



Congé de maladie ordinaire des contractuels

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) EST OCTROYÉ À L'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC QUI, ATTEINT D'UNE MALADIE NE PRÉSENTANT PAS UNE GRAVITÉ PARTICULIÈRE, L'EMPECHE NEANMOINS D'EXERCER SES FONCTIONS.

En cas de maladie dûment constatée mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le contractuel peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.
Ce congé est accordé pour une durée maximale de 12 mois consécutifs.

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint le contractuel doit être dûment constatée par un certificat médical délivré par :

- Un médecin
- Un chirurgien-dentiste
- Une sage-femme, dans le cadre d'une grossesse non pathologique et dans la limite de 15 jours

L'avis d'arrêt de travail comporte 3 volets.

Les volets n°1 et n°2 de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures.

Le volet n°3 est à transmettre à l'employeur dans le même délai de 48 heures.

En cas d'envoi tardif (au-delà de 48 heures), l'autorité territoriale informe par courrier l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré.

A la réception de l'arrêt de travail, l'autorité territoriale **doit prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.**

Si la collectivité bénéficie d'une assurance statutaire, elle doit également déclarer l'arrêt de travail à son assureur.



VOS MODELES, VOS OUTILS

Demandez le projet d'arrêté au service carrière : demandeactes@cdg25.org

DURÉE DU CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

La durée du congé de maladie ordinaire est de **1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs.**

La durée de ce congé dépend de l'ancienneté de l'agent :

ANCIENNETE	REMUNERATION
Jusqu'à 4 mois de services	Congé sans traitement
Entre 4 mois 1 jour et 2 ans de services	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
Entre 2 ans 1 jour et 3 ans de services	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

De plus, l'agent voit son droit à CMO s'interrompre à la fin de la relation contractuelle.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Les services à prendre en compte sont ceux accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent.

Toutefois, les services effectués auprès de leur employeur précédent par les agents recrutés suite à la reprise, par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, sont assimilés, pour l'ouverture des droits à CMO, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

De même, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les services accomplis au sein de la personne publique d'origine par ces agents sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

REMUNERATION DU CONTRACTUEUR EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Le fonctionnaire percevra :

- **Un plein traitement pendant les 3 premiers mois** (90 jours rémunérés)
- **Un demi-traitement pendant les 9 derniers mois** (270 jours rémunérés)

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL, le versement de la rémunération est assuré par l'employeur

Pour les fonctionnaires relevant de l'IRCANTEC, les indemnités journalières versées par la CPAM viendront en déduction du plein ou du demi-traitement maintenu par l'employeur.

Le Supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus durant toute la durée de l'arrêt de travail.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) suit le sort du traitement perçu par le fonctionnaire.

Concernant le régime indemnitaire, les règles sont fixées par délibération, au niveau de la collectivité ou de l'établissement public.

La loi de finances pour 2018 instaure un "délai de carence" dans la fonction publique. Le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie ordinaire.

Cette disposition ne concerne que le congé de maladie ordinaire, à l'exception des congés de maladie ordinaire accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

Pour déterminer les droits à traitement, il convient de prendre en compte l'ensemble des congés de maladie ordinaire dont a bénéficié le fonctionnaire sur une période de référence de 12 mois précédant pour chaque jour d'arrêt de travail. Cette période de référence est appelée communément « *année médicale mobile* ». Elle ne correspond pas à l'année civile mais s'apprécie sur 12 mois calendaires, de date à date. Elle est mobile puisque les droits sont appréciés pour chaque jour du congé.

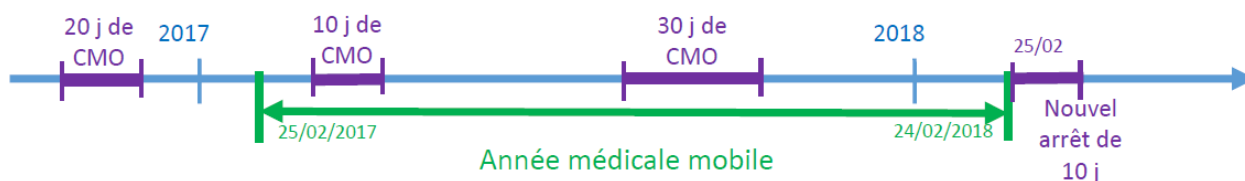


EXEMPLE

Un fonctionnaire est placé en arrêt de travail pour 10 jours à compter du 25 février 2018.

Pour définir les droits à traitement du fonctionnaire, il faut se reporter à l'année de référence (année médicale mobile) soit du 25 février 2017 au 24 février 2018.

Dans l'exemple, sur cette période de référence, l'agent a bénéficié de 10 j + 30 j = 40 jours de plein traitement. Il peut donc encore bénéficier de 50 jours à plein traitement. L'arrêt de 10 jours à compter du 25 février 2018 sera donc rémunéré à plein traitement.



CONTROLE MEDICAL

L'employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé. Dans certains cas, l'assureur contre les risques statutaires peut organiser cette contre-visite.

Ce contrôle médical revêt un caractère obligatoire. L'agent doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et d'une sanction disciplinaire.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude du fonctionnaire à la reprise de ses fonctions, après mise en demeure de l'employeur, il doit reprendre ses fonctions.

L'agent peut contester les conclusions du médecin agréé auprès du Comité médical.



VOS MODELES, VOS OUTILS

Consulter la liste des médecins agréés du département du Doubs : [liste des médecins agréés](#)

FIN DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

A l'issue de son arrêt de travail, le fonctionnaire reprend ses fonctions.

Si l'agent a cumulé 1 an de congé de maladie ordinaire de façon consécutive, l'employeur doit obligatoirement saisir le comité médical pour avis sur l'aptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

Une visite médicale de reprise auprès du médecin de prévention doit également être organisée. Le médecin pourra alors proposer un aménagement du poste de travail.



VOS MODELES, VOS OUTILS

Pour toutes demandes relatives au comité médical : comite.medical@cdg25.org

Pour toutes demandes relatives à la médecine de prévention : secretariatmedecine@cdg25.org



REFERENCES

- > [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- > [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
- > [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°91-298](#) du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet