

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Congé de grave maladie du contractuel de la fonction publique

En tant que **contractuel** dans la fonction publique, vous pouvez être placé en congé de grave maladie si vous souffrez d'une maladie vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. Nous vous présentons les règles applicables à ce congé selon votre fonction publique d'appartenance (État – FPE, territoriale – FPT, hospitalière – FPH).

Maladie ou accident du travail dans la fonction publique

Congés pour raison de santé du fonctionnaire

Congé de maladie

Congé de longue maladie (CLM)

Congé de longue durée (CLD)

Accident de service ou maladie professionnelle

Congé pour raison de santé du contractuel

Congé de maladie

Congé de grave maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Reclassement pour inaptitude physique

Complémentaire santé et prévoyance

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique d'État

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique territoriale

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique hospitalière

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de grave maladie ?

Si vous êtes **en activité** et justifiez d'**au moins 4 mois de services**, vous pouvez demander à être placé en congé de grave maladie.

Pour cela vous devez être atteint d'une maladie :

Vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité

Nécessitant un traitement et des soins prolongés

Et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Vous pouvez être placé en congé de grave maladie que vous soyez **en CDD ou en CDI**.

Vous **n'êtes pas en activité** lorsque vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

Congé parental

Congé non rémunéré pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre son époux ou son partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de grave maladie est calculée en tenant compte de l'ensemble des services publics que vous avez accomplis dans la fonction publique (d'Etat, territoriale ou hospitalière).

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Si vous devez cesser vos fonctions pour raison de santé **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale d'un an.

Vous percevez des indemnités journalières pour maladie de la Sécurité sociale si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

Comment le congé de grave maladie est-il accordé à un contractuel ?

Première demande

Vous devez adresser à votre administration employeur une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un **certificat médical de votre médecin traitant**.

Votre mise en congé de grave maladie est prononcée après **avis du conseil médical**.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Procédure d'instruction par le conseil médical

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste figurant sur une liste établie, dans chaque département, par le préfet, sur proposition de l'Agence régionale de santé, après avis du Conseil départemental de l'ordre des médecins. Un médecin agréé a notamment pour rôle d'effectuer les contre-visites et les expertises.

Au moins 10 jours ouvrés avant la date de la réunion du conseil médical, le secrétariat du conseil médical vous informe de cette date et de vos droits suivants :

Consulter votre dossier

Présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux

Être accompagné ou représenté, si vous le souhaitez, par une personne de votre choix à toutes les étapes de la procédure.

Le secrétariat du conseil médical vous informe également des **voies de contestation possibles devant le conseil médical supérieur**.

Vous et votre administration employeur pouvez faire entendre le médecin de votre choix par le conseil médical.

S'il le juge utile, le conseil médical peut demander à vous entendre.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical. Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Si vous demandez un congé de grave maladie pendant un congé de maladie, la date de début de votre congé de grave maladie est la date de la 1^{re} constatation médicale de votre maladie. Votre congé de maladie est requalifié en congé de grave maladie.

Demande de renouvellement

Au cours de votre 1^{re} année de congé de grave maladie (rémunérée à plein traitement), le **renouvellement** de votre congé de grave maladie est prononcé **à votre demande** sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela présenter une demande accompagnée d'un certificat médical de votre médecin indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation.

Lorsque vous demandez la **prolongation de votre congé de grave maladie au-delà d'un an**, c'est-à-dire au delà de la période rémunérée à plein traitement, la prolongation est à nouveau prononcée après avis du conseil médical.

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins 1 fois par an.

En cas de refus de votre part de vous soumettre à ces examens, votre **rémunération n'est plus versée**.

Si vous ou votre administration employeur contestez l'avis du médecin agréé, vous pouvez saisir le conseil médical.

Quelle est la durée du congé de grave maladie du contractuel ?

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

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

Après un congé de grave maladie de 3 ans, vous pouvez bénéficier d'un autre congé de grave maladie **à condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an**.

