LES CONGÉS MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

AFFILIATION

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour bénéficier des assurances maladie.

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent contractuel en activité, inapte temporairement à ses fonctions du fait de la maladie, pourra bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale maladie dans les conditions de ce régime.

Il devra, par exemple, transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie son certificat médical d'arrêt de travail dans les 48 heures.

De la même manière, il sera soumis aux obligations tenant aux horaires de sorties et de présence au domicile.

Le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie pourra être amené à procéder à des contrôles sur la réalité de l'état de l'agent.

Congé maladie statutaire

Outre les prestations en espèces du régime général, l'agent contractuel pourra bénéficier, en cas d'impossibilité de remplir ses fonctions pour cause de maladie, d'un congé de maladie statutaire rémunéré.

Article 12 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Conditions d'octroi

L'agent contractuel en activité pourra bénéficier d'un congé maladie rémunéré sous réserve :

- d'être en activité ;
- de la transmission d'un certificat médical ;
- de réunir une ancienneté minimum de 4 mois.

Durée

La durée du congé maladie rémunéré dépend de l'ancienneté de l'agent.

La durée du congé maladie rémunéré des agents contractuels de droit public est de :

- un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement lorsque l'ancienneté est comprise entre quatre mois et deux ans ;
- deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement lorsque l'ancienneté est comprise entre deux et trois ans ;
- trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement à compter de 3 ans de services.

Limite

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent qui remplit toujours les conditions requises continue à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé maladie continue à courir sur la nouvelle période.

La maladie ne peut à elle seule justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

Période de référence

Les droits de l'agent contractuel sont appréciés jours par jours sur une période de référence glissante :

- de 12 mois consécutifs si l'agent est en service continu ;
- dans ce cas, la période de référence correspond aux 365 jours précédents l'arrêt ;
- sur une période comprenant trois cents jours de services effectifs si l'agent est en service discontinu, quel que soit le temps de travail de l'agent.

Toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 31 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 31 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les droits à congés maladie sont appréciés jours par jours.

Décompte de l'ancienneté

Dans la fonction publique d'État

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé maternité rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'État 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.

Article 28 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Dans la fonction publique territoriale

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 31 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Dans la fonction publique hospitalière

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée effective.

Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Pour le décompte des services effectifs, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les services pris en compte s'apprécient à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte :

- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire.

Articles 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Transfert d'activité

Lors du transfert d'une activité d'une personne morale de droit privée vers une personne morale de droit public ou une autre personne morale de droit public, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Articles 28-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Articles 29-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Rémunération

Le montant du traitement servi pendant une période de congé maladie est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 15 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent contractuel autorisé à effectuer un service à temps partiel, qui bénéficie, pendant cette période, d'un congé maladie, perçoit la rémunération correspondant à son temps partiel.

Cependant, si la période d'autorisation de service à temps partiel arrive à son terme alors que l'agent demeure en congé maladie, l'agent concerné recouvre la rémunération qu'il perçoit normalement à temps plein sous réserve qu'il n'ait pas demandé l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Il n'y donc pas lieu d'appliquer les dispositions concernant le renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel dans la limite de 3 ans.

Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Exemple

Un agent bénéficie d'une autorisation de service à temps partiel à 80 % pour une période de 6 mois du 1^{er} février au 31 juillet.

Il bénéficie d'un congé maladie du 15 juillet au 15 août.

Pour la période du 15 au 31 juillet, il percevra, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté suffisantes un traitement correspondant à son temps partiel de 80 %.

Pour la période du 1^{er} au 15 août, il percevra, sous réserve de ne pas avoir demandé le renouvellement de son autorisation de service à temps partiel, un traitement correspondant à son temps plein.

L'agent a la faculté de demander à reprendre ses fonctions à temps plein avant l'issue de la période normale de son autorisation de service à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée.

Cette demande doit être effectuée au moins deux mois avant la date souhaitée.

Par ailleurs, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

L'agent contractuel en congé maladie pendant une période de travail à temps partiel aura donc la faculté de demander la fin de son service à temps partiel avant son terme normal pour bénéficier d'un maintien de rémunération calculé sur la base d'un temps plein.

L'employeur procédera à la réintégration de l'agent à temps plein soit dans les deux mois suivant sa demande, soit immédiatement, en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

LE JOUR DE CARENCE

Principe

Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.

Article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012

Date d'application

Le délai de carence s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Agents concernés

Sont concernés par le jour de carence les agents contractuels qui remplissent les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un congé rémunéré.

Congés concernés

Type de congé concerné

Le jour de carence s'applique au congé de maladie ordinaire.

