

Références juridiques :

- *Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, article 115*
- *Code de la sécurité sociale*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *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 conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*

LE PRINCIPE

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

Après 4 mois de services**1 mois à plein-traitement****1 mois à demi-traitement****Après deux ans de services****2 mois à plein-traitement****2 mois à demi-traitement****Après trois ans de services****3 mois à plein-traitement****3 mois à demi-traitement**

La journée de carence à hauteur de 1/30ème s'opère sur le premier jour de l'arrêt de travail.

Régime indemnitaire : dans les mêmes proportions que le traitement OU régime moins favorables échu par la collectivité : il convient de se référer à la délibération ayant instauré le régime indemnitaire

LE DÉCOMpte DE L'ANCIENNETÉ

La durée de service requis pour l'ouverture des droits à congé de maladie ordinaire avec maintien du traitement est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Seules les services réalisées en qualité d'agent contractuel de droit public sont pris en compte : sont exclus les contrats conclus sur les dispositions du code du travail (contrat CUI/CAE, parcours emploi compétences, contrat d'apprentissage...).

L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est, soit placé en congé sans rémunération pour maladie, pour une durée ne pouvant excéder un an, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

LA PROCÉDURE

Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, l'agent contractuel adresse à la CPAM son arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

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, à savoir une réduction du montant des indemnités journalières due entre la date de prescription de l'arrêt et son envoi.

Par analogie, l'agent contractuel dispose du même délai de 48 heures pour transmettre son arrêt de travail à sa collectivité territoriale.

L'autorité territoriale prend un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire et devra prendre un arrêté de prolongation à chaque transmission d'un arrêt de travail prolongeant le certificat médical initial.

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Les agents contractuels de droit public bénéficient également des prestations en espèces servies par la caisse primaire d'assurance maladie.

Ces indemnités viennent en déduction des sommes versées par la collectivité territoriale au titre du plein-traitement ou du demi-traitement maintenus.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces servies par les caisses de sécurité sociale.

L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

La collectivité peut se subroger dans les droits de l'agent.

ATTENTION

Les sommes perçues par l'agent au titre du maintien de rémunération par la collectivité et au titre des indemnités journalières ne doivent pas excéder le plein-traitement ou le demi-traitement. A ce titre, si les indemnités journalières excèdent le montant du demi-traitement, il convient de faire cesser la subrogation afin que l'agent puisse percevoir directement cette somme.

LE MÉDECIN CONSEIL ET LE MÉDECIN AGRÉÉ

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration.

Le médecin conseil de la CPAM peut également faire procéder à un contrôle médical.

LE CONSEIL MÉDICAL UNIQUE

Le Conseil médical peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé en cas de contestation.

Lorsque l'agent sollicite une saisine du conseil médical, l'autorité territoriale dispose d'un délai de trois semaines pour la transmettre au secrétariat de l'instance qui doit en accuser réception à l'agent et à l'autorité territoriale. A l'expiration de ce délai, l'agent peut faire parvenir directement au secrétariat un double de sa demande en recommandée avec accusé de réception.

La saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.



A NOTER...

Le congé de maladie ordinaire ne peut être attribué au delà de la période d'engagement restant à courir. Autrement dit, un congé de maladie n'a pas pour effet de suspendre le contrat et de reporter la date de fin d'engagement.

Cependant, si les dispositions relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence prolongée pour maladie durant la période d'essai, une réponse ministérielle (QE SENAT n° 07961 du 5 septembre 2013) recommande de s'inspirer de la jurisprudence judiciaire : « la cour de cassation a jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la période d'essai peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif (n° 06-41338, 23 mai 2007 ; n° 09-42492 du 26 janvier 2011 ; n° 11-24.794 du 10 avril 2013) ».