Comment le congé de grave maladie d'un contractuel est-il rémunéré ?

Les différents éléments de rémunération vous sont versés dans les conditions suivantes :

Conditions de rémunération du contractuel d'État en congé de grave maladie

Éléments de rémunération

Conditions de versement

Traitements indiciaires

100 % pendant 1 an, puis 60 % les 2 années suivantes

Indemnité de résidence

100 % pendant la durée du congé

Supplément familial de traitement (SFT)

100 % pendant la durée du congé

Primes et indemnités

33 % pendant 1 an, puis 60 % les 2 années suivantes

Pendant votre congé de grave maladie, vous avez droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités journalières est **déduit du montant de traitement indiciaire** qui vous est dû.

En pratique, votre administration employeur vous verse la totalité du montant de traitement indiciaire qui vous est dû et se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières lorsque le montant de traitement indiciaire qui vous est dû est au moins égal au montant des indemnités journalières.

À savoir

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par votre administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport pour vous rendre à ces examens sont **pris en charge par votre administration**. La prise en charge des frais de transport est assurée sur présentation de justificatifs permettant de vérifier qu'ils sont nécessaires et en lien avec les examens médicaux réalisés.

Quelles sont les obligations du contractuel en congé de grave maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre administration ou la Sécurité sociale

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informier sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de grave maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de grave maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Période de professionnalisation

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences.

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

Les **congés annuels non pris au 31 décembre** en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.

Les périodes de congé de grave maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

Le congé de grave maladie est pris en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Il est aussi pris en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique.

Que se passe-t-il en fin de congé de grave maladie ?

Votre situation en fin de congé de grave maladie diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes réembauché **sur votre emploi précédent** dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous êtes **prioritaire pour être réembauché** sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si vous demeurez **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**.

Ce congé non rémunéré d'un an peut être **prolongé de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical que votre état de santé peut évoluer favorablement au cours de cette période complémentaire de 6 mois.

À la fin de ce congé non rémunéré, si vous êtes **apté** à reprendre vos fonctions, vous êtes réembauché sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous disposez d'une priorité pour être réembauché sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée de votre congé non rémunéré est égale ou supérieure à 1 an vous ne pouvez être réembauché que si vous en faites la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la fin de votre congé. En l'absence d'une telle demande formulée dans le délai imparti, vous êtes considéré comme démissionnaire.

À la fin de votre congé non rémunéré, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demander à être reclassé**.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

À la fin de votre congé de grave maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes définitivement inapte à occuper votre emploi, vous pouvez demander à être reclassé.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de grave maladie ?

Si vous êtes **en activité** et justifiez d'**au moins 3 ans de services**, vous pouvez demander à être placé en congé de grave maladie.

Pour cela, vous devez être atteint d'une maladie :

Vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité

Nécessitant un traitement et des soins prolongés

Et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée

Vous pouvez être placé en congé de grave maladie que vous soyez en**CDD ou en CDI**.

Vous n'êtes pas en activité lorsque vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

Congé parental

Congé non rémunéré pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre son époux ou son partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

La durée de service requise de 3 ans pour avoir droit au congé de grave maladie est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis auprès de la collectivité qui vous a recruté.

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Rappel

Si vous n'êtes pas en service depuis au moins 3 ans, vous pouvez être placé en**congé de maladie** rémunéré ou non rémunéré selon votre ancienneté.

Comment le congé de grave maladie est-il accordé à un contractuel ?

Première demande

Vous devez adresser à votre collectivité employeur une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un **certificat médical de votre médecin traitant**.

Votre mise en congé de grave maladie est prononcée après **avis du conseil médical**.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du **conseil médical** un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Procédure d'instruction par le conseil médical

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste figurant sur une liste établie, dans chaque département, par le préfet, sur proposition de l'Agence régionale de santé, après avis du Conseil départemental de l'ordre des médecins. Un médecin agréé a notamment pour rôle d'effectuer les contre-visites et les expertises.