Types de congés exclus

Le jour de carence ne s'applique pas :

- au congé de grave maladie ;
- aux congés pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- au congé de maternité y compris pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique du à la grossesse.

Application

Le congé de grave maladie partant du premier jour de la constatation médicale, il peut arriver que l'employeur ait à reverser le jour de carence.

Ainsi, un agent bénéficiaire d'un congé ordinaire de maladie à compter du 15 mars de l'année N, se verra appliquer le jour de carence. Cependant, s'il obtient, le 15 mai, le bénéfice d'un congé de grave maladie à compter du 15 mars, l'employeur devra reverser le traitement retenu au titre de la carence.

Il en est de même pour toutes les exceptions prévues par l'article 105 de la loi n° 2011-1977.

Prolongation

Le jour de carence ne s'applique pas en cas de prolongation d'arrêt de travail.

Dans la circulaire du 24 février 2012, la DGAFP propose de ne pas appliquer de jour de carence lorsque la période de reprise de travail est inférieure à 48h.

Circulaire NOR MFPF12054778C du 24 février 2012

Impact sur le décompte des jours à plein et à demi-traitement

Le jour de carence sera décompté comme jour à plein ou à demi-traitement même si l'agent ne perçoit pas sa rémunération.

Assiette de retenue

Sont prises en compte dans l'assiette des retenues les sommes versées au titre de la période considérée :

- le traitement de base ;
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités versées au fonctionnaire.

Sont exclues de l'assiette de retenue :

- les sommes versées au titre d'un autre période ;
- la GIPA ;
- Les primes et indemnités versées au fonctionnaire représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité ;
- le SFT.

Exemple

Un agent perçoit un traitement brut de 2 000 €, une indemnité de résidence de 1 % et a effectué des heures supplémentaires pour un montant de 300 €. La retenue s'opère sur le traitement plus l'indemnité de résidence.

Cotisation

Les sommes retenues sont exclues des assiettes de cotisation.

Suppression du jour de carence

Le jour de carence a été supprimé par l'article 126 de la loi de finance 2013 pour 2014.

Coordination avec le régime général

L'agent qui remplit les conditions nécessaires pour l'octroi d'un congé maladie statutaire rémunéré perçoit durant cette période :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- son plein traitement.

Trois principes régissent l'articulation entre le régime général de la sécurité sociale et le maintien de traitement statutaire :

- le principe de déduction des indemnités journalières ;
- le principe de communication du montant des indemnités journalières ;
- la réfaction du traitement versé par l'administration.

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La déduction des indemnités journalières

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie sont déduites du plein traitement maintenu par l'employeur public durant la durée du congé.

Ainsi l'agent ne cumule pas les indemnités journalières avec son traitement. L'employeur ne verse qu'un complément à hauteur de son plein traitement.

Pour des raisons pratiques, l'employeur public peut se subroger à l'agent dans le cadre de la perception des indemnités journalières. Ce dernier perçoit alors directement les indemnités des caisses concernées avant de les reverser à l'agent accompagnées du complément de rémunération correspondant à son plein traitement.

La communication du montant des indemnités journalières

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versées au titre de leur congé maladie par les caisses de sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

La réfaction des indemnités journalières

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu en cas de congé maladie est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Ces dispositions ont pour but de ne pas faire supporter à l'administration les sanctions infligées à l'agent au titre des manquements à ses obligations.

Contrôle médical

L'employeur public peut faire procéder à tout moment à un contrôle de la réalité de la maladie invoquée par l'agent.

Ce contrôle est effectué par un médecin agréé de l'administration.

Les conclusions du médecin agréé peuvent faire l'objet d'une contestation devant le comité médical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 16 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'issue du congé maladie

À l'issue du congé maladie ordinaire, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est placé en congé sans traitement ;
- est licencié.

La reprise des fonctions

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maladie, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'inaptitude temporaire

L'agent contractuel, inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maladie est placé en congé sans traitement.

Le congé sans traitement est octroyé pour une durée maximum d'une année qui peut être exceptionnellement prolongée pour une durée de 6 mois.

La prolongation du congé sans traitement n'est accordée que s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel est soit licencié s'il est inapte physiquement, soit, s'il est apte physiquement, réintégré dans ses fonctions, sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Spécificité de la fonction publique d'État

Dans la fonction publique d'État, lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

2° de l'article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Par suite, un agent contractuel de la fonction publique d'État en congé sans traitement de un an ou plus, qui omettrait de demander sa réintégration au moins 1 mois avant le terme dudit congé serait considéré comme démissionnaire.

Ce n'est que lorsque la durée initiale du congé est de un an minimum que ces dispositions s'appliquent.

