Congés maladie des fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC et des contractuels des communes et intercommunalités

Cette note technique aborde le régime des droits à congés maladie des fonctionnaires et contractuels territoriaux affiliés à l'IRCANTEC :

- **le congé de maladie ordinaire,**
- **le congé de grave maladie,**
- **le temps partiel thérapeutique.**

Cette note complète le fascicule 3 du guide « Communes nouvelles : impact sur les personnels ».

I – Les différents congés de maladie du régime général

Les personnels titulaires à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires) et les agents contractuels sont rattachés au régime général de Sécurité sociale qui assure l'essentiel des prestations.
Se superposent au régime général les dispositions propres à leur statut :

- celles prévues par le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires à temps non complet ;
- celles prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels.

Les agents relevant du régime général peuvent prétendre à un congé de maladie ordinaire et à un congé de grave maladie.

1- Les congés de maladie ordinaire

La protection statutaire du congé de maladie ordinaire est due par les collectivités et établissements territoriaux à leurs agents fonctionnaires à temps non complet et aux contractuels, quels que soient la nature de leur contrat, leur mode de recrutement, qu'ils soient employés à temps complet ou non complet, à titre permanent ou non permanent.

L'agent contractuel doit être en activité. Sa période d'engagement ne doit pas avoir expiré (articles 7 et 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

La maladie doit être dûment constatée par un certificat médical.

Le congé de maladie ordinaire est accordé de droit sur présentation de l'avis d'arrêt de travail délivré par le médecin traitant.

L'autorité territoriale peut faire contrôler l'agent si l'arrêt est ou non justifié, soit lors du dépôt de l'avis d'arrêt, soit au cours de l'arrêt par un médecin agréé, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL (article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

L'agent doit se soumettre à cette contre-visite, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération (article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Si les conclusions du médecin de contrôle donnent lieu à contestation, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires à temps complet, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

La procédure applicable devant le comité médical est la même que celle prévue pour les fonctionnaires.

En outre, les agents peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 ne stipule pas dans quel délai le certificat médical doit être transmis à l'employeur contrairement à la réglementation applicable aux fonctionnaires qui prévoit que la transmission doit s'effectuer dans un délai de 48 heures.

2- La durée du congé de maladie ordinaire et rémunération de l'agent

En vertu des dispositions de l'article 7 du décret n 88-145 du 15 février 1988, selon l'ancienneté de services dont il justifie au moment de sa mise en congé, l'agent contractuel sera placé en congé de maladie ordinaire avec ou sans maintien de son traitement :

- après quatre mois de services, l'agent a droit à un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services, l'agent a droit à deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- après trois ans de services, l'agent a droit à trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

L'agent contractuel qui ne justifie pas de quatre mois de services au moment de son arrêt de travail et dont l'incapacité de travail est temporaire, est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'un an (article 11-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Pour la détermination de la durée des services exigée pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, l'ancienneté de services correspond à la durée des services effectifs accomplis pour le compte de la collectivité ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, même s'il y a eu interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ait été inférieure à quatre mois.

Est considéré comme service effectif le temps passé durant les périodes d'occupation de l'emploi et les congés suivants :

- congés annuels ;
- congé pour formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- congé de formation ;
- congé de maladie ordinaire (s'il est rémunéré) et de grave maladie ;
- congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- congé de présence parentale ;

- congé de solidarité familiale ;
- congé pour événements familiaux ;
- congé pour formation syndicale ;
- congé pour formation professionnelle ;
- autorisation d'absence accordée aux sapeurs-pompiers volontaires ;
- autorisation d'absence accordée aux administrateurs d'une mutuelle ;
- congé accordé pour siéger comme représentant d'une association ;
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans une réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées par les collectivités ou établissements employeurs (article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).
L'agent doit communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces allouées en application du régime général de sécurité sociale.

3- La reprise des fonctions

Les agents contractuels peuvent reprendre leurs fonctions ou, en cas d'inaptitude, être placés en congé sans traitement ou être licenciés.