Au moins 10 jours ouvrés avant la date de la réunion du conseil médical, le secrétariat du conseil médical vous informe de cette date et de vos droits suivants :

Consulter votre dossier

Présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux

Être accompagné ou représenté, si vous le souhaitez, par une personne de votre choix à toutes les étapes de la procédure.

Le secrétariat du conseil médical vous informe également des **voies de contestation possibles devant le conseil médical supérieur**.

Vous et votre collectivité employeur pouvez faire entendre le médecin de votre choix par le conseil médical.

S'il le juge utile, le conseil médical peut demander à vous entendre.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical. Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Si vous demandez un congé de grave maladie pendant un congé de maladie, la date de début de votre congé de grave maladie est la date de la 1^{re} constatation médicale de votre maladie. Votre congé de maladie est requalifié en congé de grave maladie.

Demande de renouvellement

Au cours de votre 1^{re} année de congé de grave maladie (rémunérée à plein traitement), le **renouvellement** de votre congé de grave maladie est prononcé à **votre demande** sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela présenter une demande accompagnée d'un certificat médical de votre médecin indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation.

Lorsque vous demandez la **prolongation de votre congé de grave maladie au-delà d'un an**, c'est-à-dire au delà de la période rémunérée à plein traitement, la prolongation est à nouveau prononcée après avis du conseil médical.

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins 1 fois par an.

En cas de refus de votre part de vous soumettre à ces examens, votre **rémunération n'est plus versée**.

Si vous ou votre administration employeur contestez l'avis du médecin agréé, vous pouvez saisir le **conseil médical**.

Quelle est la durée du congé de grave maladie du contractuel ?

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

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

Après un congé de grave maladie de 3 ans, vous pouvez bénéficier d'un autre congé de grave maladie à **condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an**.

Comment le congé de grave maladie d'un contractuel est-il rémunéré ?

Les différents éléments de rémunération vous sont versés dans les conditions suivantes :

Conditions de rémunération du contractuel territorial en congé de grave maladie

Éléments de rémunération

Condition de versement

Traitements indiciaires

100 % pendant 1 an, puis 50 % les 2 années suivantes

Indemnité de résidence

100 % pendant toute la durée du congé

Supplément familial de traitement (SFT)

100 % pendant toute la durée du congé

Primes et indemnités

Les conditions de suspension ou de maintien des primes sont fixées par délibération

Pendant votre congé de grave maladie, vous avez droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités journalières est **déduit de votre plein ou de votre demi-traitement**.

En pratique, soit votre collectivité employeur vous verse, en complément des indemnités journalières, la part de traitement indiciaire qui vous est due à hauteur du plein ou du demi-traitement.

Soit votre collectivité employeur vous verse la totalité de votre plein ou demi-traitement et se fait rembourser le montant des indemnités journalières par la Sécurité sociale.

Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre collectivité pour qu'elle vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de votre plein ou de votre demi-traitement. Votre administration peut **suspendre** le versement de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

À savoir

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par votre administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport pour vous rendre à ces examens sont **pris en charge par votre administration**. La prise en charge des frais de transport est assurée sur présentation de justificatifs permettant de vérifier qu'ils sont nécessaires et en lien avec les examens médicaux réalisés.

Quelles sont les obligations du contractuel en congé de grave maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre collectivité ou la Sécurité sociale

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de grave maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de grave maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé à l'occasion de certains événements familiaux

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences.

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

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.

Les périodes de congé pour raison de santé réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de grave maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique

Que se passe-t-il en fin de congé de grave maladie ?

Votre situation en fin de congé de grave maladie diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions. Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes **réemployé sur votre emploi précédent** dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous êtes **prioritaire** pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si vous demeurez **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**.

Ce congé non rémunéré d'un an peut être **prolongé de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical que votre état de santé peut évoluer favorablement au cours de cette période complémentaire de 6 mois.