Les dispositions susmentionnées ne doivent pas exonérer l'employeur public de ses obligations tendant au reclassement des agents contractuels déclarés inapte totale et définitivement à leurs fonctions en n'informant pas l'agent de ses droits à reclassement ou en attendant, dans la fonction publique de l'État, que ce dernier dépasse la date limite de demande de réintégration pour prononcer sa démission et non son licenciement.

Exemple

Un employeur ayant licencié, à tort, pour inaptitude physique, un agent contractuel sans invitation préalable à un reclassement, ne peut demander au juge une substitution de motif visant à constater la démission implicite de l'agent quand bien même cet agent n'aurait pas effectué de demande de réintégration au moins un mois avant l'expiration du congé sans traitement d'un an qui lui a été accordé.

CAA de Marseille, n° 06MA02910, 21 octobre 2008

Par ailleurs, les dispositions sus-évoquées n'empêchent pas un agent contractuel, apte à reprendre son emploi, de demander sa réintégration bien avant le terme de son congé. Cependant, l'agent concerné doit adresser cette demande en lettre recommandée dès lors que la durée de son congé de maladie qui a été fixée par l'autorité administrative, lors de son placement dans cette position, est égale ou supérieure à une année.

CAA de Nantes, n° 00NT01984, 27 juin 2003

Il est à noter que de telles dispositions n'existent pas dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

L'inaptitude totale

Lorsque l'agent contractuel est totalement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé maladie, il est licencié.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Dans la fonction publique d'État, l'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maladie, inapte à ses fonctions, ne peut pas être licencié avant le terme de son congé maladie rémunéré.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'obligation de reclassement

Le juge administratif a érigé en principe général le droit au reclassement pour inaptitude physique.

CE, 2 octobre 2002, n° 227868

L'agent contractuel ne peut donc être licencié pour inaptitude physique sans avoir au préalable été invité à présenter une demande de reclassement par son employeur public.

Le licenciement d'un agent contractuel sans invitation préalable à déposer une demande de reclassement est illégal.

CAA, Douai, 19 mars 2009, n° 07DA01297

Cette obligation de reclassement ne court cependant que jusqu'au terme normal de l'acte de recrutement.

Période d'essai et congé maladie

Dans la mesure où la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles de l'agent, la période d'essai- interrompue par la maladie- peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence de l'agent.

Réponse ministérielle, n° 36600, JO (AN) du 27 mai 2014

REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DE LA MALADIE

Principe général

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Application au secteur public

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un contractuel de droit public ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des contractuels de droit publics sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un contractuel de droit public bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des contractuel de droit publics, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de quinze mois fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la période de report de 9 mois comme insuffisante.

CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012

Application aux contractuels de droit publics

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le contractuel qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C 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 contractuels de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État et ne mentionne pas le cas de contractuels qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGCL

La DGCL indique dans une circulaire du 8 juillet 2011 les modalités du report des congés annuels.

Dans cette dernière, il est demandé aux collectivités d'accorder automatiquement l'année N+1 le report du congé annuel restant dû au titre de l'année N écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire NOR COTB 1117639C incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des contractuels territoriaux

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence pour les fonctionnaires, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

Il convient d'appliquer ces stipulations aux contractuels pour les congés maladie, de grave maladie et accident du travail et maladie professionnelle.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Exemple

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de grave maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers

PAIEMENT D'UNE ICCP EN CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE APRÈS UN CONGÉ MALADIE

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE en consacrant le droit à indemnisation pour un fonctionnaire des congés non pris du fait de maladie, antérieure à son départ à la retraite anticipé, sur sa demande.

En l'espèce, l'agent a été admis à la retraite au 31 août 2011.

Depuis le 6 août 2010, elle a été placée en congé de longue maladie et n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre des années 2010 et 2011.

L'agent se voit opposer un refus à sa demande d'indemnisation des congés non pris.

Le TA d'Orléans accorde à l'agent le droit à indemnisation de ses congés annuels acquis et non pris du fait de maladie, période préalable à son départ en retraite. Le juge administratif limite cependant l'indemnisation à 4 semaines par année dans la continuité de la jurisprudence européenne.

TA, Orléans, 21 janvier 2014 n° 1201232

La même logique s'appliquerait aux congés annuels des contractuels licenciés pour inaptitude physique.

CONGÉS MALADIE ET ACQUISITION DE RTT

Jurisprudence initiale

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents placés en congés de maladie. Le juge administratif considérait en effet que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

CE, 30 juin 2006, n° 243766, CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008, CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009, CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010

Disposition réglementaire

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 a remis en cause ces interprétations jurisprudentielles.

Cet article prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. »

Article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas des autres congés tels que les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, les autorisations d'absence, tous les congés où l'agent est en position d'activité mais n'exerce effectivement pas ses fonctions...

