

LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DU CONTRACTUEL DE L'ÉTAT

De quoi s'agit-il ?

L'agent contractuel de la Fonction publique de l'État peut bénéficier de congés pour raison de santé. Le congé peut être rémunéré ou non. L'agent bénéficie de règles de protection sociale semblables à celles des fonctionnaires, sauf en ce qui concerne, notamment, le régime d'assurance maladie. En effet, la réglementation du régime général de sécurité sociale lui est applicable, sauf dispositions contraires. Il est, dans tous les cas, affilié aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier, notamment, de l'assurance maladie (*principe rappelé, encore récemment, par la Cour de cassation, dans un arrêt du 7 janvier 2021, n° 19-24.155*).

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la Fonction publique de l'État.

Quels sont les différents congés pour raison de santé ?

L'agent peut bénéficier de 2 types de **congé rémunéré** pour raison de santé :

- Le congé de maladie (*voir la fiche qui lui est consacrée*) ;
- Le congé de grave maladie (*voir la fiche qui lui est consacrée*) .

À noter : l'accident du travail et la maladie professionnelle feront l'objet de fiches spécifiques.

Il peut aussi, lorsqu'il cesse ses fonctions pour raison de santé, et qu'il se trouve sans droit à congé rémunéré (notamment lorsqu'il ne possède pas les 4 mois d'ancienneté nécessaires pour l'obtention d'un congé de maladie ou de grave maladie), être placé en **congé sans rémunération pour maladie**.

Ce congé est alors d'une durée maximale d'1 an si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé, à l'issue d'une période de congé sans rémunération, dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés suivants, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ;
- Congé de naissance ;
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

À l'issue de ses droits à congé sans rémunération, le contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié pour inaptitude physique (*voir à son sujet la fiche qui lui est consacrée*), mais uniquement lorsque son reclassement dans un emploi que le code général de la fonction

publique autorise à pourvoir par un agent contractuel, et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement d'un tel agent, n'est pas possible.

À noter : l'administration doit informer la commission consultative paritaire des motifs qui empêchent le reclassement du contractuel à l'issue du congé sans rémunération pour maladie, et donc pour lequel un licenciement pour inaptitude physique est envisagé.

À l'issue de ses droits à congé sans rémunération, le contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à 1 an, le contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

À noter : si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans le cas du congé sans rémunération, le conseil médical peut être saisi. Mais cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Textes en vigueur :

CGFP : article [L829-1](#) ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : articles [2](#), [16](#) et [18](#).