

NOTE D'INFORMATION N°6

LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

REFERENCES :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations du fonctionnaire, notamment son article 21,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 57 - 2°, 58 et 136,
- Loi de finances n°2010-1657 pour 2011 du 29 décembre 2010, notamment son article 115,
- Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial, notamment ses articles 4, 8, 11 à 18,
- Décret n°77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial, notamment ses articles 1 et 2,
- 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, notamment ses articles 4, 14, 15, 17 et 30,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7, 11, 12, 13, 27, 28, 29, 31, 32 et 33,
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment ses articles 34, 35, 38 à 42,
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique, notamment ses articles 7, 9 et 10,
- Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale, notamment son article 2,

PRINCIPE

Le fonctionnaire territorial ou l'agent non titulaire en activité, atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, a droit à des congés de maladie.

Le congé de maladie commun est le congé de maladie ordinaire.

A NOTER : le congé de maladie ordinaire peut aussi être accordé pour effectuer une cure thermale. Dans ce cas, la demande doit être soumise au contrôle du médecin agréé. Ce dernier confirmera que la cure est rendue nécessaire par une maladie dûment constatée, qui aurait pour effet de mettre l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si le traitement thermal prescrit n'était pas effectué à temps (cependant, l'administration pourra toujours refuser d'accorder le congé de maladie à la date choisie par l'agent pour des motifs tirés de la bonne marche du service).

PROCEDURE D'OCTROI D'UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire doit, obligatoirement et au plus tard dans un délai de 48 heures, adresser à l'autorité territoriale dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien dentiste.

C'est sur la base de ce certificat médical que l'autorité territoriale prend un arrêté plaçant le fonctionnaire ou l'agent non titulaire en congé de maladie ordinaire.

Si le certificat médical entraîne une prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs, l'autorité territoriale devra obligatoirement consulter le comité médical départemental avant de placer l'intéressé en congé de maladie.

Le premier feuillet du certificat médical ne doit pas être transmis à l'autorité territoriale dès lors qu'il contient des informations d'ordre médical concernant le fonctionnaire territorial ou l'agent non titulaire.

Une absence non justifiée dans le délai de 48 heures peut entraîner l'application de la procédure d'absence irrégulière et la suppression de la rémunération au titre de l'absence de service fait.

DUREE ET DROITS A TRAITEMENT

* Les fonctionnaires :

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Il conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Il conserve, en outre :

- ses droits à totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence,
- le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire dans les mêmes proportions que le traitement tant qu'il n'est pas remplacé dans ses fonctions.

(Si les avantages statutaires sont inférieurs au montant des prestations en espèces de l'assurance maladie, telles qu'elles sont définies au paragraphe 1^{er} de l'article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 susvisé, le fonctionnaire reçoit, s'il remplit les conditions fixées à l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale, une indemnité égale à la différence entre ces prestations en espèces et les avantages statutaires.)

Concernant les fonctionnaires qui relèvent du régime général de la sécurité sociale (effectuant moins de 28 heures hebdomadaires), les prestations en espèces versées par la caisse primaire d'assurance maladie sont, dans la limite du droit statutaire à traitement pendant le congé de maladie (plein ou demi traitement) :

- soit déduites du traitement maintenu pendant le congé de maladie ;
- soit ajoutées au traitement maintenu pendant le congé de maladie.

La collectivité concernée peut demander à être subrogée dans les droits du fonctionnaire au bénéfice des indemnités journalières.

La période de douze mois au cours de laquelle sont déterminés les droits à traitement du fonctionnaire s'apprécie en fonction du système de « l'année de référence mobile ».

L'année de référence mobile conduit, en cas de congé de maladie fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

Exemple :

Un fonctionnaire a été placé en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier 2005 au 31 mai 2005. Il a donc perçu au cours de cette période un plein traitement pendant trois mois (du 1^{er} janvier au 31 mars) et un demi-traitement pendant deux mois (du 1^{er} avril au 31 mai).