Après un congé de maladie ordinaire, l'agent physiquement apte à reprendre un emploi, est réemployé, s'il remplit toujours les conditions, dans ses précédentes fonctions, dans la mesure où les nécessités de service le permettent (article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988).
Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsque l'agent contractuel a épuisé ses droits statutaires à congé rémunéré de maladie ordinaire :

- soit il réunit les conditions lui permettant de bénéficier d'un congé de grave maladie ;

- soit l'autorité territoriale devra consulter pour avis le comité médical à l'épuisement du congé sur la position de l'agent, quant aux choix suivants :

  - soit l'agent est apte physiquement à la reprise, il peut alors être admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi ou bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou comportant, le cas échéant, un aménagement du poste (article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988) ;

  - soit il est mis en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année, si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (article 11 du décret n°88-145 du 15 février 1988), la période d'un an de congé sans traitement pouvant être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à la fin de cette période complémentaire ;

  - soit il est licencié si l'incapacité est permanente (article 11 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé sans traitement ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (article 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Si le congé sans traitement a duré au moins un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande, l'agent est considéré comme démissionnaire (article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

À l'issue de ses droits à congé maladie, le fonctionnaire à temps non complet, temporairement inapte à reprendre ses fonctions, est placé dans la position de disponibilité dans les conditions prévues par l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 : la durée de la disponibilité ne peut excéder une année, et peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Si durant cette période le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement, il est alors soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

À l'expiration de la troisième année de disponibilité, si le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

II – Les congés de grave maladie

L'agent contractuel et le fonctionnaire à temps non complet non affilié à la CNRACL ont droit à un congé de grave maladie quand il est constaté que leur maladie les met dans l'impossibilité d'exercer leur activité, qu'elle nécessite un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

1- Les conditions d'attribution

Comme les agents contractuels, les fonctionnaires à temps non complet ne bénéficient pas de congés de longue maladie ou de longue durée mais de congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans, lorsqu'ils sont atteints d'une affection dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Pour obtenir un congé de grave maladie, les agents doivent adresser à leur administration une demande écrite appuyée par un certificat délivré par le médecin traitant. Le certificat doit spécifier que l'affection est susceptible d'ouvrir droit au congé de grave maladie.

Un agent contractuel qui souhaite bénéficier d'un congé de grave maladie doit adresser une demande en ce sens à l'autorité territoriale. À défaut de demande formulée par l'agent, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter un examen médical pour faire bénéficier son agent de ce congé (*CAA Lyon, 19 décembre 2013,* Mme D.*, n 13LY00163*).

Toutefois, dès lors que l'administration est informée de l'invalidité dûment constatée de l'agent, elle doit rechercher, le cas échéant de sa propre initiative, s'il peut bénéficier d'un congé de grave maladie (*CAA Paris, 9 avril 2015, n 13PA00770*).

Pour bénéficier d'un congé de grave maladie, les agents contractuels doivent être employés de manière continue et compter au moins trois années de services (article 8 du décret n 88-145 du 15 février 1988).

Aux termes de l'article 30 du décret n 88-145 du 15 février 1988, pour vérifier si l'agent contractuel justifie de la durée de service de trois ans requise, seuls sont pris en compte les services accomplis pour le compte :

- de la collectivité qui l'emploie ;
- de l'un de ses établissements publics administratifs ;
- ou de l'un des établissements publics administratifs auxquels elle participe.

2- Le placement en congé de grave maladie

La décision d'octroi du congé de grave maladie est prise par l'autorité territoriale, après avis du comité médical.

Le médecin traitant de l'agent adresse directement au secrétariat du comité médical un dossier médical assorti de toutes pièces justificatives utiles (certificat médical, examens médicaux...).

En vue de l'octroi du congé de grave maladie, l'agent est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause (article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et article 36 du décret n 91-298 du 20 mars 1991).

Il n'existe pas de liste indicative de maladies ouvrant droit au congé de grave maladie et il appartient au comité médical d'émettre un avis.

L'avis du comité médical est transmis à l'administration, sans que celui-ci ne lie l'autorité hiérarchique, sa décision relevant d'un pouvoir discrétionnaire.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le comité médical supérieur, par l'employeur ou par l'agent. Il ne peut pas faire l'objet d'un recours contentieux.

3- La durée du congé de grave maladie et rémunération

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois pour une durée maximale de trois ans.

Lorsque la demande de congé de grave maladie est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de grave maladie doit partir du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est affecté l'agent.

