

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Agents contractuels de droit public

1. Références, définition et conditions d'octroi

Références : articles 7, 12, 27 à 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles L 321-1, L 321-2, L 323-1, L 323-4, L 242-1 et R 313-3, R 313-12, R 321-2, R 323-1, R 323-5, R 323-8, R 323-9 du code de la sécurité sociale, article 80 du code général des impôts.

L'agent est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, il souffre d'une maladie dûment constatée médicalement.

– Transmission d'un arrêt de travail

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit fournir obligatoirement à son employeur un certificat médical d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste, d'une sage-femme (en cas de grossesse non pathologique d'une durée de 15 jours non renouvelables, décret n° 85-1122 du 17 octobre 1985, articles D 331-1 et D 331-2 du code de la sécurité sociale) et ce dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Cette condition d'envoi du certificat médical s'applique aussi bien au certificat médical initial qu'aux prolongations. Un certificat médical initial est suivi d'un certificat médical de prolongation si l'agent ne reprend pas son travail.

L'agent envoie à son employeur uniquement le volet n°3 du certificat (circulaire FPA n° 2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires). Les volets 1 et 2 sont transmis à la sécurité sociale.

– Délai de transmission

Si l'agent ne respecte pas ce délai, la Caisse d'Assurance Maladie signalera le retard constaté et informera l'agent de la conséquence sur le versement des indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la prescription de cet arrêt tardif.



2. La décision d'attribution du congé par la collectivité

Si la collectivité accorde le congé, un arrêté sera pris (cf. modèles d'arrêtés sur le site du CDG). L'arrêté doit être notifié à l'agent. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté n'est pas obligatoirement transmissible au contrôle de légalité (Code général des collectivités territoriales, article L 2131-2).

Le réemploi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire est subordonné aux nécessités de service (article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). 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. Pour les agents en contrat à durée déterminée, le réemploi est prononcé pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

3. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire

Les agents contractuels bénéficient d'une protection sociale et statutaire.

a) Une protection sociale

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie verse à l'agent des indemnités journalières dès lors qu'il remplit les conditions d'octroi.

– Les prestations en nature

L'agent relève de la CPAM pour les prestations en nature (remboursement des soins). L'ouverture du droit est subordonnée à certaines conditions de travail ou de cotisations.

Durée du droit	Période de référence	Conditions
3 mois	Dès l'entrée dans le régime	25 ans Justifier de cotisations égales à celles dues pour 60 SMIC ou de 60 heures de travail
6 mois (3 mois + 3 mois)	1 mois civil ou 30 jours consécutifs	Justifier de cotisations égales à celles dues pour 60 SMIC (taux au 1 ^{er} jour du mois de référence) ou 60 heures de travail
1 an	3 mois civil ou 3 mois de date à date	Justifier de cotisations égales à celles dues pour 120 SMIC (taux au 1 ^{er} jour des 3 mois de référence) ou de 120 heures de travail
2 années civiles	1 année civile	Justifier de cotisations égales à celles dues pour 2030 SMIC (taux au 1 ^{er} janvier de l'année de référence) ou de 1200 heures de travail



– **Les prestations en espèces**

Les prestations en espèces ou indemnités journalières compensent une perte de revenu des agents contraints de cesser provisoirement leur travail pour cause de maladie.

1) Arrêt d'une durée inférieure à 6 mois :

Période de référence	Temps de travail	Minimum de cotisations	Durée d'immatriculation
Soit : Au cours des 6 mois civils précédant la date d'interruption du travail	Néant	Cotisation maladie (0.75%) calculée sur 1015 fois la valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} jour de la période de 6 mois	Néant
Soit : Au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date d'interruption du travail	150 heures	Néant	Néant

1) Arrêt d'une durée supérieure à 6 mois

Période de référence	Temps de travail	Minimum de cotisations	Durée d'immatriculation
Soit : Au cours des 12 mois civils précédant la date d'interruption du travail	Néant	Cotisation maladie (0.75%) calculée sur 2030 fois la valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} janvier de l'année de référence dont au moins 1015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des 6 premiers mois	12 mois
Soit : Au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption du travail	600 heures au cours de la période de référence dont 150 heures au moins au cours des trois premiers mois	Néant	12 mois

