

Agents contractuels de droit public

Congé de Maladie Ordinaire (MO)

Durée :

La durée d'indemnisation d'un congé de maladie ordinaire dépend de l'ancienneté de l'agent et du nombre d'heures travaillées par trimestre. Elle est de **12 mois consécutifs maximum**.

Procédure :

L'octroi du congé de maladie ordinaire est conditionné par l'envoi du certificat d'arrêt maladie à l'autorité territoriale dans un délai de 48 heures.

A réception, l'autorité territoriale doit élaborer un arrêté qui place l'agent en maladie ordinaire durant la totalité des jours apparaissant sur le certificat d'arrêt.

Absence sans justificatif : Si aucun certificat d'arrêt de travail n'est adressé dans ce délai, l'autorité territoriale informe l'agent par courrier en recommandé avec accusé de réception qu'en l'absence de justificatif, une retenue sur salaire pour service non fait pourra être effectuée. L'autorité territoriale peut à tout moment demander une contre-visite par un médecin agréé n'étant pas le médecin traitant de l'agent.

Le renouvellement s'effectue dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Pour vos agents contractuels de plus de 3 ans, nous vous conseillons de l'informer sur ses droits à congé **Grave Maladie**.

L'agent doit se soumettre aux visites médicales de contrôle à la demande soit de l'employeur soit de la CPAM.

Rémunération :

Un jour de carence est appliqué à chaque arrêt, sauf lors des renouvellements de date à date ou lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie ordinaire pour la même cause n'a pas excédé 48 heures.

	Ancienneté	Temps de travail par trimestre	Durée	Montant
CPAM	pas de notion d'ancienneté	moins de 150 heures	Néant	Néant
		plus de 150 heures	à partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 365 ^{ème} jours	50 % traitement
EMPLOYEUR	moins de 4 mois	moins de 150 heures	Néant	Néant
		plus de 150 heures	Néant	Néant
	entre 4 mois à 2 ans	moins de 150 heures	1 mois	100%
			1 mois	50%
		plus de 150 heures	2 jours	100%
			de J4 à 2 mois	50%
	entre 2 et 3 ans	moins de 150 heures	2 mois	100%
			2 mois	50%
		plus de 150 heures	2 jours	100%
			de J 4 à 4 mois	50%
	plus de 3 ans	moins de 150 heures	3 mois	100%
			3 mois	50%
		plus de 150 heures	2 jours	100%
			de J 4 à 6 mois	50%

- **À quoi correspond la période de référence de 12 mois ?**

Il s'agit des 12 mois précédant l'arrêt de travail. C'est une année glissante, c'est-à-dire que pour chaque jour d'arrêt, le service RH remonte 12 mois en arrière et vérifie si l'agent totalise 90 jours de plein traitement ou non.

- **Et le régime indemnitaire ?**

Uniquement selon les termes de votre délibération et si elle prévoit l'octroi du régime indemnitaire aux contractuels ;

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, lors de congés de maladie ordinaire. Si une collectivité ou un EPCI souhaite être plus restrictif que cette règle, l'assemblée

délibérante doit prendre une délibération, mais cela ne peut pas être plus favorable que les conditions établies pour la fonction publique d'état.

Ainsi, l'autorité territoriale pourra choisir de demander la subrogation à la CPAM ou non.



Pour les contractuels effectuant moins de 150 heures par trimestre (environ 11/35^{ème}), la totalité de la charge financière revient à la collectivité et non pas à la CPAM.

Congé de Grave Maladie (CGM)

Seuls les agents ayant 3 ans de services effectifs dans la collectivité ou EPCI employeur peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie. Autrement, les conditions d'octroi et de renouvellement sont identiques que celles pour les fonctionnaires et stagiaires affiliés à l'IRCANTEC.

Procédure :

Elle est identique à celle des fonctionnaires et stagiaires affiliés à l'IRCANTEC.

Saisir le conseil médical formation restreinte

Rémunération :

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement la première année puis la moitié les deux années suivantes (2/3 pour les agents ayant 3 enfants ou plus à partir du 31ème jour d'arrêt consécutif)

La prise en charge du traitement est conjointement assurée par la collectivité et la CPAM.

Celle-ci verse des indemnités journalières (ou prestations en espèce), sous réserve de conditions, et la collectivité verse le reste de façon à garantir à l'agent l'intégralité ou le demi-traitement. Comme pour le congé de maladie ordinaire, l'autorité territoriale peut demander la subrogation à la CPAM ou non.

Durant tout le congé de grave maladie, l'agent conserve l'intégralité du SFT et de l'indemnité de résidence.

La NBI est versée de la même manière que le traitement tant que l'agent n'est pas remplacé.