Le renouvellement du congé pour grave maladie est accordé dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Placé en congé de grave maladie, l'agent contractuel comme le fonctionnaire à temps non complet conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois.

Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants (article 36 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 et article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Les agents contractuels ou à temps non complet dépendant du régime général de la Sécurité sociale perçoivent à ce titre, en cas d'arrêt de travail pour maladie, les indemnités journalières de l'assurance maladie.

Lorsqu'ils bénéficient du maintien du plein ou du demi-traitement, les indemnités journalières sont déduites de la rémunération versée par la collectivité.

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

4- La reprise des fonctions

À l'issue du congé, le comité médical doit émettre un avis sur l'aptitude à la reprise des fonctions ou l'inaptitude de l'agent.

À l'issue des congés de maladie, plusieurs possibilités se présentent pour les fonctionnaires qui relèvent du régime général ou les agents contractuels :

• reprendre leurs fonctions éventuellement à temps partiel thérapeutique

Il s'agit d'un dispositif spécifique de reprise à temps partiel thérapeutique qu'offre le régime général, différent de celui ouvert aux fonctionnaires relevant du régime spécial

Après un congé de grave maladie, l'agent contractuel, comme le fonctionnaire à temps non complet, physiquement apte à reprendre un emploi, est réemployé, s'il remplit toujours les conditions, dans ses précédentes fonctions dans la mesure où les nécessités de service le permettent (article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et article 39 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).
Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

• bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique

Les agents peuvent être placés en disponibilité sous réserve qu'ils soient titulaires, puisque la position de la disponibilité n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ceux-ci pouvant bénéficier d'un congé sans traitement (article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

La durée de la disponibilité ne peut excéder une année et peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Si, durant cette période, le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement, il est alors soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

•être licenciés pour inaptitude physique

Les agents contractuels peuvent reprendre leurs fonctions ou, en cas d'inaptitude, être placés en congé sans traitement.
L'agent contractuel temporairement inapte, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an.
Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical qu'il sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Durant ce congé sans traitement, s'il remplit les conditions requises, l'agent continue de percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
L'agent contractuel définitivement inapte, est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

***Conseil :* la commune ou l'EPCI doit, au regard des agents placés en congé de grave maladie, anticiper la reprise des fonctions.**
Lors d'éventuelles réorganisations de services, le reclassement et l'aménagement des postes de ces agents doivent être évoqués.

III – Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être octroyé après un congé de maladie ordinaire ou maladie grave, même de courte durée.

Les articles L 323-3 et R 323-3 du code de la sécurité sociale prévoient que la reprise à temps partiel est préconisée après un arrêt de travail :

- soit lorsque le médecin traitant estime que l'agent ne peut pas reprendre d'emblée son travail à temps plein mais que la reprise du travail contribuerait toutefois à son rétablissement
- soit lorsque l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

et, s'ils ne peuvent poursuivre leur activité à temps plein, même sans arrêt antérieur :

- les assurés atteints d'une affection de longue durée

- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

1- Les bénéficiaires

Ce sont les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale, soit les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL, et les agents contractuels de droit public ou de droit privé, sans conditions d'ancienneté.

2- La durée de l'indemnisation

Un passage à temps partiel est une situation provisoire ; la durée d'indemnisation par la caisse est limitée.

- reprise à temps partiel thérapeutique dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les textes ne prévoient pas de durée maximale d'indemnisation. Les indemnités cessent d'être versées quand la Sécurité sociale notifie la guérison ou la consolidation.

- reprise à temps partiel thérapeutique dans le cadre d'une affection de longue durée

La reprise à temps partiel thérapeutique est théoriquement indemnisée au maximum pendant 1 an (au-delà des 3 ans prévus à l'article R 323-1 du code de la Sécurité sociale).

- reprise à temps partiel thérapeutique dans le cadre d'une maladie hors affection de longue durée

Conformément à l'article R 323-3 du code de la sécurité sociale, la durée maximale du versement des indemnités journalières peut être de un an après épuisement de la 360ème indemnité journalière.

3- Les quotités

Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités pratiques de cette situation, notamment la durée du travail, sa répartition et les horaires. Celles-ci sont déterminées conjointement entre l'agent et l'employeur, au regard de la proposition des médecins (traitant et du travail).