Les indemnités journalières sont versées à partir du 4^e jour d'arrêt de travail et ce pour une durée totale maximale de 3 années (délai de carence 3 jours). L'assuré ne peut percevoir, au titre d'une ou plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières pour une même période quelconque de 3 ans (articles L 323-1 et R 323-1 du code de la sécurité sociale). Ce droit s'apprécie pour chaque arrêt de travail. La caisse primaire détermine la période de 3 ans précédant l'arrêt de travail de date à date. Ainsi, la période de référence évolue au fur et à mesure que la durée de l'arrêt se prolonge. Le droit peut être recouvré au cours d'une même période d'arrêt dès lors que les 360 jours indemnisés ne sont plus atteints.

Pour le paiement des indemnités journalières, l'employeur doit établir une attestation de salaire qu'il remettra à l'agent. Ce dernier transmettra l'attestation à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Si l'employeur est subrogé dans les droits de l'agent aux indemnités journalières, il est habilité à faire parvenir cette attestation directement à la CPAM. Le délai de règlement des indemnités journalières dépend donc de la rapidité de l'employeur à établir ce document et de la promptitude de l'agent à l'adresser à la CPAM.



Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour de la semaine ouvrable ou non.

Les indemnités journalières de référence sont calculées selon les modalités définies à l'article L 323-4 du code de la sécurité sociale. Ce calcul est fondé sur la détermination du gain journalier qui représente 1/91,25e du montant des 3 dernières paies à la date de l'interruption de travail lorsque l'agent est rémunéré mensuellement. En cas de travail discontinu ou saisonnier, il sera retenu les salaires des 12 mois précédant l'arrêt.

La rémunération prise en compte est celle servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

En cas de pluralité d'employeurs, l'indemnité journalière est calculée pour chaque employeur en totalisant tous les salaires se rapportant à la période de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale correspondant puis en ramenant chaque salaire à la part du plafond pour chaque mois et chaque employeur.

L'article R 323-5 du code de la sécurité sociale dispose que le montant de l'indemnité journalière versée correspond à la moitié du gain journalier ainsi déterminé. L'article R 323-5 du code de la sécurité sociale prévoit que la majoration du montant de l'indemnité journalière en faveur des assurés ayant au moins 3 enfants à charge (article R 313-12) n'intervient qu'à compter du 31e jour suivant le point de départ de l'incapacité de travail et porte ainsi la fraction applicable au gain journalier de la moitié au deux tiers.

Les indemnités journalières ne peuvent pas dépasser un certain montant.

Exemple de calcul d'indemnités journalières

Salaire brut : 2000 euros par mois – pas d'enfant.

6000 euros (montant des 3 dernières paies) : $91,25 = 65,75$ euros

Montant IJ = $65,75 : 2 = 32,88$ euros

Montant IJ ne peut pas dépasser une fraction du plafond annuel de la SS.

a) Une protection statutaire par l'employeur

Les indemnités journalières auxquelles peut prétendre l'agent contractuel, en application des articles L 323-1 et R 323-1 du code de la sécurité sociale, ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité. Les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé de maladie (article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), que la collectivité employeur ait ou non adopté le système de la subrogation. La collectivité doit donc assurer à l'agent la continuité du versement de son plein ou demi-traitement et récupérer en temps utile auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie concernée les indemnités journalières. Le cumul de l'intégralité du traitement et des indemnités journalières est illégal sachant que la rémunération à laquelle peut prétendre un agent du régime général placé en congé pour indisponibilité physique ne peut excéder le montant de son traitement d'activité (CAA Paris n° 99PA03643 du 19 avril 2001, Ministère de l'Education Nationale c/Mme Jeune).

