

## LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

### L'ESSENTIEL

Le régime de protection en matière de congé de maladie des agents contractuels de droit public comporte deux volets :

- Les prestations statutaires prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988
- Les prestations sociales prévues par le code de la sécurité sociale.

Contrairement aux fonctionnaires, la protection statutaire dépend de l'ancienneté de l'agent.

### Conditions d'octroi

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint l'agent contractuel le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, doit être dûment constatée par un certificat médical.

Les deux premiers volets de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures, le 3<sup>ème</sup> volet à l'employeur. En cas d'envoi tardif, la CPAM informe l'assuré de la sanction à laquelle il s'expose si un nouvel envoi tardif est constaté dans les 24 mois suivant la date de prescription de l'arrêt (*montant des indemnités journalières dues pour la période entre la date de prescription de l'arrêt et l'envoi est réduit de 50% sauf hospitalisation ou impossibilité de respecter le délai de 48h*).

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 est muet sur le délai de remise du troisième volet à l'employeur. Par analogie avec les fonctionnaires, les collectivités peuvent prévoir dans le règlement intérieur un délai de 48 h pour l'information de l'employeur.

A la réception de l'arrêt de travail, la collectivité devrait prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.

Le congé de maladie ne suspend pas le contrat de travail (contrairement au secteur privé).

### Durée et rémunérations

Les agents contractuels bénéficient d'une protection statutaire assurée par la collectivité et d'une protection sociale assurée par la CPAM.

## La protection statutaire

Sur une période de douze mois consécutifs ou en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de maladie rémunéré dans les limites suivantes :

Avant 4 mois de service	Congé de maladie sans traitement
Entre 4 mois et 2 ans de service	1 mois à PT et 1 mois à DT*
Entre 2 et 3 ans de service	2 mois à PT et 2 mois à DT*
Après 3 ans de service	3 mois à PT et 3 mois à DT*

\* Avec déduction des indemnités journalières versées par la CPAM.

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

Le jour de carence s'applique également aux agents contractuels.

Le SFT est maintenu dans son intégralité ainsi que l'indemnité de résidence.

Concernant le régime indemnitaire, les règles sont fixées par délibération de la collectivité ou de l'établissement public au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

## LES EXEMPLES PRATIQUES

**Appréciation de l'ancienneté en cas de services continus : Année médicale mobile – 12 mois consécutifs**

Agent recruté depuis le 15 juin 2021 pour 3 ans

- Arrêt du 5 au 15 décembre 2021 : 11 jours d'arrêt

Ancienneté au 5 décembre 2021 : 5 mois et 20 jours

Plus de 4 mois d'ancienneté donc 1 mois à PT et 1 mois à DT

Arrêt du 5 au 15 décembre 2021 : 11 jours à PT \*

- Arrêt du 1<sup>er</sup> au 25 février 2022 : 25 jours d'arrêt

Ancienneté au 1<sup>er</sup> février 2022 : 7 mois et 15 jours d'ancienneté (Pour déterminer l'ancienneté, le CMO rémunéré est pris en compte.)

Plus de 4 mois d'ancienneté : Les droits sont toujours de 1 mois à PT et 1 mois à DT.

Période de référence du 2 février 2021 au 1<sup>er</sup> février 2022 :

Sur cette période arrêt du 5 au 15 décembre 2021 : 11 jours à PT

Droits : 30 jours à PT – 11 jours à PT = 19 jours à PT

Arrêt du 1<sup>er</sup> au 25 février 2022 : 25 jours CMO dont 19 jours à PT et 6 jours à DT \*

\* la journée de carence s'applique au congé de maladie ordinaire : l'agent ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie.



**Appréciation de l'ancienneté en cas de services discontinus** : Période de référence sur 300 jours de travail effectif précédant chaque jour d'arrêt de travail (Toute journée rémunérée = 1 jour de travail effectif).

Agent recruté du 1<sup>er</sup> février au 4 avril 2021 et du 1<sup>er</sup> juin au 5 septembre 2021

- **Arrêt du 2 au 5 avril 2021 : 4 jours d'arrêt**

Période de référence du 1<sup>er</sup> février 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2021 : **61 jours de travail effectif** soit 2 mois et 1 jour

Moins de 4 mois d'ancienneté donc pas de droit à maintien de la rémunération

L'agent est placé en congé sans traitement du 2 au 5 avril 2021 soit 4 jours.

- **Arrêt du 1<sup>er</sup> au 5 septembre 2021 : 5 jours d'arrêt**

L'agent comptabilise déjà **61 jours d'ancienneté** du 1<sup>er</sup> au 5 avril 2021 (les 4 jours de congé sans traitement ne sont pas pris en compte).

Période de référence du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2021 : **92 jours d'ancienneté**.

Soit au total **153 jours de travail effectif** = 5 mois et 3 jours d'ancienneté.