Le pourcentage d'activité peut être de 40%, 50%, 80%, … et être progressif jusqu'à la reprise du poste au temps plein d'origine.

4- La procédure d'autorisation

C'est le médecin traitant de l'agent, généraliste ou spécialiste, qui prescrit le temps partiel thérapeutique. Il propose une date de début et une durée. Cette demande de temps partiel thérapeutique peut être réalisée sur papier libre, ou sur un formulaire d'arrêt maladie, puis transmise par l'assuré à la caisse de Sécurité sociale.

Le médecin conseil de la sécurité sociale donne éventuellement son avis sur la durée du temps partiel.

L'agent informe son employeur de cette prescription de reprise à temps partiel.

Le médecin du travail s'assure que l'agent est apte à retravailler, et détermine concrètement avec l'agent et l'employeur les aménagements de poste à effectuer momentanément. En cas d'arrêt préalable, une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail peut prévoir ces aménagements, alors que l'agent est encore en arrêt.

Conseil : *il est important que la commune ou l'EPCI organise, en lien avec les agents concernés, selon les nécessités du service et les possibilités, les modalités du temps partiel thérapeutique (notamment la quotité, les horaires, les aménagements nécessaires).*

L'aménagement ne porte que sur le temps de travail, indépendamment des procédures de reclassement professionnel suite à une inaptitude physique à reprendre le poste précédent.

Conseil : *il est recommandé d'associer le médecin de prévention aux échanges sur la réorganisation du temps de travail des agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.*

5- La décision de l'autorité territoriale

L'employeur peut refuser le temps partiel pour nécessité de services : sa décision doit dans ce cas être motivée.

En cas d'acceptation, l'autorité territoriale prend un arrêté de temps partiel thérapeutique (motif, durée, quotité, mode d'organisation).

6- L'information de la CPAM

L'employeur adresse chaque mois à la caisse, à terme échu, une attestation de salaire mentionnant : « *Reprise à temps partiel - motif médical* », la période de travail à temps partiel thérapeutique, le salaire brut réellement perçu par l'agent au cours de cette période, le motif des éventuelles absences et le salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, afin que la caisse calcule les indemnités journalières complémentaires.

7- La rémunération

La reprise du travail à temps partiel thérapeutique correspond à une reprise de travail. La collectivité rémunérera l'agent sur la quotité de travail réellement effectuée et non sur le temps complet comme les fonctionnaires CNRACL.

8- Le maintien des indemnités journalières

A réception de la déclaration de salaire de l'employeur, la caisse de sécurité sociale indemnise la perte de salaire dans la limite de l'indemnité journalière versée, le cas échéant, lors de l'arrêt de travail à temps complet.

Sauf situation exceptionnelle que la caisse apprécie, elle limite le total du salaire perçu et des indemnités journalières au salaire net que percevait l'assuré pour une activité à temps plein.

Conseil : à la fin de la période de temps partiel thérapeutique, bien que les textes n'aient rien prévu, il est souhaitable de solliciter une nouvelle visite avec le médecin du travail afin d'envisager la reprise du travail à temps plein.

La consultation du comité médical n'est pas nécessaire si le temps partiel fait suite à une maladie (aptitude à la reprise déjà reconnue).

L'agent qui a épuisé ses droits au temps partiel thérapeutique et qui n'est pas en capacité de reprendre ses fonctions à temps plein peut demander un temps partiel dans les conditions de droit commun.

Attention ! *Une attention particulière devra être portée par la commune à ces agents afin que le retour au travail puisse se faire dans les meilleures conditions.*

9- Les congés annuels

Les droits à congés annuels restent égaux à 5 fois les obligations hebdomadaires de service (comme pour tout agent qu'il soit à temps plein ou à temps partiel). Ainsi un agent contractuel à temps partiel thérapeutique à 50 % travaillant 2 jours ½ a droit à 12,5 jours de congés annuels par an (5 x 2,5 jours travaillés par semaine).

Conseil : pour toute gestion des absences, il faut avoir à l'esprit que le centre de gestion pourra mettre des agents à disposition en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles.

Références

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale

Articles L 323-3 et R 323-3 du code de la sécurité sociale

Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret n 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet