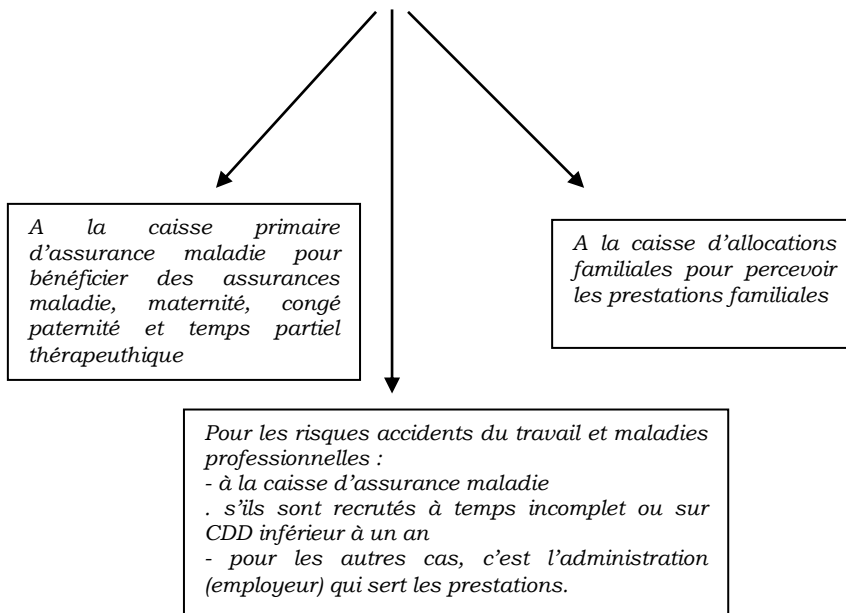


# La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles

FICHE 7

Agents non-titulaires  
Nov. 2014

Les non-titulaires sont affiliés :



**Prestations** en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'agent non titulaire. Leur montant doit être déclaré à l'administration et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration.

## Congé pour raison de santé

### • Congé maladie rémunéré ([article 12](#))

Après 4 mois de service	1 mois plein traitement	1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service	2 mois plein traitement	2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois plein traitement	3 mois à demi-traitement

Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée.

### • Congé rémunéré de grave maladie ([article 13](#))

- **Conditions** : employé depuis au moins **3 ans**.
- **Durée du congé** : au maximum 3 ans. Peut être accordé par période de 3 à 6 mois.
- **Traitement** :
  - intégral pendant 12 mois
  - demi pendant les 24 mois suivants
- **Avis** : Spécialiste agréé et comité médical saisi du dossier
- **Renouvellement du congé**  
Avoir repris auparavant l'exercice des fonctions pendant un an.

[Titre IV](#) du [décret 86-83](#) :  
Congés pour raison de santé

☞ [Article 2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

**Attention** : Le 3<sup>ème</sup> alinéa du 4<sup>°</sup> de l'[article 2](#) cité en référence précise : « Les **agents doivent communiquer** à leur employeur **le montant des prestations** en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. **L'administration peut suspendre le versement du traitement** jusqu'à la transmission des informations demandées. »

☞ [Articles 12 à 18](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

## Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

([article 14](#))

• **Durée** : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès.

### • Indemnisation :

dès leur entrée en fonction	Plein traitement pendant 1 mois
après 2 ans de service	Plein traitement pendant 2 mois
après 3 ans de service	Plein traitement pendant 3 mois
Après	Indemnités journalières : - versées par l'administration pour les agents employés à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an - versées par la caisse primaire Sécurité Sociale pour les autres cas

## Congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ([article 15](#))

• **Condition** : 6 mois de service pour congé rémunéré

• **Durée et garanties** : (voir Code du travail)

### • Indemnisation :

Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisés à accomplir un temps partiel.

### Cas particuliers

• **Agent sans droit à congé rémunéré** de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :

- **En cas de maladie** : congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire.

- **En cas de maternité, paternité, adoption** : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes.

• **Agent temporairement inapte** à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions.

• **Agent** qui a l'issue d'un congé sans traitement se trouve dans une situation qui lui permette de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé.

• **Agent apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé :

- s'il est recruté par CDI

- ou s'il est recruté par CDD lorsque du congé de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période à courir avant le terme du contrat.

Conditions de réemploi : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

• **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent apte à reprendre son service est réemployé (art. 32 et 33, décret 86-83)**. Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire.

• **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent inapte** physiquement à reprendre son service est licencié.

☞ [Code du travail](#) :

- [Partie législative nouvelle](#)
  - [Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants](#)
  - [Articles L1225-16 à L1225-46](#)

☞ [Article 16](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

\* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin temporaire**, la **durée de service** requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles [12](#), [14](#), [15](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions **sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois**.

\* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin permanent**, la **durée de service** requise pour l'ouverture des droits à congés prévus au [titre IV](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions **sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois**.

([Article 28](#) du [décret 86-83](#))

☞ [Article 17](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

Pour plus de détails, consultez sur notre [site national](#) notre guide syndical sur la sur « [la maternité et paternité](#) » et notre article sur [les congés maladie des agents non-titulaires](#).

**Mais attention**, selon [l'article 17](#) du décret 86-83, modifié par [l'article 6](#) du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, **le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.**

a) **Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.** L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

**L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.** La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. **L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;**

b) **Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive**, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à [l'article 47](#). A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à [l'article 1er-2](#), elle lui notifie sa décision par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou **par lettre remise en main propre** contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à [l'article 46](#).

**Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement**, dans un délai correspondant à **la moitié de la durée du préavis** prévu à [l'article 46](#) et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

**L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis** mentionné au deuxième alinéa du b ;

c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au [chapitre Ier](#) ni celles relatives au licenciement prévues au [chapitre II](#) du [titre XI](#) ;

d) **Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;**

e) **Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, pour une **durée maximale de trois mois** dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;

**Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.**

**L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.**

**En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.**

4° **Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines** suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré ;

5° **Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.**