Plus de 4 mois d'ancienneté = 1 mois PT et 1 mois DT

L'agent a le droit à un CMO rémunéré à plein traitement de 5 jours.

\* **la journée de carence s'applique** au congé de maladie ordinaire : l'agent ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie.

En l'absence de l'ancienneté exigée pour avoir droit au maintien de la rémunération, l'agent contractuel, inapte temporairement, est placé **en congé sans traitement** pour une durée maximale d'un an. Il ne perçoit alors que les indemnités journalières de la CPAM.

Le congé sans traitement ne compte pas pour la détermination du droit à la retraite.

### **La protection sociale**

La caisse primaire d'assurance maladie va verser des prestations en espèces (indemnités journalières) dès lors que l'agent remplit les conditions d'affiliation et de cotisations au régime général

Le point de départ de l'indemnisation se situe au 4<sup>ème</sup> jour de l'incapacité de travail.

La collectivité est tenue d'établir une attestation de salaire afin de permettre le calcul et le versement des indemnités journalières.

En cas de subrogation, la collectivité ou l'établissement va percevoir les indemnités journalières à la place de l'agent.

**NDLR** : La subrogation, prévue par l'article R323-11 du code de la sécurité sociale n'est possible que lorsque le montant de la rémunération maintenue est au moins égal à celui des indemnités journalières.

Dans le cas contraire, la CPAM devrait obligatoirement verser les prestations directement à l'agent.



## Le contrôle médical

Un contrôle peut être effectué à tout moment, pendant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le conseil médical et le conseil médical supérieur peuvent être saisi dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Les agents contractuels peuvent également faire l'objet d'un contrôle par la CPAM.

Dans l'hypothèse où le médecin agréé reconnaît le caractère injustifié de l'arrêt, la collectivité doit transmettre les conclusions au service médical de la CPAM qui décidera de la suspension éventuelle des indemnités journalières

## La fin du congé de maladie ordinaire

### ▪ L'aptitude à la reprise

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie reprend son emploi. 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.

La reprise peut se faire à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin traitant.

### ▪ L'inaptitude temporaire au poste

L'agent contractuel inapte temporairement au terme du congé de maladie est placé en **congé sans traitement** pour une durée d'un an au maximum qui peut être prorogée de 6 mois, sur avis médical, si l'agent est apte à la reprise au terme de ce nouveau délai.

Au terme du congé sans traitement, l'agent apte à la reprise est réemployé dans les mêmes conditions qu'au terme du congé rémunéré.

### ▪ L'inaptitude définitive au poste

Au terme du congé de maladie ou du congé sans traitement, l'agent inapte définitivement est **licencié**.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que l'inaptitude définitive doit être médicalement constatée par un médecin agréé.

Pour les agents contractuels recrutés sur l'article L332-8 du code général de la fonction publique, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

## LA FAQ

### **Le jour de carence s'applique-t-il aux agents contractuels ?**

Le jour de carence s'applique également aux agents contractuels depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. La rémunération est donc due à compter du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Les indemnités journalières seront, quant à elles, versées après un délai de carence de 3 jours, soit le 4<sup>ème</sup> jour de l'arrêt.

### **L'agent est-il tenu de transmettre le montant des indemnités journalières versées par la CPAM ?**

L'article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels précise que l'agent doit transmettre à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions allouées pour inaptitude physique par le régime général. A défaut, l'autorité territoriale peut suspendre le versement jusqu'à la transmission de l'information

### **En cas de reprise, l'agent doit-il se rendre chez le médecin du travail ?**

Contrairement aux salariés privés pour lesquels une visite de reprise est obligatoire après 30 jours de maladie, les agents publics peuvent reprendre sans avis du médecin du travail.

### **Quelles sont les conséquences de l'envoi tardif à la CPAM sur la protection statutaire ?**

L'article 12 du décret n° 88-145 prévoit que lorsque les indemnités journalières, servies par le régime général, sont diminuées du fait de l'envoi tardif par l'assuré des certificats médicaux lui prescrivant un arrêt initial ou des prolongations, le traitement ou le demi-traitement sont réduits à due concurrence de la diminution.

### **Le congé de maladie ordinaire prolonge-t-il le terme du contrat ?**

Le congé de maladie ordinaire ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

## LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code Général de la Fonction Publique](#)

[Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation de conseils 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.](#)

[Code de la sécurité sociale](#)





**L'assistance statutaire**

Service juridique  
juriste@cdg14.fr  
02 31 15 50 20



**Service carrières**

service.carrieres@cdg27.fr  
02 32 30 35 13



**L'assistance statutaire**

Service Juridique et Documentation  
cdg50@cdg50.fr  
02 33 77 89 00



**Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières**

emploi@cdg61.fr



**L'assistance statutaire**

Service juridique et documentation  
Juristes / Conseillers statutaires  
service.juridique@cdg76.fr  
02 27 76 27 76



**COOPÉRATION CDG NORMANDS**  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE