



Protection sociale

GESTION DE L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. Les dispositions législatives et réglementaires

L'état de santé d'un agent exerçant dans la fonction publique territoriale peut le conduire à demander le bénéfice des différents congés de maladie prévus dans les dispositions statutaires.

Il est de jurisprudence constante qu'un motif d'ordre médical justifie une absence du service. La seule voie de contestation possible pour l'employeur est la contre-visite. L'intéressé doit s'y soumettre sous peine de voir le versement de sa rémunération suspendue. Toute décision de refus portant sur le congé lui-même ou sur le maintien du traitement doit être motivée sur le fondement des dispositions de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 et justifié par des éléments d'ordre médical.

Le droit à congé maladie fait partie des droits fondamentaux reconnus aux agents publics par l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et au 1er alinéa de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. En outre, l'article 14 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux dispose « en cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé maladie ».

La gestion des congés s'inscrit dans un système de protection sociale original, distinct de celui en vigueur dans le secteur privé. Il n'en demeure pas moins que certaines règles communes existent entre le régime de protection des agents publics et le régime général de la sécurité sociale.

Selon le statut de l'agent concerné, les droits à congé de maladie peuvent comporter des spécificités prévues dans des décrets :

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires à temps non complet

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux non titulaires

Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux stagiaires

Décret n° 93-852 du 17 juin 1993 relatif aux personnels ne relevant pas du statut de la FPT employés par les OPAC

Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 relatif aux contrats " Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale "

Code de la sécurité sociale pour les agents relevant du régime général

Soucieux de préserver l'état de santé physique et mental de leurs agents, les employeurs devront non seulement mettre en œuvre la protection sociale obligatoire en faveur de leur agents mais également promouvoir une politique de prévention des risques professionnels dont les dispositions figurent dans le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive. Ce dernier point est d'une importance capitale compte tenu du coût de l'absentéisme pour maladie et des dysfonctionnements générés dans les services.

2. Quelques notions de base sur les différents régimes de protection sociale

Selon le statut de l'agent, les régimes de couverture sociale peuvent avoir des spécificités.

A distinguer, deux notions différentes : temps non complet et temps partiel.

- **Temps non complet** : Un agent à temps non complet est titulaire d'un emploi à temps non complet créé par délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures.

En cas de pluralité d'emplois à temps non complet, la durée s'apprécie sur l'ensemble des emplois permanents occupés par le fonctionnaire.

Un agent stagiaire et titulaire à temps non complet effectuant 28 heures et plus par semaine est affilié à la CNRACL.

Des cas particuliers existent pour le personnel enseignant. Le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 12 heures hebdomadaires pour les professeurs d'enseignement artistique et de 15 heures hebdomadaires pour les assistants d'enseignement artistique.

- **Temps partiel** : Un agent à temps partiel est titulaire d'un emploi à temps complet et autorisé pour une durée déterminée à travailler à temps partiel (ex : 80 %, 50 %...). Au terme de la période pour laquelle le temps partiel a été accordé, si l'agent se trouve en congé de maladie, il est rétabli dans un temps plein et bénéficie alors de la rémunération afférente au temps complet.

Un agent stagiaire et titulaire à temps partiel effectuant moins de 28 heures par semaine continue de dépendre du régime spécial.

Le régime de base des fonctionnaires régime spécial

S'agissant des risques encourus dans l'exercice de leurs fonctions (maladies, décès, accidents de service, maladies survenues dans l'exercice des fonctions...), les fonctionnaires bénéficient d'une protection sociale dite " spéciale ". Ce régime est dit spécial car la couverture des risques sociaux des fonctionnaires est partagée entre le régime général de sécurité sociale (les prestations en nature d'assurance maladie et de maternité, c'est à dire, le remboursement des soins continuent de relever de la sécurité sociale) et l'employeur qui a une obligation d'assurer une protection statutaire particulière.

Les bénéficiaires de ce régime sont les agents stagiaires et titulaires à temps complet et les agents stagiaires et titulaires à temps non complet effectuant 28 heures et plus par semaine.

Aujourd'hui, le régime statutaire des droits à maladie des fonctionnaires ne leur garantit pas une couverture complète. C'est pourquoi, les fonctionnaires peuvent recourir à des prestations complémentaires à leur charge (ex : régime de prévoyance). Il leur est possible de souscrire une protection complémentaire soit dans le cadre de contrats individuels, soit dans le cadre de contrats collectifs proposés par les mutuelles ou souscrits auprès de compagnies d'assurance. L'assuré bénéficie ainsi d'un tarif mutualisé et de frais de gestion plus faibles que dans le cadre des contrats individuels.