À la fin de ce congé non rémunéré, si vous êtes **apte** à reprendre vos fonctions, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée de votre congé non rémunéré est égale ou supérieure à 1 an, vous ne pouvez être réemployé que si vous en faites la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence d'une telle demande formulée dans le délai imparti, vous êtes considéré comme démissionnaire.

À la fin de votre congé non rémunéré, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demander à être reclassé**.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de **reclassement**.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

À la fin de votre congé de grave maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes définitivement inapte à occuper votre emploi, vous pouvez demander à être.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de grave maladie ?

Si vous êtes **en activité** et justifiez d'**au moins 3 ans de services**, vous pouvez demander à être placé en congé de grave maladie.

Pour cela, vous devez être atteint d'une maladie :

Vous mettant dans l'**impossibilité d'exercer votre activité**

Nécessitant un **traitement et des soins prolongés**

Et présentant un **caractère invalidant et de gravité confirmée**.

Vous pouvez être placé en congé de grave maladie que vous soyez en**CDD ou en CDI**.

Vous n'êtes pas en activité lorsque vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

Congé parental

Congé non rémunéré pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre son époux ou son partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

La durée de service requise de 3 ans pour avoir droit au congé de grave maladie est calculée à partir de la date du 1^{er} recrutement dans votre établissement employeur.

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 1 an lorsqu'elle était involontaire et 4 mois lorsqu'elle était volontaire.

Les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

Rappel

Si vous n'êtes pas en service depuis au moins 3 ans, vous pouvez être placé en**congé de maladie** rémunéré ou non rémunéré selon votre ancienneté.

Comment le congé de grave maladie est-il accordé à un contractuel ?

Première demande

Vous devez adresser à votre administration employeur une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un **certificat médical de votre médecin traitant**.

Votre mise en congé de grave maladie est prononcée sur**avis du conseil médical**.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du **conseil médical** un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Procédure d'instruction par le conseil médical

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste figurant sur une liste établie, dans chaque département, par le préfet, sur proposition de l'Agence régionale de santé, après avis du Conseil départemental de l'ordre des médecins. Un médecin agréé a notamment pour rôle d'effectuer les contre-visites et les expertises.

Au moins 10 jours ouvrés avant la date de la réunion du conseil médical, le secrétariat du conseil médical vous informe de cette date et de vos droits suivants :

Consulter votre dossier

Présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux

Être accompagné ou représenté, si vous le souhaitez, par une personne de votre choix à toutes les étapes de la procédure

Le secrétariat du conseil médical vous informe également des **voies de contestation possibles devant le conseil médical supérieur**.

Vous et votre établissement employeur pouvez faire entendre le médecin de votre choix par le conseil médical.

S'il le juge utile, le conseil médical peut demander à vous entendre.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical. Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre établissement.

Si vous demandez un congé de grave maladie pendant uncongé de maladie****, la date de début de votre congé de grave maladie est la date de la 1^{re} constatation médicale de votre maladie. Votre congé de maladie est requalifié en congé de grave maladie.

Demande de renouvellement

Au cours de votre 1^{re} année de congé de grave maladie (rémunérée à plein traitement), le **renouvellement** de votre congé de grave maladie, est prononcé à **votre demande** sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela présenter une demande accompagnée d'un certificat médical de votre médecin indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation.

Lorsque vous demandez la **prolongation de votre congé de grave maladie au-delà d'un an**, c'est-à-dire au delà de la période rémunérée à plein traitement, la prolongation est à nouveau prononcée sur avis du conseil médical.

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins 1 fois par an.

En cas de refus de votre part de vous soumettre à ces examens, votre **rémunération n'est plus versée**.

Si vous ou votre administration employeur contestez l'avis du médecin agréé, vous pouvez saisir le**conseil médical**.

Quelle est la durée du congé de grave maladie du contractuel ?

