



“ Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires ”

L'ESSENTIEL

En cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 12 mois consécutifs.

Conditions d'octroi

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

- un médecin,
- un chirurgien-dentiste,
- une sage-femme, dans le cadre d'une grossesse non pathologique et dans la limite de 15 jours.

L'avis d'arrêt de travail comporte 3 volets :

▪ Pour les fonctionnaires CNRACL :

Les volets n°2 et n°3 de l'arrêt de travail doivent être transmis dans les 48 heures à l'employeur*.

L'agent conserve le volet n°1 puisqu'il mentionne l'affection de l'agent. Si l'autorité territoriale décide de procéder au contrôle médical de l'arrêt, l'agent devra présenter le volet n°1 au médecin agréé.

▪ Pour les fonctionnaires IRCANTEC :

Les volets n°1 et n°2 de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures*.

Le volet n°3 est transmis à l'employeur également dans un délai de 48 heures*.

En cas d'envoi de l'arrêt de travail à l'autorité territoriale au-delà du délai de 48 heures¹, cette dernière informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de moitié de sa rémunération (*traitement et régime indemnitaire*) à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 prochains mois.

* Le cachet de la poste faisant foi.

¹ La réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.



LES EXEMPLES PRATIQUES

L'agent transmet à son employeur le 30 janvier 2017, un arrêt de travail établi par son médecin traitant le 25 janvier 2017.

L'autorité territoriale l'informe des conséquences d'un nouvel envoi tardif d'arrêt de travail dans les 24 prochains mois, soit jusqu'au 25 janvier 2019.

Cet agent transmet de nouveau à son employeur le 14 mars 2018, un arrêt de travail établi par son médecin traitant le 10 mars 2018.

Une réduction de moitié de sa rémunération sera appliquée sur les 4 jours de retard (*soit entre la date de l'établissement de l'arrêt de travail et la date d'envoi*).

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

Durée et rémunération

La durée du congé de maladie ordinaire est de **1 an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs**.

Attention : Toute prolongation au-delà de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire nécessite l'avis préalable du Comité médical.

▪ Pour les fonctionnaires CNRACL :

L'agent percevra durant **3 mois un plein traitement** (90 jours rémunérés) puis durant **9 mois un demi-traitement** (270 jours rémunérés).

Le versement de la rémunération est assuré par l'employeur.

▪ Pour les fonctionnaires IRCANTEC :

L'agent percevra également durant 3 mois un plein traitement puis durant 9 mois un demi-traitement.

Toutefois, les indemnités journalières versées par la CPAM viendront en déduction du plein ou du demi-traitement maintenu par l'employeur.

Le point de départ du versement des indemnités journalières de la CPAM 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.

▪ Pour tous les fonctionnaires :

Émoluments	Période de plein-traitement (3 mois)	Période de demi-traitement (9 mois)	
		1 ou 2 enfants à charge	3 enfants ou plus à charge
Traitement	100%	50%	Fonctionnaires <u>CNRACL</u> : 1/2 traitement + indemnité différentielle Fonctionnaires <u>IRCANTEC</u> : 1/2 traitement + majoration IJ de la CPAM pour 3 enfants
SFT	100%	100%	100%
Indemnité de résidence	100%	100%	100%

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.

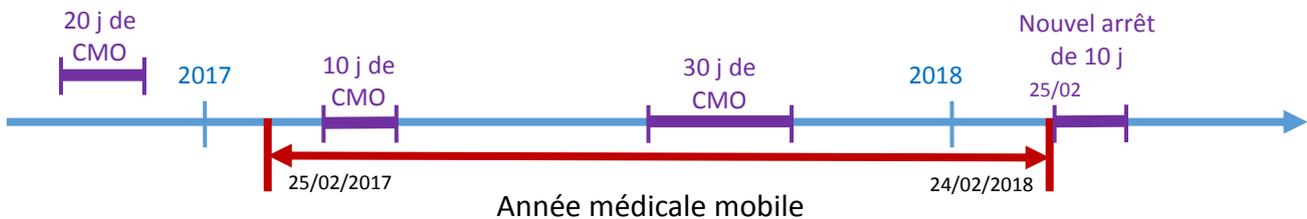
Pour déterminer les droits à plein ou à demi traitement, il faut prendre l'ensemble des congés de maladie ordinaire dont a bénéficié l'agent sur une période de référence de 12 mois précédant pour chaque jour d'arrêt de travail². Les primes et indemnités suivent le sort du traitement.

