CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE DES FONCTIONNAIRES AFFILIÉS À L'IRCANTEC

↳ agents stagiaires et titulaires à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires

Le congé de grave maladie est accordé au fonctionnaire relevant du régime général en position d'activité lorsque la maladie :

- Le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions,
- Rend nécessaire un traitement et des soins prolongés,
- Présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Les agents à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC bénéficient de droits statutaires à congés de maladie et du régime général de sécurité sociale.

Références juridiques :

- *Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires*
- *Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale*
- *Code de la sécurité sociale*
- *Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. Les maladies ouvrant droit à l'octroi d'un congé de grave maladie 3

2. La durée du congé de grave maladie 3

3. Réouverture des droits à un congé de grave maladie 3

4. La rémunération pendant le congé de grave maladie 4

4.1. La rémunération obligatoire 4

4.2. Le régime indemnitaire 4

4.3. Les indemnités journalières.....4

4.4. La subrogation.....5

5. Le temps partiel pendant le congé de grave maladie 7

6. La saisine du Conseil Médical pour l'octroi du congé de grave maladie 7

7. Les procédures à suivre pendant le congé de grave maladie 7

8. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte à l'épuisement des droits à congé de grave maladie..... 9

8.1. L'agent est apte à la reprise 9

8.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions 9

8.3. L'agent est inapte temporairement.....9

8.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions.....9

8.5. L'agent est inapte à tous les emplois de son grade.....10

8.6. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions.....10

1. Les maladies ouvrant droit à l'octroi d'un congé de grave maladie

Le congé de grave maladie est octroyé, après avis du Conseil médical, pour une **maladie qui met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.**

C'est le Conseil médical qui apprécie si la pathologie de l'agent relève du congé de grave maladie.

2. La durée du congé de grave maladie

Le congé de grave maladie débute le premier jour de la première constatation médicale de l'affection. Si l'agent était en congé de maladie ordinaire pour la même affection, le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de grave maladie.

Exemple : l'agent est en congé de maladie ordinaire depuis le 01/07/2016. Au 01/10/2016, l'agent sollicite un congé de grave maladie pour la même affection. La collectivité ou l'établissement saisit le Conseil médical qui émet un avis favorable. Par conséquent, l'agent est placé en congé de grave maladie à compter du 01/07/2016.

Le congé de grave maladie est accordé dans la limite de 6 mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée.

La durée totale du congé de grave maladie est de 3 ans quel que soit l'affection.

3. Réouverture des droits à un congé de grave maladie

Un fonctionnaire peut ouvrir droit à plusieurs congés de grave maladie pendant sa carrière.

Le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité d'un congé de grave maladie (3 ans) **peut bénéficier d'un autre congé de grave maladie, pour la même affection ou pour une autre affection, après avoir repris son service pendant au moins 1 an quelles que soient les modalités de reprise** (temps complet, temps partiel thérapeutique, temps non complet).

Cette reprise de fonctions d'au moins 1 an permet à l'agent de reconstituer intégralement ses droits à congé de grave maladie.

Il n'est pas exigé que la reprise soit continue.

⚠ *L'interruption de la reprise par un congé de maladie ordinaire suspend le décompte de la durée d'1 an. En effet, la condition d'exercice des fonctions n'est pas satisfaite pendant un congé de maladie (question écrite Sénat n° 6186 du 02/05/2013).*

Exemple :

du 01/07/2013 au 30/06/2016	3 ans de congé de grave maladie
du 01/07/2016 au 30/06/2017	reprise à temps partiel thérapeutique pendant 1 an
à compter du 01/07/2017	l'agent ouvre un nouveau droit à congé de grave maladie de 3 ans

4. La rémunération pendant le congé de grave maladie

4.1. La rémunération obligatoire

Pendant le congé de grave maladie, l'agent perçoit un plein traitement pendant 1 an (360 jours) puis un demi-traitement durant les 2 années suivantes (720 jours) avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

La rémunération est calculée en trentième. Par conséquent, tous les mois comptent pour 30 jours et un fonctionnaire percevra, au titre de la rémunération du congé de grave maladie, 1080 trentièmes pour les trois ans de congé de grave maladie (360 jours à plein traitement et 720 jours à demi-traitement).