Au regard de l'article R 323-11 du code de la sécurité sociale, lorsque le salaire est maintenu en totalité ou en partie sous déduction des indemnités journalières, la subrogation est facultative et n'est possible que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités dues. Dans les autres cas, l'employeur est seulement fondé à retenir la somme correspondant aux indemnités journalières dans la limite du salaire maintenu. L'employeur ne peut pas conserver l'excédent des indemnités journalières, le différentiel étant versé directement à l'assuré social.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations reçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées. Lorsque les prestations versées à



l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans le délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Attention depuis le 1^{er} janvier 2018, instauration d'une journée de carence sur chaque congé de maladie ordinaire. Ce délai de carence ne s'applique pas dans le cas d'une prolongation d'arrêt maladie. Si la reprise de travail n'a pas excédé 48 heures entre l'arrêt initial et un second arrêt, le délai de carence n'est pas obligatoirement appliqué (idem sécurité sociale). Lorsqu'un arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, le jour de carence s'applique le 1^{er} jour suivant. Les jours de carence sont imputés sur les droits à plein ou ½ traitement.

L'employeur verse une rémunération à l'agent en plein traitement ou demi-traitement pendant une période limitée. L'employeur doit vérifier l'ancienneté de l'agent en arrêt de maladie et assurer le versement du traitement de l'agent selon certaines conditions.

Sous réserve de remplir une condition de durée de service, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de services discontinus de 300 jours de services effectifs dans les limites suivantes :

- Moins de 4 mois de services, l'agent ne percevra que les indemnités journalières de la sécurité sociale s'il remplit les conditions pour y prétendre.
- Après 4 mois de services, l'employeur verse un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement.
- Après 2 ans de services, l'employeur verse deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement.
- Après 3 ans de services, l'employeur verse trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

L'agent peut se prévaloir des services effectifs accomplis auprès de la collectivité l'ayant recruté, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Certains congés sont pris en compte dans l'ancienneté :

Congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour événements familiaux, congé pour formation syndicale, professionnelle, des cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service nationale ou dans la réserve opérationnelle.

En l'absence d'ancienneté suffisante pour ouvrir droit au maintien de traitement, l'agent contractuel est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'une année en cas d'incapacité temporaire ou licencié si l'incapacité de travail est permanente (article 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à 1 an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

Le montant du traitement servi pendant une période de maladie est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail. L'agent placé en congé de maladie ordinaire conserve la totalité de son supplément familial et de l'indemnité de résidence.



Il n'y a pas de cotisations ouvrières et de charges patronales à effectuer sur le montant correspondant à la subrogation. Par contre, les indemnités journalières sont soumises à CRDS et CSG sur la totalité du montant (article L 242-1 du code de la sécurité sociale). Les retenues assurances sociales et vieillesse sont dues sur la différence entre le salaire maintenu en tout ou partie et les indemnités journalières.

Les prestations de l'assurance maladie sont assujetties à l'impôt sur le revenu (article 80 quinquies du code général des impôts) sauf les affections de longue durée.

Pour déterminer l'assiette de cotisations et charges, la collectivité détermine un salaire brut résiduel sur lequel portent les prélèvements, en soustrayant de la rémunération l'équivalent reconstitué du montant brut des indemnités journalières. Les indemnités versées sont majorées des cotisations salariales calculées fictivement sur lesdites indemnités journalières. Si la collectivité n'est pas subrogée, elle déduit le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute, puis elle calcule les prélèvements. L'agent perçoit parallèlement les indemnités journalières de la CPAM.

b) Principe de continuité et discontinuité

La continuité ou la discontinuité des services de l'agent doit s'apprécier au regard des dates de recrutement prévues au contrat ou dans l'arrêté de l'agent, quelles que soient par ailleurs leurs modalités d'accomplissement du service.

Exemple : un agent à temps non complet travaillant un jour par semaine pendant toute l'année est employé de manière continue. Cependant, si ce même agent n'est pas employé pendant certains mois de l'année, il est employé de manière discontinue.

