

1h pour en
parler



Le congé de maladie ordinaire

Jeudi 13 avril 2023

SOMMAIRE

- ✓ Ouverture des droits
- ✓ Procédure d'octroi
- ✓ Durée et rémunération
- ✓ Gestion des IJSS
- ✓ Contrôle médical
- ✓ Fin du CMO



OUVERTURE DES DROITS

- Tout agent public : fonctionnaires et contractuels
- En position d'activité
- Atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions

PROCEDURE D'OCTROI

Fonctionnaires

L'agent adresse à sa collectivité les volets n°2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement

Conserve le volet 1

- Si délai > 48 heures, courrier à l'agent informant des conséquences d'un nouvel envoi tardif. Si nouvel envoi tardif dans le délai de 2 ans, réduction de moitié la rémunération entre la date du certificat et la date effective d'envoi (sauf hospitalisation ou incapacité à transmettre l'arrêt).
- Prolongation selon les mêmes modalités

PROCEDURE D'OCTROI

Contractuels

L'agent adresse à sa collectivité le volet n°3 de l'avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement

Il adresse les volets 1 et 2 à la CPAM

- Limité à la durée du contrat
- Sanction prévue pour les fonctionnaires non applicable aux contractuels
CPAM peut décider de diminuer les prestations en cas d'envoi tardif
- Prolongation selon les mêmes modalités et limité à la durée du contrat

DUREE ET REMUNERATION

Fonctionnaires

Durée maximale CMO : 12 mois consécutifs

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC perçoit :

- 3 mois : 100 % du traitement indiciaire (90 jours incluant la journée de carence)
- 9 mois : 50 % du traitement indiciaire

Régime indemnitaire maintenu dans les mêmes proportions que le traitement si une délibération le prévoit.

NBI maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

SFT maintenu en totalité, même à demi-traitement.

Déduction de la **journée de carence** : 1/30^{ème} de l'ensemble de la rémunération, sauf :

- prolongations
- affectation de longue durée (ALD) pendant 3 ans à compter du premier congé de maladie
- congé de maladie postérieure à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité

DUREE ET REMUNERATION

Contractuels

Durée maximale CMO : 12 mois consécutifs

Rémunération dépend de l'ancienneté de l'agent :

ANCIENNETE	REMUNERATION
Jusqu'à 4 mois de services	Congé sans traitement
Entre 4 mois 1 jour et 2 ans de services	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
Entre 2 ans 1 jour et 3 ans de services	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de services	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

Régime indemnitaire maintenu dans les mêmes proportions que le traitement si une délibération le prévoit.

SFT maintenu en totalité pour tout versement d'un traitement, soit au maximum 6 mois.

Déduction de la **journée de carence** : 1/30^{ème} de l'ensemble de la rémunération.
(mêmes conditions que les fonctionnaires).

DUREE ET REMUNERATION

Contractuels

Calcul de la durée de service requise (ancienneté)

- Ensemble des services accomplis auprès de l'employeur de l'agent, même si interruption de fonctions < 4 mois.
- Toute journée rémunérée décomptée pour une journée dans l'ancienneté de service = pas de proratisation en cas de temps partiel ou de temps non complet.
- **Calcul à la date de début de l'arrêt et non en fonction de la durée du contrat.**
- Certains congés sont pris en compte, notamment les congés de maladie rémunérés.

*Exemple : CDD dans la collectivité depuis le 01/03/2019. Arrêt du 01/08/2019 au 02/08/2019 (inclus)
= a plus de 4 mois et moins de 2 ans d'ancienneté à la date du 1er jour de cet arrêt
= droit de un mois à PT (30 jours) et de un mois à DT (30 jours)*

DUREE ET REMUNERATION

L'année de référence

- La période de référence servant au calcul de la rémunération (plein ou demi) n'est pas l'année civile : elle est constituée de l'année calendaire précédente, de date à date, le jour auquel on se situe (date de 1^{er} jour d'arrêt).
- Elle est dite « glissante » puisqu'elle se décale à chaque jour d'arrêt.

Exemple : CMO du 10 au 12 juin 2022, donc appréciation des droits à CMO au 10 juin 2022. La période de référence est du 11 juin 2021 au 10 juin 2022.

 **Pendant cette période, calculer le nombre de jours à PT ou DT déjà accordés et en déduire s'il reste des droits à PT ou DT (seuls sont comptés les jours de CMO)**

Gestion des arrêts maladie via AGIRHE

GAIN DE TEMPS – FIABILITE - TRACABILITE



Arrêtés prérempli en un clic 



Calcul automatique des droits à plein traitement, demi-traitement et sans traitement en fonction des statuts (titulaires CNRACL, titulaires IRCANTEC et contractuels)



Historique des arrêts maladie par agent

Comment utiliser AGIRHE MALADIE

VIDEO DE PRESENTATION



GESTION DES IJSS DES AGENTS IRCANTEC

Les agents IRCANTEC (fonctionnaires < 28 heures et contractuels) en congé de maladie ordinaire **relèvent du régime général de sécurité sociale**, qui leur octroie des prestations (indemnités journalières).

