

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires IRCANTEC

CONGE DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Principe général

Le fonctionnaire en position d'activité a droit, s'il est atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, à un congé de maladie (art. L. 822-1 code général de la fonction publique et art. 14 décret 7-602 du 30 juil. 1987), communément dénommé « *congé de maladie ordinaire* ».

Ce congé est applicable aux fonctionnaires stagiaires, grâce au renvoi figurant à l'article articles 34 et suivants - décret n°91-298 du 20 mars 1991 relatif aux agents à temps non complet.

Le fonctionnaire a droit à un ou plusieurs congés de maladie ordinaire, dans la limite d'un an au cours des 12 derniers mois (art. L. 822-2 code général de la fonction publique).

La réglementation ne fixe pas de durée minimale pour le congé de maladie ordinaire.

La circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale (1ère partie, point 9.2, circ. min. du 13 mars 2006) indique que les absences d'un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique (elle cite l'hémodialyse à titre d'exemple) peuvent notamment être décomptées, au besoin par demi-journées, sur ses droits à congé de maladie ordinaire.

Régime

Articles L822 -1 à L822-5 du code général de la fonction publique

Décret n°87-601 du 30 juillet 1987 modifié

Art. 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025

Durée maximum : 1 AN

Rémunération :

- trois mois à 90% du traitement
- neuf mois à demi-traitement (dont un jour de carence sans traitement)

Avec déduction des **prestations en espèces** (indemnités journalières) de la sécurité sociale, après **subrogation**

Les indemnités journalières

Les agents à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC bénéficient du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent des Indemnités Journalières (IJ).

Ces indemnités sont des prestations en espèces versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle l'agent est affilié, pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail. Les indemnités journalières n'ont pas le caractère de rémunération mais de revenu de remplacement.

La subrogation

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail. Conformément aux articles R. 323-11 du code de la sécurité sociale et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, la subrogation est une possibilité pour la collectivité ou l'établissement.

Cependant, la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières (salaire maintenu égal ou supérieur au montant des indemnités journalières).

A noter :

- Le décompte des jours de maladie s'effectue suivant le système de l'année de référence (sur les douze mois qui précèdent chaque jour du nouvel arrêt)
- Les droits sont épuisés au bout de douze mois de maladie consécutifs ; il faut qu'il y ait reprise du travail pour qu'un nouveau droit à congé de maladie ordinaire soit ouvert

Instances à Consulter

Visite de contrôle au moins une fois au-delà de six mois consécutifs (médecin agréé)

Consultation obligatoire du Conseil Médical pour :

- La réintégration à l'expiration des droits statutaires à CMO,
- la requalification éventuelle du congé en congé de grave maladie
- contestation de l'avis rendu par un médecin agréé

A noter : l'avis du Conseil Médical est un avis simple ; l'autorité territoriale n'est pas tenue de le suivre ; si elle ne le suit pas elle doit en informer le conseil

Les différentes situations à la fin du congé de maladie ordinaire

1- l'agent est apte : il reprend ses fonctions.

2- l'agent est apte mais sous certaines conditions : il est réintégré dans son emploi.

- avec un aménagement des conditions de travail
- à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin traitant, avis du médecin du travail et après autorisation de la Caisse primaire d'assurance maladie

3- l'agent est inapte à ses fonctions et a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire :

- éventuellement placement en congé de grave maladie
- si le congé de grave maladie n'a pas été demandé ou n'a pas été accordé :
 - affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois
 - reclassement dans un autre cadre d'emplois