L'indemnisation en maladie ordinaire ne couvre que les périodes de travail effectivement prévues au contrat de travail (par exemple : si un agent n'est pas employé ni rémunéré en juillet et août, l'attribution du congé de maladie ordinaire ne peut pas concerner ces périodes).

Il en est de même pour l'appréciation des 300 jours de services effectifs pris pour le compte du congé.

L'attribution du congé de maladie ordinaire doit être décomptée pour toute journée civile, travaillée ou non travaillée, et quelles que soient les modalités d'accomplissement du service de l'agent (par exemple : un agent à temps non complet travaillant un jour par semaine pendant 6 mois dans l'année devra être considéré comme ayant bénéficié d'un mois de congé de 30 ou 31 jours s'il est en arrêt de travail pour maladie pendant tout un mois).

– Pour les agents contractuels employés de manière continue

Le décompte des droits à congé de maladie des intéressés s'effectue de la même façon que pour les fonctionnaires (12 mois précédant immédiatement la date à laquelle la situation de l'agent est appréciée).

L'année médicale correspond à une période de 12 mois consécutifs soit 365 jours ou 366 si l'année est bissextile.

Il convient de déterminer la durée des services à la date de l'arrêt de travail. Puis, il faut apprécier sur une période de 12 mois consécutifs précédant chaque jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés, de la même manière que pour un fonctionnaire.



Exemples

Cas n° 1

Arrêt de travail du 1er janvier au 31 mars 1994.

- Ancienneté de services : 1 an 6 mois.
- Employé de manière continue : 16 heures par semaine, dont 8 heures le lundi et 8 heures le jeudi.
- Congés de maladie précédemment obtenus. 1er au 31 janvier 1993 : plein traitement, 1er au 15 février 1993 : demi-traitement.

Le congé de maladie attribué sera le suivant (droit 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement pendant une période de 12 mois consécutifs) :

- . 1er au 31 janvier 1994 : 1 mois à plein traitement,
- . 1er au 28 février 1994 : 1 mois à demi-traitement,
- . à compter du 1er mars 1994 : congé sans traitement.

La rémunération sera établie sur la base des heures que l'agent aurait effectuées s'il avait travaillé (calendrier de l'année 1994), soit pour janvier 1994 : 72 heures (9 fois 8 heures) et pour février 1994 : 32 heures (8 fois 8 heures divisé par 2).

Les indemnités journalières seront déduites de ces montants.

Cas n° 2

- Agent recruté le 15 juin 2001 pour 3 ans.
- Arrêts maladie du 5 au 15 décembre 2001 (11 j), du 1er au 25 février 2002 (25 j), du 1er au 27 août 2002 (27 j).
- Pour l'arrêt du 5 au 15 décembre 2001 : ancienneté de service au moment de l'arrêt : 5 mois 20 jours, droit à rémunération : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement. L'agent sera placé pendant 11 jours à plein traitement.
- Pour l'arrêt du 1er au 25 février 2002 : ancienneté de service au moment de l'arrêt : 7 mois 16 jours, droit à rémunération : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement. L'agent sera placé du 1er au 19 février à plein traitement (30 – 11 j) et du 20 au 25 février 6 j à demi-traitement.
- Pour l'arrêt du 1er au 27 août 2002 : ancienneté de service au moment de l'arrêt : 1 an 1 mois 16 jours, droit à rémunération : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement. L'agent a déjà bénéficié de 30 jours à plein traitement et de 6 jours à demi-traitement. Il sera donc placé du 1er au 24 août à demi-traitement et du 25 au 27 août sans traitement.

Les indemnités journalières viennent en déduction.

L'agent recouvrera 11 jours de congé rémunéré à plein traitement le 5 décembre 2002.

– Pour les agents employés de manière discontinue

L'ancienneté se décompte à partir de la date du premier recrutement. Ainsi, tous les jours payés comptent (quelle que soit la durée de travail : temps plein, partiel, temps non complet).