Les éléments de la rémunération sont maintenus comme suit :

	TRAITEMENT	SFT	INDEMNITE RESIDENCE	NBI
1 AN PLEIN TRAITEMENT	100 %	100 %	100 %	100 %
2 ANS DEMI-TRAITEMENT	50 %	100 %	100 %	50 %

⚠ *La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.*

4.2. Le régime indemnitaire

Lorsque le congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de grave maladie, le régime indemnitaire qui lui a été versé durant son congé de maladie ordinaires demeure acquis.

Suite à la parution du décret n°2024-461 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat, il est désormais possible de verser le régime indemnitaire, pendant un congé de grave maladie, <u>si une délibération le prévoit et dans les limites suivantes :</u>

- 33 % la première années
- 60 % les deuxième et troisième années.

⚠ *Article 1er du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat*

4.3. Les indemnités journalières

Les agents à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC bénéficient du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent des Indemnités Journalières (IJ).
Ces indemnités sont des prestations en espèces versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle l'agent est affilié, pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières n'ont pas le caractère de rémunération mais de revenu de remplacement. Elles sont soumises à Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et à Contribution Sociale Généralisée (CSG). Elles sont imposables sauf en ce qui concerne les indemnités journalières versées au titre d'une affection de longue durée.

Conditions d'ouverture des droits des indemnités journalières :

	Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Arrêt de travail supérieur à 6 mois
Immatriculation	-	justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social
Heures travaillées	avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail	ET avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail
Cotisations	OU avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail	OU avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail

Les indemnités journalières sont versées à partir du 4ème jour d'arrêt de travail (3 jours de carence) au vu :

- De l'arrêt de travail transmis à la CPAM dans les 48 heures par l'agent ou par la collectivité ou l'établissement,
- ET de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières établie par la collectivité ou l'établissement puis transmise à la CPAM via le site net-entreprises.fr.

La durée de versement des indemnités journalières dépend de la reconnaissance de la maladie par le médecin conseil de la CPAM en affection de longue durée :

- Si la maladie de l'agent ne relève pas d'une affection de longue durée → le nombre maximal d'indemnités journalières que peut recevoir l'agent est fixé à 360 pour une période maximale de 3 ans,
- Si la maladie de l'agent est reconnue en affection de longue durée → l'indemnité journalière peut être servie pendant 3 ans par affection.

Deux cas de figure possibles :

1. Soit les indemnités journalières sont versées directement à l'agent par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle il est affilié. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement déduit le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute.

2. Soit la collectivité ou l'établissement est subrogé(e) dans les droits de l'agent.

4.4. La subrogation

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail.

Conformément aux articles R. 323-11 du code de la sécurité sociale et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, la subrogation est une possibilité pour la collectivité ou l'établissement.

Cependant, **la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières**.

Par conséquent, lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur au montant des indemnités journalières, celles-ci ne peuvent être versées à l'agent que par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

MISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION :

La collectivité ou l'établissement demande la subrogation au moment de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.
Il est nécessaire d'indiquer une période de subrogation plus longue que la période de l'arrêt maladie en cours au cas où l'agent serait prolongé en congé de maladie.

Exemple : un agent est en congé de grave maladie du 01/01/2016 au 31/03/2016. Considérant les droits statutaires à congé de grave maladie (3 ans, soit jusqu'au 31/12/2018), la collectivité ou l'établissement peut indiquer une période de subrogation du 01/01/2016 au 31/12/2016. Si le congé de grave maladie de l'agent est renouvelé, la collectivité ou l'établissement peut indiquer une nouvelle période de subrogation du 01/01/2017 au 31/12/2017 l'année suivante. Idem pour l'année 2018 jusqu'au 31/12/2018 si le congé de grave maladie de l'agent est renouvelé.

Lorsque l'agent a épuisé ses droits statutaires, il ne faut plus appliquer la subrogation.

La collectivité ou l'établissement verse à l'agent une rémunération qui correspond à son plein ou son demi-traitement selon ses droits à congés statutaires. Il convient de faire apparaître les indemnités journalières encaissées en lieu et place de l'agent sur le bulletin de paie de l'agent :

- Le montant brut reconstitué des indemnités journalières est déduit dans le salaire brut
- ET le montant net des indemnités journalières est reversé après déduction des cotisations

