

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

CNRACL : Stagiaires et titulaires à TNC > ou = 28h et à TC

1. Références, définition et conditions d'octroi

- ▶ *article 57-2° 1^{er} alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*
- ▶ *article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987,*
- ▶ *article 35 du décret n° 91-298 de mars 1991,*
- ▶ *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 d'un congé de maladie ordinaire, accordé sans avis du comité médical par l'autorité territoriale les six premiers mois, 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 (*article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, article 16 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000*).

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 à conserver par l'agent.

– Délai de transmission

En cas d'envoi au-delà de ce délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire, par courrier, du retard et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivants l'établissement du 1^{er} arrêt de travail.



Dans l'hypothèse d'un nouvel arrêt tardif dans les 24 mois suivants l'établissement du 1^{er} arrêt de travail, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date d'envoi de l'arrêt à l'autorité territoriale est réduit de moitié. Pour plus de précisions sur la rémunération prise en compte, se reporter à l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

Toutefois, cette réduction de rémunération ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- Le fonctionnaire est hospitalisé
- ou
- Le fonctionnaire peut, dans un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'arrêt, justifier de son impossibilité d'envoyer cet arrêt dans le délai de 48 heures

Lorsque le comité médical a émis un avis favorable à la reprise de travail, cette dernière est obligatoire. L'agent qui ne reprend pas, malgré une mise en demeure adressée par le maire, et qui se borne à produire un nouveau certificat médical d'arrêt de travail n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé peut être radié des cadres pour abandon de poste (*CE n° 191316 du 22 mars 1999, Mme P*).

2. La procédure auprès du comité médical départemental

Au-delà de six mois consécutifs d'arrêt, la collectivité doit obligatoirement saisir le comité médical départemental, soit pour l'octroi du congé de longue maladie si la pathologie en relève, soit pour la prolongation du congé de maladie ordinaire le cas échéant.

Pour intégrer les délais de procédure, il est conseillé d'engager les démarches à la fin du 4^e mois d'arrêt. La collectivité y joint les pièces suivantes : une lettre manuscrite de l'agent, précisant la nature du congé demandé, adressée à l'autorité territoriale ; un certificat médical du médecin traitant spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier du congé demandé ; un résumé des observations du médecin traitant ou spécialiste et les pièces justificatives sous pli confidentiel cacheté adressés à la collectivité, compte rendu de consultation spécialisée de centre hospitalier ou compte rendu opératoire.

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur l'attribution du congé de longue maladie ou la prolongation du congé de maladie ordinaire.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier, de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix, des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous la forme d'un procès-verbal.

L'avis du comité médical est transmis au fonctionnaire sur sa demande.

L'expertise est à la charge de l'employeur (*article 41 du décret du 30 juillet 1987*).

La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances des comités médicaux. L'intéressé et la collectivité peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical (*article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

3. Les avis du comité médical départemental

Le comité médical départemental pourra émettre un des avis suivants :

- Avis de prolongation du congé de maladie ordinaire. L'agent n'ouvre pas droit au congé de longue maladie

- Avis de placement en congé de longue maladie
- Avis de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique
- Avis de reprise sur poste aménagé
- Avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de maladie ordinaire. L'agent sera placé en disponibilité d'office pour maladie (pour les stagiaires en congé sans traitement)
- Avis d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions assorti d'un reclassement professionnel. L'agent sera reclassé sur un autre poste après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)
- Avis d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être reclassé, ou avis d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions. L'agent sera placé en retraite pour invalidité après accord de la CNRACL (attention disposition particulière pour les stagiaires : licenciement pour inaptitude physique)

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

Le procès-verbal établi par le comité médical n'est qu'un acte préparatoire à la décision de la collectivité. L'employeur décidera de suivre ou de ne pas suivre l'avis du comité médical. En cas de refus d'octroi du congé, la collectivité doit motiver sa décision sans divulguer les éléments médicaux couverts par le secret médical (*loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, CE, 31 mai 1995, Mme G, req n° 114744*). Cependant, il est recommandé d'avoir l'avis d'experts médicaux avant d'attribuer ou de refuser un congé maladie qui irait à l'encontre de l'avis du comité médical. En effet, en octroyant un congé maladie refusé par le comité médical, la collectivité s'exposerait au refus de remboursement des salaires par l'assureur dans le cadre d'un contrat d'assurance des risques statutaires. Dans l'hypothèse où la collectivité prend une décision différente de l'avis rendu par le comité médical, l'agent peut demander, sur sollicitation écrite, à sa collectivité de justifier sa décision par écrit. Le secrétariat du comité médical est informé des décisions qui ne sont pas conformes à l'avis du comité médical.