Si ce fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier 2006 au 4 janvier 2006, il percevra :

Jour d'arrêt maladie	Période de référence		Congés octroyés (dans la période de référence)		Rémunération durant ce congé
	Point de départ	Fin (dernier jour inclus)	PT *	DT *	
01/01/2006	01/01/2005	31/12/2005	90	60	DT
02/01/2006	02/01/2005	01/01/2006	89	61	PT
03/01/2006	03/01/2005	02/01/2006	89	61	PT
04/01/2006	04/01/2005	03/01/2006	89	61	PT

* PT : plein traitement

* DT : demi-traitement

Afin de déterminer les droits à rémunération d'un agent en congé maladie ordinaire, il convient donc d'apprécier jour par jour le nombre de jours de plein traitement et le nombre de jours de demi-traitement dont a bénéficié l'intéressé au cours de la période de référence.

***Les agents non titulaires de droit public :**

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'une durée de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, de 300 jours de services effectifs.

A NOTER : Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Le maintien de rémunération varie selon les services effectués :

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

La durée de services exigée prend en compte les périodes que l'agent a passé en congé annuel, congé pour formation professionnelle, congé de représentation, congé de maladie ordinaire, congé de grave maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et en congé pour formation syndicale.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

L'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Les droits à traitement des agents non titulaires placés en congé de maladie ordinaire s'apprécient également en fonction du système de « période de référence mobile ».

Le montant du traitement servi pendant le congé de maladie est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies par la caisse primaire d'assurance maladie viennent en déduction des sommes allouées au titre du maintien de rémunération.

Si l'agent ne réunit pas les conditions de service pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie rémunéré, il est :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire,
- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente (avec indemnité de licenciement).

SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

*Les fonctionnaires :

Le temps passé en congé de maladie ordinaire, avec traitement, demi traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu, est valable pour l'avancement à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse nationale de retraites.

En revanche, la période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail dits jours de RTT.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, le temps passé en congé de maladie ordinaire n'est pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée global de celui-ci.

Exemple : pour un stage probatoire d'une année, seuls 36 jours de congé de maladie ordinaire pourront être comptabilisés au titre du stage. Si le fonctionnaire est absent pour maladie pendant 50 jours, son stage sera prolongé de 14 jours (50 jours de congé de maladie -36 jours de congé de maladie pouvant être pris en compte pour le stage).

Toutefois, toutes les périodes passées par le fonctionnaire stagiaire en congé de maladie ordinaire entrent en compte, lors de sa titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite.

Si l'on reprend le précédent exemple, le fonctionnaire sera donc titularisé 14 jours après la date anniversaire de son recrutement, mais ces 14 jours lui seront conservés comme ancienneté pour l'avancement à l'échelon supérieur.

Si l'interruption du stage est supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption sont pris en compte pour l'avancement et la retraite.

* Les fonctionnaires :

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

Le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.

Cependant, le seul fait que le fonctionnaire territorial soit absent de son domicile au moment où le médecin agréé vient le visiter, dans le cadre d'un contrôle inopiné, ne suffit pas à établir qu'il se soit soustrait à cette contre-visite et en conséquence à justifier la suspension par l'autorité territoriale de sa rémunération (arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Lyon, n° 96LY01013 du 15 juillet 1999, Commune de Bourg-les-Valence c/ M Rio).

Il convient donc d'informer le fonctionnaire qu'une contre-visite par un médecin agréé va avoir lieu.

Dès lors, si la visite de contrôle au domicile du fonctionnaire territorial ou sur convocation n'a pu avoir lieu en l'absence ou en raison du refus de l'intéressé, celui-ci doit être mis en demeure par la collectivité qui l'emploie de justifier cette absence ou ce refus et d'accepter la contre-visite suivant des modalités compatibles avec son état de santé.

Si le fonctionnaire territorial ne satisfait pas à cette obligation, la collectivité territoriale dans laquelle le fonctionnaire est employé, suspend, sur la base de l'alinéa 2 de l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 susvisé, le versement de sa rémunération jusqu'à ce qu'il obtempère.

