

Le congé de maladie des agents contractuels de droit public

Qu'est-ce que le congé de maladie d'un agent contractuel ?

Le congé de maladie ordinaire (CMO) est un droit ouvert à l'agent contractuel de droit public en activité atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Quelles sont les conditions d'octroi du congé de maladie d'un agent contractuel ?

Pour bénéficier d'un CMO rémunéré, l'agent contractuel doit être **en activité**.

Il doit réunir une **ancienneté minimum de 4 mois**. A défaut, l'agent sera placé en congé sans traitement.

Il doit **transmettre un certificat médical** selon la procédure définie ci-après.

Quelle est la procédure d'octroi du congé de maladie d'un agent contractuel ?

L'agent contractuel doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève un **certificat médical**.

Les volets 1 et 2 du certificat médical doivent être transmis par l'agent à la CPAM dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail.

Quelle est la procédure de renouvellement du congé de maladie d'un agent contractuel ?

L'agent doit adresser à l'autorité territoriale et à la CPAM le certificat médical dans les **mêmes conditions et les mêmes limites de durée**.

Quelle est la durée du congé de maladie d'un agent contractuel ?

L'agent peut bénéficier d'un congé de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs.

L'année de référence dite « glissante », et non l'année civile, détermine le calcul du CMO. Elle **s'apprécie différemment selon la réalisation d'un service continu ou non** par l'agent :

- **En cas de service continu** : l'année de référence débute à compter du 1^{er} jour du CMO en cours et s'apprécie sur une **période de 12 mois consécutifs précédant** chaque jour d'arrêt ;
- **En cas de service discontinu** : l'année de référence débute à compter du 1^{er} jour du CMO en cours et s'apprécie sur une **période de 300 jours de services effectifs précédant** chaque jour d'arrêt, quel que soit le temps de travail de l'agent.

Lorsque l'agent bénéficie d'un CDD, le CMO s'interrompt à la fin de la relation contractuelle. Si le contrat est renouvelé, le CMO continu à courir sur la nouvelle période.

Quand une visite de contrôle par un médecin agréé est-elle nécessaire ?

L'autorité territoriale peut faire procéder à un contrôle par un médecin agréé **à tout moment**.

Quand l'avis du Conseil médical est-il nécessaire ?

Le Conseil médical réuni en formation restreinte peut être saisi pour avis en cas de **contestation des conclusions du médecin agréé rendues dans le cadre d'un contrôle** de l'administration.

Quels sont les effets d'un congé de maladie sur la situation de l'agent contractuel ?

La rémunération d'un agent contractuel en CMO **dépend de son ancienneté** :

- Jusqu'à 4 mois de services : **congé sans traitement** ;
- Après 4 mois de services : **1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement** ;
- Après 2 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**.

Le régime indemnitaire peut être modulé sur délibération de l'organe délibérant.

L'agent a droit à des **prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale**. Ces indemnités journalières sont versées par la CPAM à **partir du 4^{ème} jour d'arrêt** de travail (durée de carence) si l'agent remplit les conditions d'octroi. Le règlement de ces prestations est effectué soit directement à l'assuré par la CPAM dont il relève soit à l'employeur qui se subroge dans les droits de l'agent. En l'absence de subrogation, le montant des indemnités journalières est déduit du montant de la rémunération versée par la collectivité.

Le fonctionnaire conserve également ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, qu'il soit à plein ou demi-traitement.

La période passée en CMO est **prise en compte en tant que services effectifs** au titre de la promotion interne, la présentation aux concours internes, l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Cette période compte pour la détermination des droits à la retraite.

Dans quelle situation se trouve l'agent contractuel à l'issue d'un congé de maladie ?

L'agent contractuel, **apte physiquement, reprend son emploi** si les nécessités du service le permettent. Si l'emploi ne peut lui être proposé, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (si l'agent a été recruté en CDI ou que le CDD n'est pas arrivé à son terme).

L'agent contractuel **temporairement inapte** pour raison de santé à reprendre ses fonctions est placé en **congé sans traitement pour une durée maximale de 1 an qui peut être prolongée pour une durée de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire. A l'issue de ce congé sans traitement, l'agent contractuel est soit réemployé s'il est apte physiquement, soit licencié s'il est inapte physiquement sur constat médical d'un médecin agréé.

L'agent contractuel **atteint définitivement d'une inaptitude physique** à occuper son emploi, sur constat médical d'un médecin agréé, est **licencié**.

Dans tous les cas, **le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible**.

Références juridiques :

Code de la sécurité sociale, notamment les articles L321-1, L321-2, R321-2

Décret n°88-145 du 15 février 1988, notamment les articles 7, 11, 12, 13, 33

Service Conseil médical : conseilmedical@cdgreunion.fr
Rédacteurs Pôle Appui aux Collectivités : Eve GUERIN et Audrey AH-CHAYE