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
13	Traitement de base indice RG	1 537.01	30.0000	600.17		
99R	01/2017 Heures compl. janvier	2.75	10.0700	27.69		
292	Indemn. Administ.Technicité	66.69	39.0477	26.04		
7732	Montant IJ Brut	-171.48	1.2302	-210.95		
1737	Transfert primes/points RG			-5.43		
55	CSG Déductible RG	429.87	5.1000	-21.93		
56	CSG non déductible RG	429.87	2.4000	-10.31		
57	CRDS RG	429.87	0.5000	-2.15		
58	Urssaf Maladie RG	437.52	0.7500	-3.28	12.8900	56.40
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	437.52	6.9000	-30.19	8.5500	37.40
332	Urssaf solid.autonomiePP RG	437.52			0.3000	1.31
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	437.52	0.4000	-1.75	1.9000	8.32
64	Urssaf Allocations Familial RG	437.52			3.4500	15.09
1525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG	437.52			1.8000	7.88
65	Urssaf FNAL RG	437.52			0.1000	0.43
66	Urssaf AT RG	437.52			1.7000	7.44
67	Retraite IrcantecTrA RG	437.52	2.8000	-12.25	4.2000	18.37
73	Centre de Gestion RG	437.52			0.8000	3.50
7501	Cotis. visites médicales RG	437.52			0.1500	0.65
7073	C.D.G. facultative RG	437.52			0.4000	1.75
74	C.N.F.P.T RG	437.52			0.9000	3.94
833	IJ du 3 au 14/01			171.48		

Contacter le service Paie du Centre de Gestion pour les modalités.

5. Le temps partiel pendant le congé de grave maladie

Le congé de grave maladie n'a pas d'effet sur l'autorisation de temps partiel en cours. En effet, le temps partiel en cours n'est pas interrompu ou suspendu par un arrêt de maladie.

Par conséquent, **l'agent perçoit un plein traitement ou un demi-traitement calculé sur la base de son service à temps partiel**.

Exemple : l'agent travaille à temps partiel à 70 %. Il est placé en congé de grave maladie. Pendant la première année de congé de grave maladie (plein traitement), il percevra 70 % du traitement correspondant à son indice. Pendant les 2 années suivantes de congé de grave maladie (demi-traitement), il percevra 35 % du traitement correspondant à son indice.

Cependant, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les fonctionnaires qui demeurent en congé de maladie recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Par conséquent, **il n'y a pas de renouvellement de temps partiel (tacite ou non) si l'agent est toujours en arrêt de maladie**.

Il convient donc, dans ce dernier cas, de prendre un arrêté de réintégration de l'agent à temps plein.

6. La saisine du Conseil Médical pour l'octroi du congé de grave maladie

		liste des pièces à transmettre
L'agent peut demander un congé de grave maladie dès qu'il est en arrêt de travail	La collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil médical via le logiciel AGIRHE	- demande de l'agent - certificat médical spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de grave maladie - les arrêts maladie - éléments médicaux complémentaires récents - la fiche de poste de l'agent

7. Les procédures à suivre pendant le congé de grave maladie

L'agent demande le renouvellement de son congé de grave maladie : la collectivité ou l'établissement **NE DOIT PAS** saisir le Conseil	**Procédure** : L'agent adresse à l'autorité territoriale un certificat médical justifiant la prolongation de son congé et la durée de celle-ci dans la limite de 6 mois. La collectivité diligente un examen médical auprès d'un médecin agréé généraliste au moins une fois par an. Le courrier de convocation doit être envoyé à l'agent en recommandé avec AR.

L'agent demande sa réintégration en cours ou à l'expiration d'une période de congé de grave maladie : la collectivité ou l'établissement **NE DOIT PAS** saisir le Conseil médical **lorsque l'agent exerce des fonctions SANS conditions de santé particulières**	**Procédure** : L'agent transmet à sa collectivité, un certificat médical à la reprise de ses fonctions. En cas de doute sur l'appréciation des fonctions exigeant des conditions particulières, la collectivité saisit pour avis le médecin du travail.
L'agent demande sa réintégration en cours ou à l'expiration d'une période de congé de grave maladie : la collectivité ou l'établissement **DOIT** saisir le Conseil médical **lorsque l'agent exerce des fonctions QUI EXIGENT des conditions de santé particulières**	**Liste des pièces à transmettre** : - demande de l'agent - certificat médical spécifiant que l'agent est susceptible de reprendre ses fonctions - arrêts de travail - l'avis du médecin du travail - éléments médicaux complémentaires récents - la fiche de poste de l'agent

Durant les droits à congé de grave maladie (3 ans maximum) et dans l'attente de la réception des pièces, l'agent est maintenu en congé de grave maladie.