LA FIN DU CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

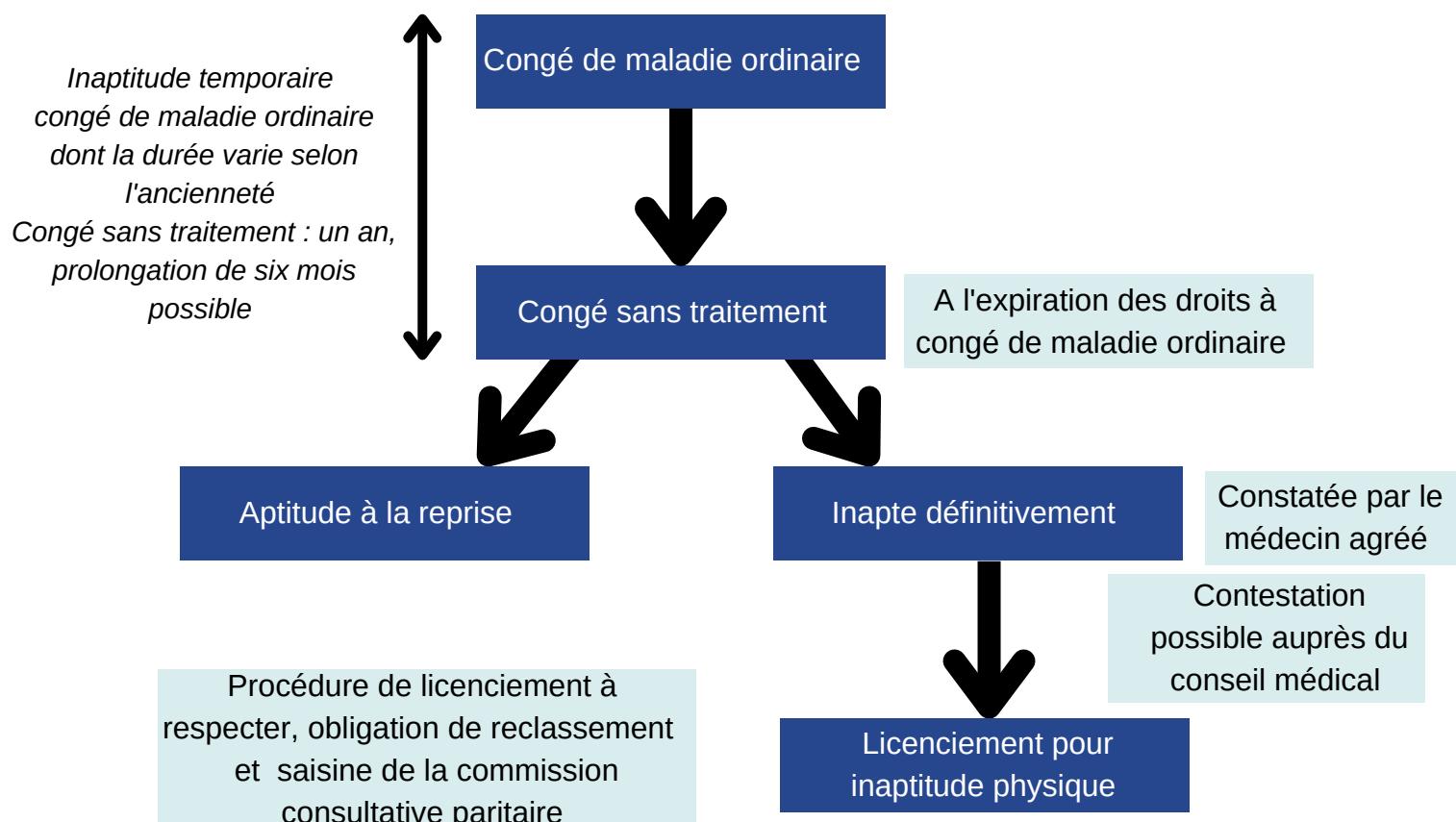
Lorsque la réintégration intervient à l'issue d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réembauché que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

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.

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six 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 ses droits à congé sans rémunération, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié lorsqu'il a été médicalement constaté par un médecin agréé qu'il se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi.

Ce licenciement ne peut intervenir qu'après avoir répondu aux exigences du reclassement, et après avis de la commission consultative paritaire.





Et si on parlait Assurance ?

Les obligations réglementaires précitées peuvent être couvertes dans le cadre d'un contrat d'assurance statutaire individuel ou collectif. A ce titre le Centre de Gestion propose un contrat groupe assurant la totalité des risques statutaires décrits. Pour toute information : [Fiche "contrat groupe"](#) 



Vos interlocuteurs au CDG51

Conseil juridique et statutaire

statut-documentation@cdg51.fr

resp.cARRIERES@cdg51.fr (merci d'adresser votre demande à une seule adresse mail afin d'éviter les doublons)

03.26.69.99.11

Assurance statutaire

assurances@cdg51.fr | 03.26.69.99.16

Secrétariat du conseil médical

secretariat.cmu@cdg51.fr | 03.26.69.99.15



Pour aller plus loin...

Modèle - [Arrêté de placement en congé de maladie ordinaire](#)

Fiche pratique - [Congé de maladie ordinaire \(fonctionnaire\)](#)

Fiche pratique - [Délai de carence](#)

Fiche pratique - [Le médecin agréé](#)

Fiche pratique - [La médecine préventive](#)

Fiche pratique - [Le conseil médical](#)

Fiche pratique - [Le reclassement](#)

Fiche pratique - commission consultative paritaire

Fiche pratique - [Le licenciement pour inaptitude physique](#)