Circulaire

La circulaire du 18 janvier 2013 relative aux modalités de mise en œuvre de ces dispositions exclut également implicitement les congés autre que les congés pour raison de santé en listant les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT :

- s'agissant des agents non titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Point 1.2. de la circulaire n° NOR MFPP1202031C 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 du 18 février 2012

CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155

LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE

AFFILIATION

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour bénéficier des assurances maladie.

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent contractuel en activité, inapte temporairement à ses fonctions du fait de la maladie, pourra bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale maladie dans les conditions de ce régime.

Il devra, par exemple, transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie son certificat médical d'arrêt de travail dans les 48 heures.

De la même manière, il sera soumis aux obligations tenant aux horaires de sorties et de présence au domicile.

Le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie pourra être amené à procéder à des contrôles sur la réalité de l'état de l'agent.

L'agent contractuel pourra bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale versées en cas d'une affectation de longue durée.

Congé maladie statutaire

Outre les prestations en espèces du régime général, l'agent contractuel 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 pourra bénéficier d'un congé de grave maladie rémunéré.

Article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 11 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Conditions d'octroi

L'agent contractuel en activité pourra bénéficier d'un congé maladie grave rémunéré sous réserve :

- d'être en activité ;
- d'être 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 ;
- de réunir une ancienneté minimum de 3 ans ;
- de ne pas avoir bénéficié d'un congé de même nature depuis moins d'un an.

Article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 11 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Décompte de l'ancienneté

Dans la fonction publique d'État

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé de grave maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Pour le décompte des services effectifs, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 31 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé de grave maladie est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés de grave maladie est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État 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.

Articles 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Dans la fonction publique territoriale

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé de grave maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 31 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les services pris en compte pour le calcul des droits à congés annuels sont les services effectifs ainsi que certains congés.

Dans la fonction publique hospitalière

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé de grave maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental pour la moitié de sa durée.

Article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Pour le décompte des services effectifs, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les services pris en compte s'apprécient à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte :

- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire.

Articles 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Transfert d'activité

Lors du transfert d'une activité d'une personne morale de droit privée vers une personne morale de droit public ou une autre personne morale de droit public, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Articles 28-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Articles 29-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Appréciation médicale

Le congé de grave maladie n'est accordé que si l'agent est atteint d'une affection dûment constatée :

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

L'appréciation de l'état de santé de l'agent est effectuée par un médecin expert agréé compétent pour l'affection en cause.

La décision d'octroi du congé de grave maladie appartient à l'employeur après avis du comité médical saisi dans les conditions applicables aux agents titulaires.

Article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 11 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les avis du comité médical peuvent donner lieu à contestation devant le comité médical supérieur.

Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 16 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Durée

La durée du congé de grave maladie est de 3 ans.

Le congé de grave maladie est octroyé pour des périodes allant de 3 à 6 mois.

Article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 11 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé de grave maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent qui remplit toujours les conditions requises continue à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Si le contrat est renouvelé, le congé de grave maladie continue à courir sur la nouvelle période.

La maladie ne peut à elle seule justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

L'agent bénéficiaire d'un congé de grave maladie ne peut demander un nouveau congé de même nature s'il n'a pas repris ses fonctions pendant un an.

Rémunération

L'agent bénéficiaire d'un congé de grave maladie conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois.

Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Le montant du traitement servi pendant une période de congé grave maladie est établie sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 15 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent contractuel autorisé à effectuer un service à temps partiel, qui bénéficie, pendant cette période, d'un congé de grave maladie, perçoit la rémunération correspondant à son temps partiel.

Cependant, si la période d'autorisation de service à temps partiel arrive à son terme alors que l'agent demeure en congé maladie, l'agent concerné recouvre la rémunération qu'il percevait normalement à temps plein sous réserve qu'il n'ait pas demandé l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Il n'y donc pas lieu d'appliquer les dispositions concernant le renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel dans la limite de 3 ans.

Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent a la faculté de demander à reprendre ses fonctions à temps plein avant l'issue de la période normale de son autorisation de service à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée.

Cette demande doit être effectuée au moins deux mois avant la date souhaitée.

Par ailleurs, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

L'agent contractuel en congé maladie pendant une période de travail à temps partiel aura donc la faculté de demander la fin de son service à temps partiel avant son terme normal pour bénéficier d'un maintien de rémunération calculé sur la base d'un temps plein.

L'employeur procédera à la réintégration de l'agent à temps plein soit dans les deux mois suivant sa demande, soit immédiatement, en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Coordination avec le régime général

L'agent qui remplit les conditions nécessaires pour l'octroi d'un congé de grave maladie statutaire rémunéré perçoit durant cette période :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- son plein traitement.

