



LES FICHES PRATIQUES DES CDG NORMANDS

“ Le congé de maladie ordinaire des agents contractuels de droit public ”

L'ESSENTIEL

Le régime de protection en matière de congé de maladie des agents contractuels de droit public comporte deux volets :

- Les prestations statutaires prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988
- Les prestations sociales prévues par le code de la sécurité sociale.

Contrairement aux fonctionnaires, la protection statutaire dépend de l'ancienneté de l'agent.

Conditions d'octroi

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint l'agent contractuel le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, doit être dûment constatée par un certificat médical.

Les deux premiers volets de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures, le 3^{ème} volet à l'employeur. En cas d'envoi tardif, la CPAM informe l'assuré de la sanction à laquelle il s'expose si un nouvel envoi tardif est constaté dans les 24 mois suivant la date de prescription de l'arrêt (*montant des indemnités journalières dues pour la période entre la date de prescription de l'arrêt et l'envoi est réduite de 50% sauf hospitalisation ou impossibilité de respecter le délai de 48h*).

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est muet sur le délai de remise du troisième volet à l'employeur. Par analogie avec les fonctionnaires, les collectivités peuvent prévoir dans le règlement intérieur un délai de 48 h pour l'information de l'employeur.

A la réception de l'arrêt de travail, la collectivité devrait prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.

Le congé de maladie ne suspend pas le contrat de travail (contrairement au secteur privé).

Durée et rémunération

Les agents contractuels bénéficient d'une protection statutaire assurée par la collectivité et d'une protection sociale assurée par la CPAM.

La protection statutaire

Sur une période de douze mois consécutifs ou en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maladie dans les limites suivantes :

Avant 4 mois de service	Congé de maladie sans traitement
Entre 4 mois et 2 ans de service	1 mois à PT et 1 mois à DT*
Entre 2 et 3 ans de service	2 mois à PT et 2 mois à DT*
Après 3 ans de service	3 mois à PT et 3 mois à DT*

* Avec déduction des indemnités journalières versées par la CPAM.



Pour le calcul de l'ancienneté, l'agent peut se prévaloir des services effectifs accomplis auprès de la collectivité qui l'a recruté, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Le jour de carence s'applique également aux agents contractuels.

Le SFT est maintenu dans son intégralité.

Les primes et indemnités ne sont pas en principe maintenues. Toutefois, si une collectivité souhaite organiser un maintien du régime indemnitaire pendant un congé de maladie ordinaire, elle devra le prévoir expressément par délibération.

LES EXEMPLES PRATIQUES LES CAS LES PLUS FREQUENTS

Appréciation de l'ancienneté en cas de services continus : Année médicale mobile – 12 mois consécutifs

Agent recruté **depuis le 15 juin 2015 pour 3 ans**

- Arrêt du 5 au 15 décembre 2015 : 11 jours d'arrêt

Ancienneté au 5 décembre 2015 : 5 mois et 20 jours

v Plus de 4 mois d'ancienneté donc 1 mois à PT et 1 mois à DT

Arrêt du 5 au 15 décembre 2015 : **11 jours à PT**

- Arrêt du 1^{er} au 25 février 2016 : 25 jours d'arrêt

Ancienneté au 1^{er} février 2016 : 7 mois et 15 jours d'ancienneté (Pour déterminer l'ancienneté, le CMO rémunéré est pris en compte.)

v Plus de 4 mois d'ancienneté : Les droits sont toujours de 1 mois à PT et 1 mois à DT.

Période de référence du 2 février 2015 au 1^{er} février 2016 :

Sur cette période arrêt du 5 au 15 décembre 2015 : 11 jours à PT

v Droits : 30 jours à PT – 11 jours à PT = 19 jours à PT

Arrêt du 1^{er} au 25 février 2016 : **25 jours CMO dont 19 jours à PT et 6 jours à DT**

Appréciation de l'ancienneté en cas de services discontinus : Période de référence sur 300 jours de travail effectif précédant chaque jour d'arrêt de travail (Toute journée rémunérée = 1 jour de travail effectif).

Agent recruté **du 1^{er} février au 4 avril 2017 et du 1^{er} juin au 5 septembre 2017**

- Arrêt du 2 au 5 avril 2017 : 4 jours d'arrêt

Période de référence du 1^{er} février 2017 au 1^{er} avril 2017 : **61 jours de travail effectif** soit 2 mois et 1 jour

v Moins de 4 mois d'ancienneté donc pas de droit à maintien de la rémunération

L'agent est placé en congé sans traitement du 2 au 5 avril 2017 soit 4 jours.

- Arrêt du 1^{er} au 5 septembre 2017 : 5 jours d'arrêt

L'agent comptabilise déjà **61 jours d'ancienneté** du 1^{er} au 5 avril 2017 (les 4 jours de congé sans traitement ne sont pas pris en compte).