Si la collectivité accorde le congé, un arrêté sera pris. 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*).

En cas de refus du congé de longue maladie, l'agent peut être maintenu en congé de maladie ordinaire. La collectivité saisit de nouveau le comité médical pour qu'il se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude physique de l'agent (totale, définitive, temporaire). Un suivi rigoureux du dossier et une anticipation suffisante dans les délais permettront d'obtenir l'avis du comité médical avant la fin des droits à congé statutaire de l'agent.

Avant 12 mois d'arrêt consécutifs, le fonctionnaire reprend son service sans autre formalité. Si la collectivité a un doute, elle peut exiger un certificat de reprise du médecin traitant. Aucune disposition statutaire ne prévoit à titre obligatoire la visite de reprise effectuée par le médecin de médecine professionnelle et préventive.

Un agent ne peut pas reprendre ses fonctions sans l'avis favorable du comité médical lorsqu'il a bénéficié de douze mois d'arrêt consécutifs. Dans ce cas, cet avis lie l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné, peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

5. La rémunération pendant le congé maladie ordinaire

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, ni dans des cas de congés de maladie prescrits pour les femmes enceintes postérieurement à la déclaration de grossesse faite auprès de l'employeur et jusqu'au congé pour maternité. 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. Les droits à congés de maladie des fonctionnaires s'apprécient par référence à l'année médicale dite année médicale glissante, qui débute rétroactivement à compter du premier jour du congé de maladie en cours.

Les jours de congé de maladie sont décomptés en jours calendaires. Chaque jour se décompte de manière calendaire sur les douze mois précédant chaque jour d'arrêt maladie, jour pour jour. Il convient de retenir la durée effective du mois considéré, l'année de référence s'apprécient sur 365 ou 366 jours s'il s'agit d'une année bissextile.

Le fonctionnaire perçoit son plein traitement tant que, pendant la période de référence d'un an précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus de 3 mois de congé de maladie ne lui ont pas été attribués. Dans le cas contraire, le fonctionnaire territorial perçoit un demi-traitement jusqu'à ce que lui soit attribué un an de congé de maladie pendant la même période de référence d'un an précitée.

Selon la règle de la rémunération par trentièmes, les fonctionnaires perçoivent 360 trentièmes pour une année entière. Ils ont donc droit à 90 jours de congé de maladie ordinaire à plein traitement et à 270 jours à demi-traitement au cours de la période de référence. Mais il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période. Seuls sont comptés les jours de congé de maladie ordinaire. L'agent conserve la totalité de son supplément familial et de l'indemnité de résidence. La NBI est versée dans sa totalité pendant les 3 premiers mois. Elle est réduite de moitié pendant les 9 mois suivants.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence étant décompté, le passage à demi-traitement s'opère désormais à 89 jours rémunérés à plein traitement (+ 1 jour de carence) au lieu de 90 jours. Si au cours d'une même période, d'autres jours de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera en déduisant également ces journées (88 jours si deux arrêts, 87 jours si 3 arrêts...).

Exemples de calcul sans application de la journée de carence

Cas 1

Si un fonctionnaire bénéficie d'un congé de 30 jours à compter du 2 juillet 2006. La période de référence est comprise entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006 inclus. Au 1^{er} juillet 2006, le fonctionnaire a déjà obtenu des congés de maladie ordinaire :

- du 23 avril au 2 mai 2006 : 10 jours (à plein traitement)
 - du 3 mai au 1^{er} juin 2006 : 30 jours (à plein traitement)
 - du 2 juin au 1^{er} juillet 2006 : 30 jours (à plein traitement)
- soit 70 jours à plein traitement.

Au titre du congé de maladie ordinaire, l'agent ne peut plus bénéficier que de 20 jours à plein traitement. Il sera rémunéré ainsi : du 2 au 21 juillet 2006 : 20 jours à plein traitement et du 22 au 31 juillet 2006 : 10 jours à demi-traitement.

Cas 2

Si un fonctionnaire est en arrêt maladie ordinaire :

- du 1^{er} au 31 janvier : on retiendra 31 jours
- du 1^{er} juin au 31 juillet : 61 jours
- du 1^{er} au 15 novembre : 15 jours

soit un total de 107 jours.

Le calcul des droits à congé de maladie s'effectuera de la manière suivante : l'agent sera placé 90 jours à plein traitement du 1^{er} au 31 janvier et 1^{er} juin au 29 juillet puis à demi-traitement pendant 17 jours du 30 au 31 juillet et du 1^{er} au 15 novembre.

Sa rémunération s'établira ainsi :

Janvier : 30/30 à plein traitement, juin : 30/30 à plein traitement, juillet : 29/30 à plein traitement et 1/30 à demi-traitement, novembre : 15/30 à demi-traitement et 15/30 à plein traitement (jours travaillés).

Exemple détaillé sans application de la journée de carence

SITUATION D'UN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

(Période du 1^{er} avril au 30 avril 1994)

Cas d'espèce

Arrêt de travail du 1^{er} avril au 30 avril 1994 inclus.

Congés de maladie précédemment obtenus :

- du 1^{er} au 10.04.1993 inclus ▶ 10 jours à plein traitement
- du 20 au 27.04.1993 inclus ▶ 8 jours à plein traitement
- du 20 au 31.05.1993 inclus ▶ 12 jours à plein traitement
- du 1^{er} au 30.09.1993 inclus ▶ 30 jours à plein traitement
- du 1^{er} au 30.12.1993 inclus ▶ 30 jours à plein traitement
- le 31 décembre 1993 ▶ 1 jour à demi-traitement
- du 17 au 31.01.1994 inclus ▶ 15 jours à demi-traitement
- du 1^{er} au 8.03.1994 inclus ▶ 8 jours à demi-traitement

Jour d'arrêt	Période de référence à considérer	Nombre de jours à plein traitement sur la période	Nombre de jours à demi-traitement sur la période	Situation du congé
1 ^{er} avril 1994	02.04.1993 au 01.04.1994 inclus 03.04.1993 au 02.04.1994 inclus etc.	89 jours	24 jours	plein traitement
02 avril 1994		89 jours	"	"
03 avril 1994		89 jours	"	"
04 avril 1994		89 jours	"	"
05 avril 1994		89 jours	"	"
06 avril 1994		89 jours	"	"
07 avril 1994		89 jours	"	"
08 avril 1994		89 jours	"	"
09 avril 1994		89 jours	"	"
10 avril 1994		89 jours	"	"
11 avril 1994	16.04.1993 au 15.04.1994 inclus	90 jours	24 jours	demi-traitement
12 avril 1994		90 jours	25 jours	"
13 avril 1994		90 jours	26 jours	"
14 avril 1994		90 jours	27 jours	"
15 avril 1994		90 jours	28 jours	"

Jour d'arrêt	Période de référence à considérer	Nombre de jours à plein traitement sur la période	Nombre de jours à demi-traitement sur la période	Situation du congé
16 avril 1994	17.04.1993 au 16.04.1994 inclus 18.04.1993 au 17.04.1994 inclus etc.	90 jours	29 jours	demi-traitement
17 avril 1994		90 jours	30 jours	"
18 avril 1994		90 jours	31 jours	"
19 avril 1994		90 jours	32 jours	"
20 avril 1994		89 jours	33 jours	plein traitement
21 avril 1994		89 jours	"	"
22 avril 1994		89 jours	"	"
23 avril 1994		89 jours	"	"
24 avril 1994		89 jours	"	"
25 avril 1994		89 jours	"	"
26 avril 1994	01.05.1993 au 30.04.1994 inclus	89 jours	"	"
27 avril 1994		89 jours	"	"
28 avril 1994		90 jours	33 jours	demi-traitement
29 avril 1994		90 jours	34 jours	"
30 avril 1994		90 jours	35 jours	"

Observations :

Pour la période du 1^{er} avril 1994 au 10 avril 1994 inclus l'agent ne compte que 89 jours à plein traitement dans son année de référence et conserve donc son plein traitement pendant cette période.

Il en est de même pour la période du 20 avril 1994 au 27 avril 1994 inclus.

Par contre sur les périodes du 11 avril 1994 au 19 avril 1994 et du 28 avril 1994 au 30 avril 1994 inclus, le congé de maladie ordinaire se situe sur une période de demi-traitement.