Trois principes régissent l'articulation entre le régime général de la Sécurité sociale et le maintien de traitement statutaire :

- le principe de déduction des indemnités journalières ;
- le principe de communication du montant des indemnités journalières ;
- la réfaction du traitement versé par l'administration.

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La déduction des indemnités journalières

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie sont déduites du plein traitement maintenu par l'employeur public durant la durée du congé.

Ainsi l'agent ne cumule pas les indemnités journalières avec son traitement. L'employeur ne verse qu'un complément à hauteur de son plein traitement.

Pour des raisons pratiques, l'employeur public peut se subroger à l'agent dans le cadre de la perception des indemnités journalières. Ce dernier perçoit alors directement les indemnités des caisses concernées avant de les reverser à l'agent accompagnées du complément de rémunération correspondant à son plein traitement.

La communication du montant des indemnités journalières

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versées au titre de leur congé maladie par les caisses de sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

La réfaction des indemnités journalières

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu en cas de congé maladie est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Ces dispositions ont pour but de ne pas faire supporter à l'administration les sanctions infligées à l'agent au titre des manquements à ses obligations.

Contrôle médical

L'employeur public peut faire procéder à tout moment à un contrôle de la réalité de la maladie invoquée par l'agent.

Ce contrôle est effectué par un médecin agréé de l'administration.

Les conclusions du médecin agréé peuvent faire l'objet d'une contestation devant le comité médical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires.

Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 16 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'issue du congé de grave maladie

À l'issue du congé de grave maladie, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est placé en congé sans traitement ;
- est licencié.

La reprise des fonctions

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé de grave maladie, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'inaptitude temporaire

L'agent contractuel, inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé de grave maladie est placé en congé sans traitement.

Le congé sans traitement est octroyé pour une durée maximum d'une année qui peut être exceptionnellement prolongée pour une durée de 6 mois.

La prolongation du congé sans traitement n'est accordée que s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent contractuel est soit licencié s'il est inapte physiquement, soit, s'il est apte physiquement, réintégré dans ses fonctions, sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Spécificité de la fonction publique d'État

Dans la fonction publique d'État, lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

2° de l'article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Par suite, un agent contractuel de la fonction publique d'État en congé sans traitement de un an ou plus, qui omettrait de demander sa réintégration au moins 1 mois avant le terme dudit congé serait considéré comme démissionnaire.

Ce n'est que lorsque la durée initiale du congé est de un an minimum que ces dispositions s'appliquent.

Les dispositions susmentionnées ne doivent pas exonérer l'employeur public de ses obligations tendant au reclassement des agents contractuels déclarés inapte totale et définitivement à leurs fonctions en n'informant pas l'agent de ses droits à reclassement ou en attendant, dans la fonction publique de l'État, que ce dernier dépasse la date limite de demande de réintégration pour prononcer sa démission et non son licenciement.

Exemple

Un employeur ayant licencié, à tort, pour inaptitude physique, un agent contractuel sans invitation préalable à un reclassement, ne peut demander au juge une substitution de motif visant à constater la démission implicite de l'agent quand bien même cet agent n'aurait pas effectué de demande de réintégration au moins un mois avant l'expiration du congé sans traitement d'un an qui lui a été accordé.

CAA de Marseille, n° 06MA02910, 21 octobre 2008

Par ailleurs, les dispositions sus-évoquées n'empêchent pas un agent contractuel, apte à reprendre son emploi, de demander sa réintégration bien avant le terme de son congé. Cependant, l'agent concerné doit adresser cette demande en lettre recommandée dès lors que la durée de son congé de maladie qui a été fixée par l'autorité administrative, lors de son placement dans cette position, est égale ou supérieure à une année.

CAA de Nantes, n° 00NT01984, 27 juin 2003

Il est à noter que de telles dispositions n'existent pas dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

L'inaptitude totale

Lorsque l'agent contractuel est totalement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé de grave maladie, il est licencié.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Dans la fonction publique d'État, l'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maladie, inapte à ses fonctions, ne peut pas être licencié avant le terme de son congé maladie rémunéré.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Impacte sur la durée du contrat

La circonstance qu'un agent contractuel recruté en CDD soit en arrêt de travail à la date du terme prévu de son contrat n'a pas pour effet de prolonger ce contrat jusqu'à la cessation de son inaptitude à l'exercice de son activité professionnelle.

CAA, Douai, n° 12DA00113, 30 mai 2013

L'obligation de reclassement

Le juge administratif a érigé en principe général le droit au reclassement pour inaptitude physique.