Période de référence du 1^{er} juin au 31 août 2017 : **92 jours d'ancienneté.**

Soit au total **153 jours de travail effectif** = 5 mois et 3 jours d'ancienneté.

v Plus de 4 mois d'ancienneté = 1 mois PT et 1 mois DT

L'agent a le droit à un CMO rémunéré à plein traitement de 5 jours.

En l'absence de l'ancienneté exigée pour avoir droit au maintien de la rémunération, l'agent contractuel, inapte temporairement, est placé **en congé sans traitement** pour une durée maximale d'un an. Il ne perçoit alors que les indemnités journalières de la CPAM.

Le congé sans traitement ne compte pas pour la détermination du droit à la retraite.

▪ La protection sociale

La caisse primaire d'assurance maladie va verser des prestations en espèces (indemnités journalières) dès lors que l'agent remplit les conditions d'affiliation et de cotisations au régime général

Le point de départ de l'indemnisation se situe au 4^{ème} jour de l'incapacité de travail.

La collectivité est tenue d'établir une attestation de salaire afin de permettre le calcul et le versement des indemnités journalières.

En cas de subrogation, la collectivité ou l'établissement va percevoir les indemnités journalières à la place de l'agent.

***NDLR** : La subrogation, prévue par l'article R323-11 du code de la sécurité sociale n'est possible que lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des indemnités journalières.*

Dans le cas contraire, la CPAM doit obligatoirement verser les prestations directement à l'agent.

| Le contrôle médical

Durant le congé de maladie, les agents contractuels peuvent faire l'objet d'un contrôle effectué par le médecin agréé mais également par le médecin conseil de la CPAM.

Dans l'hypothèse où le médecin agréé reconnaît le caractère injustifié de l'arrêt, la collectivité doit transmettre les conclusions au médecin conseil qui décidera de la suspension éventuelle des indemnités journalières.

| La fin du congé de maladie ordinaire

▪ L'aptitude à la reprise

L'agent contractuel reprend ses fonctions dès qu'il ne présente plus d'arrêt de travail.

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie reprend son emploi. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La reprise peut se faire à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin traitant et avis du médecin conseil de la CPAM. La collectivité rémunère alors l'agent en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées et le complément est directement versé à l'agent sous forme d'indemnités journalières par la CPAM.

▪ L'inaptitude temporaire au poste

L'agent contractuel inapte temporairement au terme du congé de maladie est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximum d'un an qui peut être prorogé de 6 mois, sur avis médical, si l'agent sera apte à la reprise au terme de ce nouveau délai.

Au terme du congé sans traitement, l'agent apte à la reprise est réemployé dans les mêmes conditions qu'au terme du congé rémunéré.

▪ L'inaptitude définitive au poste

Au terme du congé de maladie ou du congé sans traitement, l'agent inapte définitivement est **licencié**.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que l'inaptitude définitive doit être médicalement constatée par un médecin agréé. En cas de désaccord, le comité médical peut être saisi.

Pour les agents contractuels recrutés sur l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

LA FAQ

Le jour de carence s'applique-t-il aux agents contractuels ?

Oui : Le jour de carence s'applique également aux agents contractuels depuis le 1^{er} janvier 2018. La rémunération est donc due à compter du 2^{ème} jour d'arrêt.

Les indemnités journalières seront, quant à elles, versées après un délai de carence de 3 jours, soit le 4^{ème} jour de l'arrêt.

L'agent est-il tenu de transmettre le montant des indemnités journalières versées par la CPAM ?

Oui : L'article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels précise que l'agent doit transmettre à son employeur le montant des prestations en espèces allouées par le régime général.

A défaut, l'autorité territoriale peut suspendre le versement jusqu'à la transmission de l'information.

En cas de reprise, l'agent doit-il se rendre chez le médecin de prévention ?

Non : contrairement aux salariés privés pour lesquels une visite de reprise est obligatoire après 30 jours de maladie, les agents publics peuvent reprendre sans avis du médecin de prévention.

Quelles sont les conséquences de l'envoi tardif à la CPAM sur la protection statutaire ?

L'article 12 du décret n° 88-145, prévoit que lorsque les indemnités journalières, servies par le régime général, sont diminuées du fait de l'envoi tardif par l'assuré des certificats médicaux lui prescrivant un arrêt initial ou des prolongations, le traitement ou le demi-traitement sont réduits à due concurrence de la diminution.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Code de la sécurité sociale

LES INTERLOCUTEURS DU CDG

Service carrières :

service.carrieres@cdg27.fr

02 32 30 35 13

À VOTRE ÉCOUTE...