

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le congé de maladie ordinaire des agents contractuels

CONGE DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Principe général

Le régime de protection en matière de congé de maladie des agents contractuels de droit public comporte deux volets :

- Les prestations statutaires prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988
- Les prestations sociales prévues par le code de la sécurité sociale.

Contrairement aux fonctionnaires, la protection statutaire dépend de l'ancienneté de l'agent

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

Les deux premiers volets de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures, le 3ème volet à l'employeur. Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est muet sur le délai de remise du troisième volet à l'employeur. Par analogie avec les fonctionnaires, les collectivités peuvent prévoir dans le règlement intérieur un délai de 48 h pour l'information de l'employeur. A la réception de l'arrêt de travail, la collectivité devrait prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.

Régime

*Décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public
Art. 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025*

Durée et rémunération :

Moins de 4 mois d'ancienneté de service :

- pas de droit à rémunération (indemnités journalières de la sécurité sociale)

Après quatre mois d'ancienneté de service :

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

Après deux ans d'ancienneté de service :

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

Après trois ans d'ancienneté de service :

- 3 mois à 90% du traitement
- 3 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**

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

A - Après épuisement d'un congé de maladie ordinaire :

1- l'agent est apte

Il est réaffecté sur son emploi, si les nécessités de service le permettent ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications

2- l'agent est inapte temporairement

- Il est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an, avec prolongation possible 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)
- Il peut bénéficier d'une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin traitant, avis du médecin de prévention et après autorisation de la Caisse primaire d'assurance maladie

3- l'agent est définitivement inapte à ses fonctions

- Il est reclassé
- S'il ne peut être reclassé, il est licencié (avec versement d'une indemnité de licenciement)

B - Agent ne pouvant prétendre à un congé de maladie rémunéré car ayant une ancienneté de service insuffisante :

1- si l'agent est inapte temporairement :

Il est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an

2 - Si l'agent est inapte définitivement :

Il est licencié (avec versement d'une indemnité de licenciement)

Transmission par l'agent du document d'arrêt de travail

Déclaration à l'assurance maladie (via DSN ou NET ENTREPRISE)

Placement en congé de maladie ordinaire (CMO)
Prendre un arrêté avec jour de carence

La rémunération est fonction de l'ancienneté :

Avant 4 mois : congé sans traitement.
Après 4 mois : 1 mois à 90% et 1 mois à DT.
Après 2 ans : 2 mois à 90% et 2 mois à DT.
Après 3 ans : 3 mois à 90% et 3 mois à DT

A 6 mois de CMO consécutif - Visite de contrôle auprès d'un médecin agréé

A 12 mois de CMO consécutif - Saisie obligatoire du conseil médical (formation restreinte) pour la vérification de la présomption d'inaptitude
(Idéalement 3 mois avant les 12 mois de CMO)

Le conseil médical lors d'une séance donne les avis suivants :

Aptitude à la reprise (TC ou TPT)

Reprise

Inaptitude temporaire

Congé sans traitement

Inaptitude totale et définitive aux fonctions

Reclassement

Inaptitude totale et définitive à toutes fonctions

Licenciement

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