CE, 2 octobre 2002, n° 227868

L'agent contractuel ne peut donc être licencié pour inaptitude physique sans avoir au préalable été invité à présenter une demande de reclassement par son employeur public.

Le licenciement d'un agent contractuel sans invitation préalable à déposer une demande de reclassement est illégal.

CAA, Douai, 19 mars 2009, n° 07DA01297

Cette obligation de reclassement ne court cependant que jusqu'au terme normal de l'acte de recrutement.

REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DE LA MALADIE

Principe général

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Application au secteur public

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un contractuel de droit public ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des contractuels de droit publics sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un contractuel de droit public bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des contractuels de droit publics, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de quinze mois fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la période de report de 9 mois comme insuffisante.

CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012

Application aux contractuels de droit publics

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le contractuel qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C 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 contractuels de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État et ne mentionne pas le cas de contractuels qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGCL

La DGCL indique dans une circulaire du 8 juillet 2011 les modalités du report des congés annuels.

Dans cette dernière, il est demandé aux collectivités d'accorder automatiquement l'année N+1 le report du congé annuel restant dû au titre de l'année N écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire NOR COTB 1117639C incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des contractuels territoriaux

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence pour les fonctionnaires, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

Il convient d'appliquer ces stipulations aux contractuels pour les congés maladie, de grave maladie et accident du travail et maladie professionnelle.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Exemple

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de grave maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers

CONGÉS MALADIE ET ACQUISITION DE RTT

Jurisprudence initiale

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents placés en congés de maladie. Le juge administratif considérait en effet que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

CE, 30 juin 2006, n° 243766, CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008, CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009, CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010

Disposition réglementaire

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 a remis en cause ces interprétations jurisprudentielles.

Cet article prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. »

Article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas des autres congés tels que les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, les autorisations d'absence, tous les congés où l'agent est en position d'activité mais n'exerce effectivement pas ses fonctions...

Circulaire

La circulaire du 18 janvier 2013 relative aux modalités de mise en œuvre de ces dispositions exclut également implicitement les congés autre que les congés pour raison de santé en listant les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT :

- s'agissant des agents non titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Point 1. 2. de la circulaire n° NOR MFPF1202031C 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 du 18 février 2012

CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155

LE CONGÉ MALADIE SANS TRAITEMENT

PRINCIPE

L'agent contractuel, qui ne réunit pas les conditions d'ancienneté nécessaires pour bénéficier d'un congé maladie ou de grave maladie rémunéré est, en cas de maladie, soit :

- placé en congé de maladie non rémunéré ;
- licencié.

Articles 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 14 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

CONGÉ SANS REMUNERATION

Durée

La durée du congé maladie sans traitement est d'un an.

Articles 16 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 14 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé maladie sans traitement ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'issue du congé maladie sans traitement

À l'issue du congé maladie sans traitement, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est licencié.

La reprise des fonctions

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé maladie sans traitement, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Spécificité de la fonction publique d'État

Dans la fonction publique d'État, lorsque la durée du congé sans traitement est égale à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

2° de l'article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Les dispositions susmentionnées ne doivent pas exonérer l'employeur public de ses obligations tendant au reclassement des agents contractuels déclarés inapte totale et définitivement à leurs fonctions en n'informant pas l'agent de ses droits à reclassement ou en attendant, dans la fonction publique de l'État, que ce dernier dépasse la date limite de demande de réintégration pour prononcer sa démission et non son licenciement.

Exemple

Un employeur ayant licencié, à tort, pour inaptitude physique, un agent contractuel sans invitation préalable à un reclassement, ne peut demander au juge une substitution de motif visant à constater la démission implicite de l'agent quand bien même cet agent n'aurait pas effectué de demande de réintégration au moins un mois avant l'expiration du congé sans traitement d'un an qui lui a été accordé.

CAA de Marseille, n° 06MA02910, 21 octobre 2008

Par ailleurs, les dispositions sus-évoquées n'empêchent pas un agent contractuel, apte à reprendre son emploi, de demander sa réintégration bien avant le terme de son congé. Cependant, l'agent concerné doit adresser cette demande en lettre recommandée dès lors que la durée de son congé de maladie qui a été fixée par l'autorité administrative, lors de son placement dans cette position, est égale ou supérieure à une année.

CAA de Nantes, n° 00NT01984, 27 juin 2003

Il est à noter que de telles dispositions n'existent pas dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

Impacte sur la durée du contrat

La circonstance qu'un agent contractuel recruté en CDD soit en arrêt de travail à la date du terme prévu de son contrat n'a pas pour effet de prolonger ce contrat jusqu'à la cessation de son inaptitude à l'exercice de son activité professionnelle.

