proposé, pour les agents en CDD, pour la période du contrat restant à courir.
(Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-III).

Les conséquences de l'échec du reclassement :

En cas d'**absence de demande** de l'agent d'un reclassement dans les délais impartis ou en cas de **refus**, par l'agent, du bénéfice de la procédure de reclassement, l'agent est **licencié** au terme du délai de **préavis**.

La **durée du préavis** varie selon la durée de service effectuée par l'agent auprès de l'autorité territoriale qui l'a recruté. Ainsi, la durée du préavis sera de :

- **8 jours** si l'agent a une ancienneté **inférieure à 6 mois** de services,
- **1 mois** au moins si l'agent a une ancienneté comprise **entre 6 mois de services et 2 ans** de services,
- **2 mois** au moins si l'ancienneté de l'agent est **égale ou supérieure à 2 ans**.

Ces durées de préavis sont **doublées**, dans la limite de 4 mois, pour les **agents reconnus travailleurs handicapés** relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du Code du travail (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 40).

Lorsqu'aucun reclassement n'a pu être proposé avant le terme du préavis de licenciement, l'agent est placé, à l'issue du préavis, en **congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois**.

Ce congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement : une **attestation de suspension du contrat** doit alors être délivrée à l'agent.

En cas d'impossibilité de reclassement à l'issue de ce congé sans traitement ou en cas de refus de l'emploi proposé, la **Commission consultative paritaire** est informée, par l'autorité territoriale, des motifs qui empêchent ce reclassement professionnel et l'agent est alors licencié.

La procédure de licenciement pour inaptitude physique :

Aucun licenciement pour inaptitude physique ne pourra intervenir :

- avant l'expiration des droits à congés de maladie rémunérés (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 13-IV*),
- sans que l'agent ait été mis à même de demander la communication de son dossier individuel et de son dossier médical (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 13-V*).

1. **L'entretien préalable au licenciement** (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 42*)

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou par **lettre remise en mains propres contre décharge**. Cette lettre indique l'**objet** de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de 5 jours ouvrables** (jours travaillés sauf le dimanche et les jours fériés) **après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale (le licenciement pour inaptitude physique en est une), la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à **communication de son dossier individuel et de son dossier médical** et à l'assistance de **défenseurs de son choix** (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 13-V*).

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent :

- le ou les **motifs du licenciement**,
- le **délaï pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement** (délai correspondant à la moitié du délai de préavis),
- les **conditions** dans lesquelles les **offres de reclassement** sont présentées (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 42*).

2. **Consultation de la Commission consultative paritaire :**

La Commission consultative paritaire, compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels recrutés à titre permanent sur un emploi permanent, **doit être consultée**, lorsque l'agent concerné est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service, après recherche d'un reclassement.

3. **La décision de licenciement :**

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la Commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui **notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou par **lettre remise en mains propres** contre décharge.

Cette lettre indique :

- les motifs du licenciement,

- la date d'effet du licenciement compte tenu du reliquat des droits à congés et du préavis (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 13-III et 40*).

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en mains propres de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 40, 42-1 et 42-2*).

La lettre de licenciement invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du Décret n° 88-145 du 15 .02.1988 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. L'agent peut, à tout moment, renoncer au bénéfice du préavis.

L'indemnité de licenciement :

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une **indemnité de licenciement** est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

Toutefois, cette indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L161-17-2 du Code de la Sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale,
- sont démissionnaires de leurs fonctions,
- sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 du Décret n° 88-145 du 15.02.1988 (reclassement pour inaptitude physique).