Dès la première mise en demeure infructueuse tendant à faire accepter le contrôle par le fonctionnaire territorial, celui-ci peut perdre le bénéfice du congé de maladie et se trouve être en situation d'absence irrégulière.

Dès lors, une procédure d'abandon de poste peut être engagée à l'encontre du fonctionnaire territorial récalcitrant afin que puisse être prononcée sa radiation des cadres.

Pour être considéré comme ayant abandonné son poste, l'agent doit, selon la jurisprudence administrative, avoir été absent totalement et injustement pendant une certaine durée et n'avoir pas déféré à une mise en demeure de l'autorité territoriale de reprendre ses fonctions.

Cette dernière, pour être régulière, doit mentionner ainsi que le précise le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 262 815 du 18 février 2005, la sanction à laquelle le fonctionnaire territorial s'expose en ne déférant pas à l'ordre de reprendre son service ou de rejoindre le poste qui lui avait été assigné.

Dans ce cas, il peut légitimement être radié des cadres.

A l'issue de la contre-visite, le médecin agréé fait connaître à l'autorité territoriale ses conclusions. S'il conclut que l'intéressé est physiquement apte à reprendre ses fonctions, l'autorité territoriale est en droit d'enjoindre l'agent de reprendre son service sous peine de suspension de sa rémunération. L'agent régulièrement mis en demeure suite à un avis médical d'aptitude à l'exercice de ses fonctions qui persiste à refuser, sans motif valable, de reprendre celles-ci peut, sous certaines conditions, être radié des cadres.

Le fonctionnaire en maladie ou l'autorité territoriale peuvent saisir le comité médical des conclusions du médecin agréé.

A NOTER : Les modalités de contrôle applicables aux fonctionnaires territoriaux sont applicables également aux agents sous contrat de droit privé, avec toutes les conséquences qui en résultent. Le médecin contrôleur agréé transmet son rapport simultanément à l'autorité territoriale et, pour simple information, au médecin contrôleur de la sécurité sociale qui ne peut remettre en cause l'avis du médecin contrôleur agréé.

***Les agents non titulaires :**

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis.

REINTEGRATION APRES UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

*** Les fonctionnaires :**

A l'expiration de son congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire territorial doit reprendre ses fonctions.

La réaffectation peut se faire soit dans son ancien emploi, soit dans un autre (notamment si son absence a conduit à le remplacer).

S'il refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Lorsqu'il y a contestation sur la réintégration du fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le comité médical départemental doit être saisi pour donner un avis.

Le comité médical départemental est consulté obligatoirement pour :

- l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après le congé de maladie (notamment l'octroi d'un temps partiel thérapeutique).
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie : le fonctionnaire ne pourra pas reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est :
 - soit reclassé dans un autre emploi (le fonctionnaire doit être invité à demander son reclassement avant d'être placé en disponibilité d'office ; le droit au reclassement a été reconnu comme principe général du droit ; cf. note d'information n°18),
 - soit mis en disponibilité d'office (cf. note d'information n°25) ou en congé sans traitement s'il est stagiaire,
 - soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme (dans l'attente de l'avis de la commission de réforme, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office : arrêt du conseil d'Etat n° 249049 du 13/02/2004, M. Sopol) ou licencié s'il est stagiaire ou relève du régime général de la sécurité sociale.

Le fonctionnaire relevant du régime général de sécurité sociale et licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions de l'article 41-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 susvisé.

*** Les agents non titulaires :**

L'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

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.

L'agent non titulaire temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie est licencié. Une indemnité de licenciement, calculée sur la base des articles 45 à 48 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé, est alors versée par l'employeur en une seule fois.

FRAIS MEDICAUX

Les honoraires et frais médicaux résultant des examens complémentaires sollicités par le comité médical ou par l'autorité territoriale, et éventuellement les frais de transport du malade examiné, sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement intéressé.

MAJ le 23/11/2007