CAA, Douai, n° 12DA00113, 30 mai 2013

L'inaptitude

L'agent contractuel, inapte temporairement ou définitivement à ses fonctions à l'issue d'un congé maladie sans traitement est licencié.

Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

L'obligation de reclassement

Le juge administratif a érigé en principe général le droit au reclassement pour inaptitude physique.

CE, 2 octobre 2002, n° 227868

L'agent contractuel ne peut donc être licencié pour inaptitude physique sans avoir au préalable été invité à présenter une demande de reclassement par son employeur public.

Le licenciement d'un agent contractuel sans invitation préalable à déposer une demande de reclassement est illégal.

CAA, Douai, 19 mars 2009, n° 07DA01297

Cette obligation de reclassement ne court cependant que jusqu'au terme normal de l'acte de recrutement.

Les congés maladie des agents contractuels

	Conditions d'octroi	Ancienneté	Durée et rémunération	réemploi
Congé maladie ordinaire	Certificat médical	< 4 mois	Pas de droit à congé	Réemploi sur le poste À défaut, priorité de réemploi
		4 mois < service < 2 ans	1 mois PT 1 mois 1/2 T	
		2 ans < service < 3 ans	2 mois PT 2 mois 1/2 T	
		3 ans < service	3 mois PT 3 mois 1/2 T	
Congé de grave maladie	Consultation par médecin agréé Avis du comité médical	3 ans < service	12 mois à PT 24 mois à 1/2 T	Réemploi sur le poste À défaut, priorité de réemploi
Congé sans traitement	-	-	1 an sans traitement	Réemploi sur le poste À défaut, priorité de réemploi FPE : lorsque le congé est égal à un an demande de réemploi au moins un mois avant le terme du congé Sanction : présomption de démission

TEMPS PARTIEL POUR MOTIF THÉRAPEUTIQUE

AFFILIATION

Les agents contractuels de droit public sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique.

Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Aucune disposition réglementaire ne prévoit le maintien de traitement de l'agent pendant la période de temps partiel pour motif thérapeutique.

Ainsi, l'agent percevra, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, un traitement en fonction de sa quotité de service qui sera complété par le versement des indemnités journalières de sécurité sociales du régime général.

CONDITIONS D'OCTROI

L'indemnité journalière peut être maintenue lors de la reprise du travail dans le cadre d'une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique quelle que soit la durée de l'arrêt.

Contrairement aux fonctionnaires, qui ne peuvent bénéficier des dispositions statutaires relatives au temps partiel pour motif thérapeutique qu'après un arrêt de 6 mois, les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier du versement des indemnités journalières de sécurité sociale dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique quelle que soit la durée de leur congé maladie.

L'agent pourra bénéficier, en cas de reprise du service, du maintien de l'indemnité journalière en tout ou en partie :

- si la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ;
- si l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Article L. 323-3 du Code de sécurité sociale

L'opportunité du maintien des indemnités journalières dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique appartient au gestionnaire du régime général de sécurité social qui se prononce après avis du médecin conseil.

Ainsi, la prescription par le médecin traitant de l'agent d'une reprise dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique ne lie ni l'employeur, ni le gestionnaire du régime général, l'appréciation de l'opportunité du maintien des indemnités journalières lors de la reprise appartenant à ce dernier.

A contrario le maintien du versement des indemnités journalières dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique lors de la reprise du service, octroyé par le gestionnaire du régime général s'impose à l'employeur public qui ne peut refuser d'octroyer à l'agent un temps partiel.

Exemple

Le tribunal des affaires de sécurité sociale ne peut ordonner le maintien des indemnités journalières en cas de reprise partielle d'activité, même prescrite à l'assuré par son médecin traitant, alors que la CPAM a notifié son refus de verser les indemnités journalières.

Cass. soc. 29 mai 1997 - CPAM du Morbihan c/Chollet

Le maintien de l'indemnité journalière dans le cadre du temps partiel thérapeutique n'est qu'une faculté de la caisse primaire d'assurance maladie.

Cass. soc. 29 mars 2001 - Massé c/CPAM des Hauts de Seine

DURÉE DE L'INDEMNISATION

La durée du maintien des indemnités journalières dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique est fixée par le gestionnaire du régime général.

Article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Le gestionnaire du régime général fixe la durée du temps partiel thérapeutique après avis favorable du médecin conseil.

La durée du temps partiel pour motif thérapeutique s'impose ainsi à l'agent tout comme à l'employeur public.

Exemple

Le maintien de l'indemnité journalière dans le cadre du temps partiel thérapeutique n'est qu'une faculté de la caisse primaire d'assurance maladie qui en fixe elle-même la durée.

Cass. soc. 29 mars 2001 - Massé c/CPAM des Hauts de Seine

Limite

Cependant la durée du maintien de ces indemnités ne peut pas dépasser une certaine limite.