Ensuite, il faut apprécier, sur une période de 300 jours de travail effectif précédant chaque jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie rémunérés déjà octroyés. Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération.

L'agent ne pourra prétendre à de nouveaux droits à congé rémunéré que lorsqu'il aura accompli réellement un temps de travail correspondant à 300 jours de services effectifs à temps complet (qu'il effectue un service à temps complet, temps non complet ou temps partiel).

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Exemples

Cas n° 1

- Arrêt de travail du 1er mars 1994 au 31 décembre 1994.
- Ancienneté de services : 4 ans.
- Employé de manière discontinue : 16 heures par semaine dont 8 heures le lundi et 8 heures le jeudi de janvier à fin juin et de septembre à décembre.
- Congés de maladie précédemment obtenus : 1er au 31 mars 1993 : plein traitement, 1er au 15 septembre 1993 : demi-traitement.

Le congé de maladie attribué sera le suivant (droit à 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement pendant une période de 300 jours de services effectifs) :

- . 1er mars au 31 mai 1994 : 3 mois à plein traitement
- . 1er au 30 juin 1994 : 1 mois à demi-traitement,
- . 1er septembre au 31 octobre 1994 : 2 mois à demi-traitement,
- . à compter du 1er novembre 1994 : congé sans traitement.

La rémunération du congé de maladie sera établie sur la base des heures que l'agent aurait effectuées s'il avait travaillé, pour mars 1994 : 72 heures (9 fois 8 heures), pour avril 1994 : 56 heures (7 fois 8 heures), pour mai 1994 : 64 heures (8 fois 8 heures), pour juin 1994 : 36 heures (9 fois 8 heures divisé par 2), pour septembre 1994 : 36 heures (9 fois 8 heures divisé par 2), pour octobre 1994 : 32 heures (8 fois 8 heures divisé par 2).

Le congé de maladie n'est pas attribué pendant les mois de juillet et août 1994.

Les indemnités journalières viennent en déduction de ces montants.

Cas n°2

- Agent recruté chaque année depuis le 1er juillet 2000 à raison de 5 jours par semaine pendant les périodes du 1er juillet au 31 août, du 1er octobre au 15 novembre, du 1er au 21 février, du 15 mars au 15 mai.
 - L'agent a été en arrêt maladie du 3 au 10 février 2001 (8 j), du 10 au 16 octobre 2001 (7 jours) et du 12 juillet au 12 août 2002 (32 jours).
 - Pour l'arrêt du 3 au 10 février : ancienneté de services au moment de l'arrêt : 3 mois 17 jours (2 mois (01/07 au 31/08/2000) + 1 mois 15 j (01/10 au 15/11/2000) + 2 j (01 au 02/02/2001), pas de droit à congé rémunéré car moins de 4 mois de services. L'agent sera placé en congé sans traitement pendant 8 jours.
 - Pour l'arrêt du 10 au 16 octobre : ancienneté de services au moment de l'arrêt : plus de 4 mois, droit à 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement, période de référence mobile sur 300 jours de services effectifs précédant le 10 octobre ($44 + 33 + 15 + 44 + 45 + 9 - 8 = 182$ j).
- N'ayant bénéficié d'aucun congé de maladie ordinaire rémunéré, il sera placé en plein traitement pendant 7 jours.

- Pour l'arrêt du 12 juillet au 12 août : ancienneté de services au moment de l'arrêt : plus de 4 mois et moins de 2 ans, droit à 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement, période de référence mobile sur 300 jours de services effectifs précédant le 12 juillet ($44 + 33 + 15 + 44 + 45 + 34 + 15 + 44 + 11 - 8 = 277$ j). L'agent a déjà bénéficié de 7 jours à plein traitement. Il sera donc placé du 12 juillet au 3 août à plein traitement (23 j) et du 4 au 12 août à demi-traitement (9 j).

Les indemnités journalières viennent en déduction.

L'agent recouvrera des droits à plein traitement pendant 7 jours lorsqu'il aura travaillé 300 jours effectifs après le 10 octobre 2002.