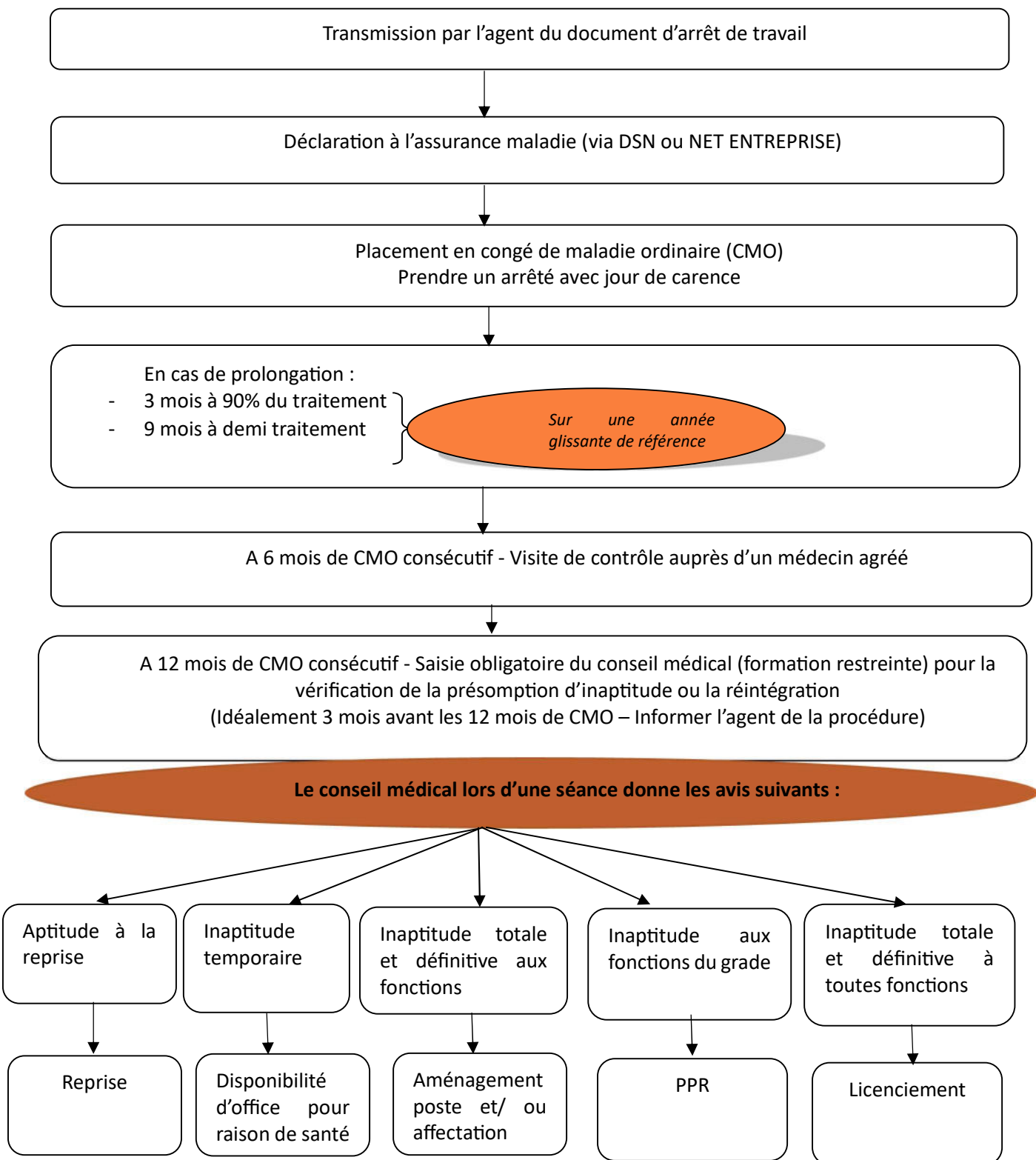
S'il n'a pas pu être reclassé dans l'immédiat, soit en l'absence d'emploi vacant, soit en raison d'un arrêt de travail pour raison médicale, l'agent est placé en disponibilité d'office pour une durée pouvant aller jusqu'à 1 an renouvelable 2 fois (renouvelable une troisième fois si la reprise est possible)

Pour les fonctionnaires stagiaires : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (une deuxième fois si la reprise est possible)

4- l'agent est reconnu inapte à l'ensemble des fonctions de son grade, il peut bénéficier de la période de préparation en reclassement (PPR) et être reclassé

5- l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions et a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire il est licencié (versement d'une indemnité de licenciement)

A noter : après expiration des droits à congé et en cas de procédure nécessitant l'avis du conseil médical, versement d'un demi traitement dans l'attente de la reprise, du reclassement, de la mise en disponibilité.



En cas d'inaptitude les agents IRCANTEC peuvent bénéficier d'une pension d'invalidité de la CPAM