La durée maximale durant laquelle, en cas de reprise du service, l'indemnité journalière peut être maintenue par le gestionnaire du régime général ne peut excéder d'un an le délai maximum de versement des indemnités journalières maladie, fixé à trois ans.

Article R. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Cas d'un arrêt dans le cadre d'une maladie non reconnue comme affection de longue durée

Lorsque l'arrêt de travail qui précède la reprise dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique n'est pas reconnu comme étant lié à une affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être maintenue pendant au maximum un an après épuisement de la 360^e indemnité journalière.

Articles R. 323-1 et R. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Si la reprise dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique intervient avant l'épuisement des droits à indemnités journalières, le décompte jusqu'à la 360^e indemnité journalière inclut :

- l'indemnisation maladie pour arrêt complet ;
- les indemnités journalières servies au titre de la reprise à temps partiel.

L'année supplémentaire d'indemnisation prend effet au lendemain de la 360^e indemnité journalière que cette dernière ait été versée dans le cadre d'un arrêt complet ou dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

Exemple

Un agent bénéficie du versement des indemnités journalières pendant 6 mois (180 indemnités journalières), puis reprend dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

Il pourra bénéficier du maintien de ses indemnités journalières pour une durée maximum d'un an et demi ; 180 indemnités journalières supplémentaires puis un an à compter du versement de la 360^e indemnité.

Un agent bénéficie du versement des indemnités journalières pendant 1 an (360 indemnités journalières), puis reprend dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

Il pourra bénéficier du maintien de ses indemnités journalières pour une durée maximum d'un an.

Cas d'un arrêt dans le cadre d'une maladie reconnue comme affection de longue durée

Lorsque l'arrêt de travail qui précède la reprise dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique est reconnu comme étant lié à une affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être maintenue pendant au maximum un an après épuisement de ses indemnités journalières affections de longue durée.

Article R. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Si la reprise dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique intervient avant l'épuisement des droits à indemnités journalières affections de longue durée, le décompte inclut :

- l'indemnisation maladie pour arrêt complet ;
- les indemnités journalières servies au titre de la reprise à temps partiel.

L'année supplémentaire d'indemnisation prend effet au lendemain de la durée maximum des indemnités journalières que cette dernière ait été versée dans le cadre d'un arrêt complet ou dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

L'agent peut donc théoriquement être indemnisé, dans le cadre d'une affection de longue durée, de façon à ce que la durée totale de l'indemnisation - pour arrêt complet et arrêt partiel - ne dépasse pas 4 années continues.

Article R. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Exemple

Un agent bénéficie du versement des indemnités journalières affections de longue durée pendant 2 ans, puis reprend dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

Il pourra bénéficier du maintien de ses indemnités journalières pour une durée maximum de 2 ans.

MODALITÉ DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

Le montant des indemnités journalières versées dans le cadre d'une affection de longue durée est fixé par le gestionnaire du régime général.

En l'absence de dispositions réglementaires précises, le maintien de l'indemnité journalière consiste à indemniser la perte de traitement subi par l'agent du fait de son temps partiel.

Le montant de l'indemnité journalière ne peut dépasser l'indemnité journalière servie lors de l'arrêt à temps complet.

De plus, sauf cas exceptionnel que la caisse apprécie, le montant de l'indemnité maintenu ne peut porter le gain total de l'agent à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Articles L. 323-3 et R. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Certains gestionnaires du régime général apprécient le montant de l'indemnité journalière versée à l'agent dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique en fonction de la rémunération nette perçue par ce dernier dans le cadre de son service à temps plein.

Ainsi, un agent ne pourrait bénéficier d'une rémunération globale nette supérieure à ce qu'il percevrait en service à temps plein.

Le maintien de l'indemnité journalière dans le cadre du temps partiel thérapeutique n'est qu'une faculté de la caisse primaire d'assurance maladie qui en fixe elle-même les modalités.

Cass. soc. 29 mars 2001 - Massé c/CPAM des Hauts de Seine

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ET CONGÉS ANNUELS

Acquisition des congés annuels

Les agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel pour motif thérapeutique acquièrent des congés annuels en fonction de leur quotité de service.

Versement des indemnités journalières pendant les congés annuels

Lorsque l'agent exerce le bénéfice de ses congés annuels durant une période indemnisée au titre du temps partiel thérapeutique le gestionnaire du régime général peut adopter deux positions :

- soit le maintien de l'indemnité journalière ;
- soit la suspension de l'indemnisation.

En l'absence de dispositions réglementaires précises, les gestionnaires du régime général disposent d'un pouvoir d'appréciation.