La réglementation prévoit que les indemnités journalières sont déduites du montant du traitement maintenu.

L'agent doit donc communiquer à son employeur le montant des prestations perçues.

Dans la pratique, **la collectivité peut être « subrogée »** dans les droits de l'agent pour percevoir les prestations à sa place. Ce mécanisme est possible uniquement lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des IJSS ; dans le cas contraire, la caisse d'assurance maladie doit obligatoirement verser les prestations directement à l'agent (article R. 323-11 du code de la Sécurité Sociale).

Dès lors, il convient de mettre un terme à la subrogation en cas de passage à demi-traitement et sans traitement. Dans une grande majorité des situations (notamment pour les agents de catégorie C), les IJSS s'avèrent plus avantageuses que le demi-traitement mais ceci est toujours à vérifier au cas par cas. L'agent doit donc informer son employeur des IJSS perçues car si les IJSS sont inférieures au demi-traitement, il conviendra de verser à l'agent le complément.

GESTION DES IJSS DES AGENTS IRCANTEC

Bulletin de salaire

L'employeur subrogé dans les droits de l'agent doit faire apparaître les indemnités journalières sur le bulletin de salaire.

Cela permet, au niveau des charges sociales, de réduire le coût, pour la collectivité, de l'indisponibilité physique en diminuant les assiettes de charges.

En effet, si les IJSS ne sont pas réintégréés sur le bulletin de salaire :

- l'agent cotise à tort sur l'intégralité de sa rémunération car les cotisations salariales ne sont pas dues, les IJSS ne sont pas soumises à cotisations sociales mais uniquement à la CSG et à la CRDS à des taux spécifiques.
- la collectivité paie des charges patronales indues. Il convient de réintégrer les IJSS pour qu'elles diminuent les assiettes de charges patronales.

Au niveau fiscal, même en cas de subrogation, la CPAM alimente la déclaration de revenus préremplie de l'agent.

Si la collectivité subrogée dans les droits de l'agent n'intervient pas sur le bulletin de salaire, l'agent qui aura perçu une rémunération verra le même montant des IJSS déclaré deux fois.

Dès lors, le montant des IJSS subrogées à réintroduire sur le bulletin de paie ne doit pas être introduit dans le net fiscal. En principe, les logiciels de paie sont adaptés et appliquent les éléments.

Pour le demi-traitement pour lequel il n'y a pas de subrogation, l'agent perçoit directement les IJSS par la sécurité sociale. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de réintroduire le montant des IJSS sur le bulletin de salaire de l'agent. Il convient de neutraliser le demi-traitement et d'éditer un bulletin de salaire à 0. Toutefois, si les IJSS perçues par l'agent sont inférieures au demi-traitement, il convient de verser à l'agent le complément.

CONTRÔLE MÉDICAL

! Au-delà de 6 mois consécutifs de CMO, l'employeur doit diligenter une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé.

Le conseil médical ne se prononce plus sur la prolongation des CMO au-delà de 6 mois consécutifs.

En dehors de cette obligation, l'autorité territoriale procède à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.

L'agent qui fait obstacle à la contre-visite encourt une sanction disciplinaire et/ou une interruption de sa rémunération.

L'employeur ou l'agent peut contester les conclusions du médecin agréé auprès du conseil médical.

FIN DU CMO

Fonctionnaires

A l'approche de la fin des droits (de préférence 3 mois avant), le conseil médical est saisi par l'employeur et l'expertise médicale est diligentée par le conseil médical, le cas échéant.

Conseil médical donne son avis sur la reprise ou sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions :

- Si inaptitude temporaire : disponibilité d'office pour raison de santé (4 ans maxi).
 - o agent CNRACL : rémunéré par l'employeur en indemnités de coordination (équivalentes aux IJSS) pendant 2 ans maxi puis allocation d'invalidité temporaire (AIT).
 - o agent IRCANTEC : IJSS ou pension d'invalidité versée par CPAM.
- Si inaptitude définitive aux fonctions du grade : droit à période de préparation au reclassement.
- Si inaptitude définitive à toutes fonctions : retraite pour invalidité (CNRACL) ou licenciement (IRCANTEC) et dans l'attente : disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien d'un demi-traitement.

FIN DU CMO

Contractuels

A l'issue des droits à rémunération du CMO, expertise auprès d'un médecin agréé :

- Si inaptitude temporaire : congé sans traitement (18 mois maxi) avec IJSS ou pension d'invalidité versée par CPAM.
- Si inaptitude définitive aux fonctions du grade : droit au reclassement (jusqu'à la fin du CDD, le cas échéant). A défaut de reclassement : licenciement pour inaptitude physique après avis de la commission consultative paritaire.
- Si inaptitude définitive à toutes fonctions : licenciement pour inaptitude physique après avis de la commission consultative paritaire.

Merci !