En matière de retraite, ces fonctionnaires bénéficient d'un régime spécifique géré par un organisme indépendant la CNRACL : Caisse Nationale de retraite des agents Collectivités Locales.

Le régime général de sécurité sociale et IRCANTEC

Les agents non titulaires de droit public (quelque soit leur durée de travail) et les agents stagiaires et titulaires à temps non complet de moins de 28 heures par semaine sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

Il en est de même pour les agents en contrat de droit privé exerçant dans une collectivité territoriale.

Pour ces agents (sauf les contrats de droit privé), deux régimes se superposent : les droits statutaires pris en charge par l'employeur et le régime général de sécurité sociale qui intervient en versant des indemnités journalières si les conditions d'octroi sont remplies.

Pour ces agents, les prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnité journalières) viennent en déduction des sommes allouées par la collectivité à l'agent. En conséquence, la collectivité n'est redevable que de la différence entre la rémunération due et le montant des indemnités journalières.

Deux cas de figures se présentent :

- Soit la collectivité use de son droit de subrogation : elle perçoit en lieu et place de l'agent les indemnités journalières dues par la CPAM. Elle verse à l'agent la totalité de la rémunération à laquelle il a droit.
- Soit la collectivité n'utilise pas de son droit de subrogation : l'agent perçoit alors directement ses indemnités journalières de la CPAM et la collectivité lui verse la différence entre les obligations réglementaires et les indemnités journalières. La collectivité n'est pas autorisée à user de ce droit de subrogation si le salaire de l'agent est inférieur au montant des indemnités journalières.

Au terme de la protection statutaire, la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire ; la collectivité place alors l'agent en congé sans traitement.

En matière de retraite, ils relèvent pour leur régime de base du régime général de sécurité sociale et pour leur régime complémentaire obligatoire de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales).

3. Les modalités d'attribution des congés de maladie

Selon le statut de l'agent concerné, les droits à congé de maladie diffèrent tant sur la nature du congé que la durée attribuée.

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que les agents non titulaires sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application du premier alinéa du 1° et des 7°, 8°, 10°, 11° de l'article 57 du titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

En dépit de cette référence législative expresse à des dispositions du statut général des fonctionnaires, le régime juridique de la plupart des congés accordés aux agents non titulaires est distinct de celui appliqué aux agents titulaires de la fonction publique territoriale.

Pour la plupart des congés accordés aux agents non titulaires, des conditions d'ancienneté et de service continu subordonnent leur obtention (articles 28 et 30 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Les modalités pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire sont identiques pour l'ensemble des agents (envoi d'un certificat médical à son employeur).

Lorsque l'arrêt se prolonge (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie selon le statut de l'agent), l'avis du comité médical départemental sera requis. L'agent devra se soumettre aux demandes d'expertises médicales. Le comité médical départemental pourra formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'agent (aménagement de poste, octroi d'un temps partiel pour motif thérapeutique) et émettre un avis sur l'aptitude à la reprise. Il en est de même pour le médecin de médecine professionnelle et préventive.

Si les droits à congé de maladie sont épuisés, l'agent sera soit placé en disponibilité d'office pour maladie (ou congé sans traitement selon le statut de l'agent), soit reclassé dans un autre emploi, soit, en cas d'inaptitude à tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme (ou licencié pour inaptitude physique selon le statut de l'agent).

La rémunération sera différente selon le type de congé accordé. Considéré comme en position d'activité, outre sa rémunération, l'agent conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

La collectivité formalisera sa décision en prenant un arrêté plaçant l'agent dans un des congés.

Pour en savoir plus sur les différents congés, vous pouvez vous référer aux fiches thématiques élaborées selon le statut de l'agent).

4. Tableaux récapitulatifs des congés maladie

Agents titulaires et stagiaires à temps complet et temps non complet (plus de 28 h hebdomadaires)

NATURE DU CONGÉ	OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ
Maladie ordinaire	3 mois à plein traitement ⇒ Durée totale : 1 an 9 mois à demi-traitement ou 2/3 si 3 enfants et plus à charge Introduction d'une journée de carence au 1 ^{er} janvier 2018
Longue maladie	1 an à plein traitement ⇒ Durée totale : 3 ans 2 ans à demi-traitement ou 2/3 si 3 enfants et plus à charge
Longue durée	3 ans à plein traitement ⇒ Durée totale : 5 ans 2 ans à demi-traitement
Accident du travail ou maladie survenue dans l'exercice des fonctions	Frais médicaux, chirurgicaux... pris en charge par la collectivité Plein traitement jusqu'à la reprise des fonctions ou mis à la retraite pour invalidité
Temps partiel pour raisons thérapeutiques	Réduction du temps de travail ne pouvant être inférieur au mi-temps Après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou de longue durée : 3 mois renouvelables dans la limite d'un an par affection Après un congé d'invalidité temporaire imputable au service : Durée maximale de 6 mois renouvelable une fois
Maternité	16 semaines (1 ^{er} et 2 ^e enfant) 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant)