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

² La période de référence est appelée également « année médicale mobile » ou « année glissante » : l'année médicale n'est pas l'année civile mais s'apprécie sur 12 mois calendaires, de date à date. Elle est mobile puisque les droits sont appréciés pour chaque jour du congé de maladie ordinaire.

LES EXEMPLES PRATIQUES

Un agent en arrêt de travail à compter du 25 février 2018 pour 10 jours ayant déjà été placé à plusieurs reprises en congé de maladie.



Il faut se reporter une année précédente soit du 25 février 2017 au 24 février 2018 afin de comptabiliser le nombre de jours à plein traitement accordé au titre de cette période de référence (90 jours maximum).

Les 10 jours d'arrêts de travail seront indemnisés à plein traitement. En effet, l'agent peut encore bénéficier de 50 jours à plein traitement (90 jours – (10 jours + 30 jours) = 50 jours à PT).

| Contrôle médical de l'arrêt de travail

L'employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

Le contrôle médical diligenté par l'employeur public revêt un caractère obligatoire. L'agent contrôlé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et d'une sanction disciplinaire.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions : après mise en demeure de l'employeur, le fonctionnaire doit reprendre ses fonctions.

Toutefois, il est possible de contester les conclusions du médecin agréé auprès du Comité médical.

| La fin du congé de maladie ordinaire

Le fonctionnaire reprend ses fonctions dès qu'il ne présente plus d'arrêt de travail.

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.

Toutefois, dès qu'il a épuisé 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire ne peut pas reprendre ses fonctions sans avis favorable du comité médical, éventuellement assorti d'un aménagement de poste ou d'un changement d'affectation.

En cas d'avis défavorable du Comité médical, le fonctionnaire pourra être placé en disponibilité d'office, reclassé dans un autre emploi, admis à la retraite pour invalidité (fonctionnaire CNRACL) ou licencié pour inaptitude physique (IRCANTEC).

La reprise peut se faire à temps partiel thérapeutique sur avis concordants du médecin traitant et du médecin agréé. Si le médecin agréé est en désaccord avec le médecin traitant, la collectivité doit saisir le comité médical. Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement (*déduction faite des indemnités journalières pour les fonctionnaires IRCANTEC*) ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.

LA FAQ

Les droits à congés de maladie ordinaire sont-ils impactés par la journée de carence ?

Sur une année médicale de référence, un fonctionnaire n'a plus le droit qu'à 89 jours de congé de maladie ordinaire à plein traitement, puisque la première journée de maladie ordinaire est frappée par la journée de carence. Si au cours de cette même période, deux journées de carence ont été comptabilisées, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

Un fonctionnaire IRCANTEC ne remplissant pas les conditions fixées par le code de la sécurité sociale pour percevoir des indemnités journalières bénéficie-t-il d'un congé de maladie ordinaire rémunéré ?

En l'absence de droits au versement d'indemnités journalières par la CPAM, il revient à l'employeur public de verser le plein ou le demi traitement au fonctionnaire.

Un agent en congé annuel qui fournit un arrêt de travail, peut-il bénéficier du report de ce congé ?

Lorsqu'un agent public tombe malade durant une période de congés annuels, l'employeur est tenu de reporter les jours de congés restants. Toutefois, les congés annuels ne sont pas reportés automatiquement à la fin du congé de maladie ordinaire. L'agent se verra accorder ses congés annuels à une date ultérieure après accord de l'autorité territoriale.

Un fonctionnaire CNRACL peut-il être placé en congé de maladie ordinaire pour suivre une cure thermale ?

Un congé de maladie ordinaire peut être accordé pour suivre une cure thermale lorsque celle-ci est prescrite médicalement et est liée au traitement d'une maladie dûment constatée mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de conduire à cette situation si la cure n'est pas suivie dans les délais prescrits en raison du caractère préventif des cures thermales.

Le fonctionnaire doit obtenir l'accord de la CPAM pour le remboursement des prestations en nature et d'autre part, l'octroi d'un congé de maladie ordinaire accordé par l'autorité territoriale après avis du médecin agréé et du comité médical.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

LES INTERLOCUTEURS DU CDG

L'assistance statutaire :

Service juridique et de documentation

02 33 77 89 00

cdg50@cdg50.fr

Le Comité médical :

Secrétariat du Comité médical

Élodie POMMIER – Sylvie FONTAINE

02 33 77 89 00

instances.medicales@cdg50.fr (affiliés uniquement)

s.instances.medicales@cdg50.fr (autres collectivités)

À VOTRE ÉCOUTE...