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

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

Après un congé de grave maladie de 3 ans, vous pouvez bénéficier d'un autre congé de grave maladie **à condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an**.

Comment le congé de grave maladie d'un contractuel est-il rémunéré ?

Les différents éléments de rémunération vous sont versés dans les conditions suivantes :

Conditions de rémunération du contractuel hospitalier en congé de grave maladie

Éléments de rémunération

Condition de versement

Traitements indiciaires

100 % pendant 1 an, puis 50 % les 2 années suivantes

Indemnité de résidence

100 % pendant toute la durée du congé

Supplément familial de traitement (SFT)

100 % pendant toute la durée du congé

Indemnité de sujexion spéciale

100 % pendant 1 an, puis 50 % les 2 années suivantes

Pendant votre congé de grave maladie, vous avez droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités journalières est **déduit de votre plein ou de votre demi-traitement**.

En pratique, soit votre établissement employeur vous verse, en complément des indemnités journalières, la part de traitement indiciaire qui vous est due à hauteur du plein ou du demi-traitement.

Soit votre établissement employeur vous verse la totalité de votre plein ou demi-traitement et se fait rembourser le montant des indemnités journalières par la Sécurité sociale.

Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre établissement pour qu'il vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de votre plein ou de votre demi-traitement. Votre établissement peut **suspendre** le versement de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

À savoir

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par votre administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport pour vous rendre à ces examens sont **pris en charge par votre administration**. La prise en charge des frais de transport est assurée sur présentation de justificatifs permettant de vérifier qu'ils sont nécessaires et en lien avec les examens médicaux réalisés.

Quelles sont les obligations du contractuel en congé de grave maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre administration ou la Sécurité sociale

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informier sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de grave maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de grave maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé à l'occasion de certains événements familiaux

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences.

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

Les **congés annuels non pris au 31 décembre** en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.

Les périodes de congé pour raison de santé réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de grave maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique

Que se passe-t-il en fin de congé de grave maladie ?

Votre situation en fin de congé de grave maladie diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions. Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes **réemployé sur votre emploi précédent** dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous êtes **licencié** et disposez d'une **priorité de réemploi** dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Si vous demeurez **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de grave maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**.

Ce congé non rémunéré d'un an peut être prolongé de **6 mois** s'il résulte d'un avis médical que votre état de santé peut évoluer favorablement au cours de cette période complémentaire de 6 mois.

À la fin de ce congé non rémunéré, si vous êtes **apté** à reprendre vos fonctions, vous êtes **réemployé sur votre emploi précédent** dans la mesure permise par le service.

Si vous ne pouvez pas être réaffecté dans votre précédent emploi, vous êtes **licencié** et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

À la fin de votre congé non rémunéré, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demander à être reclassé**.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de **reclassement**.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes **licencié** pour inaptitude physique.

À la fin de votre congé de grave maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez demander à être.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes **licencié** pour inaptitude physique.

Questions – Réponses

- Un agent public perd-il les congés non pris pour cause de maladie ?
- Un contractuel peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?
- Arrêt maladie d'un agent public pendant ses congés : quelles sont les règles ?
- Perd-on ses droits à RTT pendant un arrêt maladie ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Congé de maladie du contractuel de la fonction publique
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent contractuel de la fonction publique

Où s'informer

?

- Pour avoir des informations sur le versement des indemnités journalières :
Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

Et aussi...

- Congé de maladie du contractuel de la fonction publique
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent contractuel de la fonction publique

Textes de référence

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
Articles 13, 17, 18, 28, 31-1, 32
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 8, 12, 13, 27, 28, 30, 33
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
Articles 11, 15, 16, 17, 27, 28, 28-1, 30
- Décret n°2004-777 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT
Article 17
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés

**Plus
d'infos**



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre
BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Reception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

[Site ville](#)

[Site tourisme](#)

[Téléphone 04 67 07 73 12](#)

[mail](#)



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00