Maternité	34 semaines (jumeaux) 46 semaines (naissances de plus de deux enfants) Selon l'état de santé de l'agent et sur avis médical : 2 semaines supplémentaires pour grossesse pathologique 4 semaines supplémentaires pour couches pathologiques
Adoption	1er ou 2e enfant : 10 semaines 3e enfant ou plus : 18 semaines adoption multiple : 22 semaines
Disponibilité d'office pour maladie	Durée totale : 3 ans (possibilité d'une année supplémentaire) Pour les titulaires uniquement Indemnités journalières versées par la collectivité pendant 3 ans (y compris les congés statutaires)
Congé sans traitement	Durée totale : 2 ans (possibilité d'une année supplémentaire) Pour les stagiaires uniquement Pas de rémunération versée par la collectivité

*Textes : Loi n°84-53 du 26 janvier 1984
Décret n°60-58 du 11 janvier 1960
Décret n°87-602 du 30 juillet 1987
Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992*

Agents titulaires et stagiaires à non temps complet (moins de 28 h hebdomadaires)

NATURE DU CONGÉ	OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ
Maladie ordinaire	3 mois à plein traitement ⇒ Durée totale : 1 an 9 mois à demi-traitement Introduction d'une journée de carence au 1 ^{er} janvier 2018
Grave maladie	12 mois à plein traitement ⇒ Durée totale : 3 ans 24 mois à demi-traitement
Accident du travail ou maladie professionnelle	Pendant toute la durée d'incapacité de travail mais 3 mois à plein traitement par la collectivité
Maternité	16 semaines (1er et 2e enfant) 26 semaines (à partir du 3e enfant) 34 semaines (jumeaux) 46 semaines (naissances de plus de deux enfants)

Maternité	Selon l'état de santé de l'agent et sur avis médical : 2 semaines supplémentaires pour grossesse pathologique 4 semaines supplémentaires pour couches pathologiques
Adoption	1er ou 2e enfant : 10 semaines 3e enfant ou plus : 18 semaines adoption multiple : 22 semaines
Disponibilité d'office pour maladie	Durée totale : 3 ans (possibilité d'une année supplémentaire) Pour les titulaires seulement Pas de rémunération versée par la collectivité
Congé sans traitement	Durée totale : 2 ans (possibilité d'une année supplémentaire) Pour les stagiaires seulement Pas de rémunération versée par la collectivité

Les prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale viennent en déduction ou en complément des sommes allouées par la collectivité.

*Textes : Décret n° 91-298 du 20 mars 1991
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*

Agents contractuels

NATURE DU CONGÉ	ANCIENNETÉ DE SERVICE	OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ
Maladie ordinaire	Après 4 mois	1 mois à plein traitement 1 mois à demi-traitement ⇒ Durée totale : 2 mois Introduction d'une journée de carence au 1 ^{er} janvier 2018
	Après 2 ans	2 mois à plein traitement 2 mois à demi-traitement ⇒ Durée totale : 4 mois Introduction d'une journée de carence au 1 ^{er} janvier 2018
	Après 3 ans	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement ⇒ Durée totale : 6 mois Introduction d'une journée de carence au 1 ^{er} janvier 2018
Grave maladie	Au moins 3 ans	12 mois à plein traitement 24 mois à demi-traitement ⇒ Durée totale : 3 ans

Accident du travail ou maladie professionnelle	Dès l'entrée en fonction	1 mois à plein traitement
	Après 1 an	2 mois à plein traitement
	Après 3 ans	3 mois à plein traitement
Maternité	Après 6 mois	16 semaines (1 ^{er} et 2 ^e enfant) 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant) 34 semaines (jumeaux) 46 semaines (naissances de plus de deux enfants) Selon l'état de santé de l'agent et sur avis médical : 2 semaines supplémentaires pour grossesse pathologique 4 semaines supplémentaires pour couches pathologiques
Adoption	Après 6 mois	1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 10 semaines 3 ^e enfant ou plus : 18 semaines adoption multiple : 22 semaines
Congé sans traitement	/	Durée totale : 1 an (possibilité de 6 mois supplémentaire) Pas de rémunération versée par la collectivité

Les prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale viennent en déduction ou en complément des sommes allouées par la collectivité.

Textes : Décret n° 88-145 du 15 février 1988