Exemple : l'agent est placé en congé de grave maladie à compter du 01/07/2016 pour une période de 6 mois, soit jusqu'au 31/12/2016. Un mois avant cette échéance, la collectivité ou l'établissement sollicite l'agent afin qu'il transmettre les documents pour le renouvellement du congé de grave maladie à compter du 01/01/2017. L'agent les transmet le 06/01/2017.
Par conséquent :
- jusqu'au 31/12/2016 : l'agent est placé en congé de grave maladie.
- à compter du 01/01/2017 : l'agent est maintenu dans sa situation, c'est-à-dire maintenu en congé de grave maladie.
- après le 06/01/2017, il conviendra de prendre un arrêté de renouvellement en visant les documents transmis.

8. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte à l'épuisement des droits à congé de grave maladie

		liste des pièces à transmettre
Au terme de la dernière période de congé de grave maladie	la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil médical pour qu'il se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent et/ou sur sa reprise de fonctions	- éléments médicaux complémentaires récents - arrêts de travail - une expertise auprès d'un médecin agréé sera obligatoirement diligentée par le secrétariat du Conseil Médical - la fiche de poste de l'agent

A l'épuisement des droits à congé de grave maladie et après avis du Conseil médical, différentes situations peuvent se présenter **selon l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent** :

8.1. L'agent est apte à la reprise

Le Conseil médical émet un avis de reprise → l'agent est **réintégré dans son emploi.**

8.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions

- Le Conseil médical émet un avis de reprise sur poste aménagé → l'agent est réintégré dans son emploi avec un **aménagement de ses conditions de travail** (aménagement des horaires, allègement des tâches, aménagement matériel…) en fonction des préconisations du médecin du travail.
- Après avis favorable du médecin traitant de l'agent et accord du médecin conseil de la CPAM, l'agent peut bénéficier d'**un temps partiel thérapeutique**.

8.3. L'agent est inapte temporairement

Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de grave maladie → l'agent titulaire est placé en **disponibilité d'office pour inaptitude physique.**

⚠ *L'agent stagiaire ne peut pas être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique. Il est donc placé en congé sans traitement.*

8.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions

Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions ⇨ l'agent est affecté dans un autre emploi de son grade (**changement d'affectation**). En cas d'impossibilité de changement d'affection, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel.**

⚠ *En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.*

8.5. L'agent est inapte à tous les emplois de son grade

Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive à tous les emplois du grade ⇨ l'agent peut bénéficier d'une période de **préparation au reclassement** (PPR). Si l'agent refuse la PPR, il est affecté dans un autre emploi de son grade (**changement d'affectation**). En cas d'impossibilité de changement d'affection, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel**.

⚠ *En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.*

8.6. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions

Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions ⇨ il convient d'engager la procédure de **licenciement pour inaptitude physique**.

Récapitulatif de la procédure

☐ À tout moment en arrêt de maladie ordinaire, l'agent peut demander un congé de grave maladie :
☐ envoyer un courrier d'information à l'agent (*annexe 1*)
☐ saisir le Conseil médical si l'agent sollicite un congé de grave maladie
☐ rédiger l'arrêté de mise en congé de grave maladie en cas d'avis favorable
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐ Indemnités journalières avec ou sans subrogation :
☐ transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM à laquelle l'agent est affilié (via le site net-entreprises.fr ou formulaire papier)
☐ faire apparaître le montant des indemnités journalières sur le bulletin de paie de l'agent ⇨ contacter l'unité PAIE du Centre de Gestion pour les modalités

☐ L'agent à temps partiel arrive à la fin de la période autorisée. S'il est toujours en arrêt de maladie, le rétablir à temps plein à l'issue de sa période de travail à temps partiel

☐ (*si besoin)* Adresser à l'agent un courrier relatif à l'échéance de son congé de grave maladie (*annexe 2*)

☐ L'agent demande le renouvellement de son congé de grave maladie
☐ demander sa demande écrite accompagnée d'un certificat médical justifiant la prolongation de son congé ainsi que la durée de celle-ci dans la limite de 6 mois. A noter qu'il faut tout de même faire procéder à un examen auprès d'un médecin agréé généraliste une fois par an.
☐ rédiger l'arrêté de renouvellement de congé de grave maladie en cas d'avis favorable : *Disponible sur le site de la Maison des Communes.*
☐ transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM puis faire apparaître le montant des indemnités journalières sur le bulletin de paie de l'agent