	Ancienneté	Temps de travail par trimestre	Durée	Montant
CPAM	plus de 3 ans	moins de 150 heures	Néant	Néant
		plus de 150 heures	à partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 3 ^{ème} ans si l'agent est porteur d'une Affection longue Durée	Entre 50 % et 66% du traitement en fonction du nombre d'enfant
EMPLOYEUR	plus de 3 ans	moins de 150 heures	12 mois	100%
			24 mois	50%
		plus de 150 heures	3 jours	100%
			de J 4 à 365 jours	entre 33% et 50% en fonction du paiement de la CPAM

Le décret 2010-997 ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de grave maladie (CGM).

Toutefois, un agent, qui dans un premier temps était en maladie ordinaire, puis est placé rétroactivement en CGM, conserve le régime indemnitaire versé au titre du CMO jusqu'à la date de l'arrêt le plaçant en CGM.

Un agent bénéficiant d'un logement de fonction doit le quitter si son état de santé représente un danger pour le public ou d'autres agents ou s'il est incompatible avec la bonne marche du service.



Pour les contractuels effectuant moins de 150 heures par trimestre (environ 11/35^{ème}), la totalité de la charge financière revient à la collectivité et non pas à la CPAM.

Accident de service, de trajet ou maladie professionnelle

Ce congé est accordé à un agent qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci notamment au cours des trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

L'accident de trajet s'entend comme l'accident survenu sur le trajet régulier et normal, habituel et le plus direct, le plus court en temps ou en distance entre la résidence principale ou une résidence secondaire et le lieu de travail et vice-versa. Les détours sur le trajet domicile

– travail ne remettent pas en cause l'imputabilité de l'accident à la double condition qu'ils répondent à une nécessité de la vie courante et qu'ils soient d'une amplitude raisonnable. Ainsi, aller acheter du pain ou déposer ses enfants chez la nourrice sont des nécessités de la vie courante.

Pour les agressions, celles-ci sont reconnues en accidents de service, si elles sont directement liées au service ou si l'agissement de l'agent ne peut être regardé comme non détachable du service ou comme un fait personnel (CE, 30 juin 1989, n°57916 ; CE, 3 avril 1995, n° 111388).

Procédure :

La procédure est la même que pour les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC.

✓ Les obligations de l'agent, de l'autorité territoriale et de la CPAM :

- L'agent a 24 heures pour prévenir son employeur.
- L'employeur a 48 heures pour remplir la déclaration d'accident du travail et la transmettre à la CPAM, à compter de la réception de la déclaration de l'agent. Le délai de 48 heures ne comprend pas les dimanches et jours fériés.
- L'employeur établit l'attestation de salaire (indiquant la période de travail, le nombre de journées et heures auxquelles s'appliquent la ou les payes, le montant et la date de ces payes). Cette attestation permet de calculer l'indemnité journalière.

En cas de carence de l'employeur, l'agent dispose d'un délai maximum de 2 ans à compter du jour de l'accident pour effectuer lui-même, la déclaration à la CPAM.

- L'autorité territoriale doit en parallèle, remettre à l'agent une feuille d'accident du travail. Même s'il a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident.

Cette feuille **ne vaut pas** reconnaissance de l'imputabilité de l'accident.

La feuille d'accident est remise par l'agent au praticien. Celle-ci est valable pour la durée du traitement et permet à l'agent de se faire soigner sans faire l'avance des frais sur la base du tarif Sécurité Sociale.



Afin de connaître les différentes étapes et délais : [consulter la page « tutoriels des démarches en cas d'arrêt maladie »](#)

✓ Décision de la CPAM :

- En cas de non reconnaissance du caractère professionnel, la notification est adressée à l'agent ou son représentant.
- En cas de reconnaissance, la notification est adressée à l'employeur.
- L'absence de notification dans les délais prévus vaut reconnaissance du caractère professionnel.

Suivant l'avis de la CPAM, l'employeur devra prendre un arrêté.

La saisie se fait dans la carrière de l'agent sur AGIRHE.

Le conseil médical formation plénière n'est pas compétent pour instruire des dossiers d'agents affiliés à l'IRCANTEC.

Rémunération :

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une période limitée.

Accident de service , de trajet, maladie professionnelle			
	ancienneté	Durée	Montant
CPAM	pas de notion d'ancienneté	de 1 à 28 jours	60% traitement
		à partir du 29 ème jour	80% traitement + les frais médicaux
EMPLOYEUR	moins de 1 an	1 mois	40%
	entre 1 à 3 ans	1 mois	40%
		1 mois	20%
	plus de 3 ans	1 mois	40%
		2 mois	20%

L'agent conserve l'intégralité du SFT et de l'indemnité de résidence. La rémunération que verse la collectivité vient en déduction des indemnités journalières versées par la CPAM (prestations en espèce) afin de garantir le plein traitement.

Passé le délai selon l'ancienneté, l'agent ne perçoit que les prestations du régime général. La CPAM prend en charge les frais médicaux (prestations en nature).