OU

☐ L'agent sollicite sa reprise de fonctions
☐ lorsque l'agent exerce des fonctions SANS conditions de santé particulières, alors l'agent peut reprendre sur simple certificat médical délivré par son médecin traitant.
☐ rédiger l'arrêté de réintégration OU éventuellement l'arrêté d'octroi d'un temps partiel thérapeutique
☐ transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM en cas de temps partiel thérapeutique puis faire apparaître le montant des indemnités journalières sur le bulletin de paie de l'agent
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*
☐ organiser un rendez-vous avec la médecine professionnelle et préventive dans les meilleurs délais

☐ Après 1 an de congé de grave maladie à plein traitement : passage à demi-traitement
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐

A l'épuisement des droits à congé de grave maladie (3 ans maximum)

☐ saisir le Conseil médical avant la fin du 34ème mois

☐ rédiger éventuellement un arrêté de mise en disponibilité d'office avec maintien du demi-traitement

☐ rédiger l'arrêté en fonction de l'avis du Conseil médical :

- octroi d'un temps partiel thérapeutique
- placement en disponibilité d'office pour un agent titulaire
- placement en congé sans traitement pour un agent stagiaire

☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

Annexe 1 _ **Courrier d'information de l'agent relatif au congé de grave maladie**

Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Nom de l'agent
Adresse agent
CP VILLE

Objet : Information congé de grave maladie
P.J. : modèle de courrier

A ……. , le [*date*]

Madame/Monsieur,

Vous êtes actuellement en congé de maladie ordinaire depuis le [*date*] de manière consécutive.

Conformément à l'article L822-3 du Code général de la fonction publique, le congé de maladie ordinaire est rémunéré pendant un an maximum sur douze mois consécutifs ; trois mois à 90% du traitement puis neuf mois à 50% du traitement.

Par conséquent, à partir du [*date*] , vous serez rémunéré(e) à 50% du traitement.

Je vous informe que vous avez la possibilité de solliciter l'octroi d'un congé de grave maladie. Ce congé est d'une durée maximale de trois ans. Pendant ce congé, l'agent est rémunéré à plein traitement pendant un an, puis à demi-traitement pendant les deux années suivantes (article 36 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Le congé de grave maladie est octroyé sur demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale et après avis du Conseil médical. Ce dernier devra déterminer si la pathologie présentée vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Si vous souhaitez solliciter un congé de grave maladie compte tenu de votre pathologie, je vous invite à me faire parvenir votre demande par courrier, dont vous trouverez un modèle ci-joint, accompagné :
- d'un certificat médical administratif (précisant uniquement la nécessité d'une prise en charge en congé de grave maladie) ;
- de documents sous pli confidentiel contenant des éléments détaillant votre pathologie et l'évolution de votre état de santé.

A réception, je pourrai saisir le Conseil médical afin qu'il statue sur votre situation.

Je reste à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

L'autorité territoriale
Signature

Nom Prénom

Adresse
Téléphone

Monsieur/Madame le Maire/le Président
Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Objet : Demande de congé de grave maladie

A ……. , le [*date*]

Madame/Monsieur le Maire/le Président,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir soumettre mon dossier dans les meilleurs délais au Conseil Médical Départemental afin que celui-ci émette un avis sur l'octroi d'un congé de grave maladie à compter du [*date*] ou pour la période du [*date*] au [*date*] .

Vous trouverez ci-joint le certificat médical de mon médecin ainsi que les éléments médicaux utiles à l'examen de mon dossier, sous pli confidentiel.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur le Maire/le Président, à l'assurance de ma considération la meilleure.

Signature de l'agent

Annexe 2 _ **Courrier d'information de l'agent relatif à l'échéance de son congé de grave maladie**

Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Nom de l'agent
Adresse agent
CP VILLE

Objet : Echéance de votre congé de grave maladie
P.J. : modèle de courrier

A …….. , le [*date*]

Madame/Monsieur,

Vous êtes placé(e) en congé de grave maladie depuis le ……. pour une durée de …….
OU Votre congé de grave maladie a été renouvelé le ……. pour une durée de …….

Par conséquent, votre congé de grave maladie arrivera à échéance le …….

Je vous informe, qu'au moins un mois avant cette échéance, vous devez m'informer si vous sollicitez le renouvellement de votre congé de grave maladie, ou la reprise de vos fonctions, ou la reprise de vos fonctions à temps partiel thérapeutique.

Par conséquent, je vous invite à me faire parvenir votre demande par courrier, dont vous trouverez un modèle ci-joint.

Je reste à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

L'autorité territoriale
Signature