

LES CLES DU STATUT

Conseil Statutaire

Le congé de maladie ordinaire des agents contractuels de droit public

Mai 2022

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'empêche néanmoins d'exercer ses fonctions.

> Quelle est la durée des droits à CMO d'un agent contractuel ?

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent peut bénéficier de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs, ou, en cas de service discontinu au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs. 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 services	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

L'agent voit son droit à CMO s'interrompre à la fin de la relation contractuelle.

> Quels sont les congés pris en compte dans la détermination de l'ancienneté de l'agent ouvrant droit à CMO ?

Est pris en compte dans la détermination de l'ancienneté, le temps passé durant les périodes d'occupation de l'emploi et les congés suivants :

Congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté	Textes de référence
Congés annuels	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 5 du même décret
Congé de maladie ordinaire rémunéré Congé de grave maladie Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie aux articles 7 à 9 du même décret

Congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 10 du même décret
Congé de présence parentale	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 14-2 du même décret
Congé de solidarité familiale	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 14-3 du même décret
Congé pour événements familiaux	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 16 du même décret
Congé pour formation syndicale	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 6 du même décret
Congé non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 6 du même décret
Congé pour formation professionnelle	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 6 du même décret
Congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 6 du même décret
Congé pour effectuer une période d'instruction militaire Congé pour accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur le temps de travail pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, ou pour accomplissement d'une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile ou pour accomplissement sur le temps de travail d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire	Article 28 du décret n° 88-145 qui renvoie à l'article 20 du même décret
Congé parental la 1 ^{ère} année et pour moitié les années suivantes	Article 14, IV du décret n° 88-145
Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation	Code de la sécurité intérieure – art L723-14
Le temps passé hors du cadre du travail pendant les heures de travail par les administrateurs agents publics pour l'exercice de leurs fonctions mutualistes	Code de la mutualité – art L114-24

> Est-ce-que les services accomplis dans le cadre de précédents contrats conclus avec la collectivité peuvent être pris en compte dans la détermination de l'ancienneté ouvrant droit à CMO ?

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.

> Est-ce-que les services accomplis auprès d'une autre personne morale peuvent être pris en compte pour la détermination des droits à CMO de l'agent ?

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.

> Comment sont décomptés les droits à CMO d'un agent employé de manière continue ?

La période de référence (ou période médicale) servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de douze mois consécutifs. Elle est dite « glissante » puisqu'elle se décale à chaque jour d'arrêt.

Ainsi, pour chaque jour d'arrêt, la période de référence correspond aux 12 mois calendaires précédents et incluant le jour de l'arrêt, c'est-à-dire 365 ou 366 jours.

Exemple :

Un agent en congé de maladie ordinaire du 10 au 12 juin 2019.

Pour l'appréciation des droits à congé de maladie ordinaire au 10 juin 2019, la période de référence est du 11 juin 2018 au 10 juin 2019.

La période de référence est la même quelle que soit la durée de travail de l'agent (temps plein, partiel, temps non complet).

Afin de déterminer les droits à congé de maladie ordinaire, il faut :

- 1) déterminer, selon les dispositions ci-dessus, la durée des services pris en compte à la date de l'arrêt de travail pour déterminer la durée du droit à congé rémunéré
- 2) apprécier, sur une période de douze mois consécutifs précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés, de la même manière que pour un fonctionnaire. Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le congé considéré.

Seuls sont comptés les jours de congés de maladie ordinaire. Il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période.

Remarque :

La journée de carence, bien que non rémunérée, est prise en compte dans le calcul des droits à plein traitement ou demi-traitement.

Exemple :

Agent en CDD dans la collectivité depuis le 1^{er} mars 2019.

Il transmet des arrêts maladie pour les périodes suivantes :

01/04/2019 au 03/04/2019

01/08/2019 au 02/08/2019

07/10/2019 au 09/10/2019

Arrêt du 01/04/2019 au 03/04/2019 :

L'agent ne bénéficiera pas de sommes dues par l'employeur au titre de la protection statutaire puisque l'agent a moins de 4 mois d'ancienneté dans la collectivité. Il sera donc placé en congé sans traitement pour maladie.

Arrêt du 01/08/2019 au 02/08/2019 (inclus) :

1) détermination des droits à congé de maladie ordinaire :

L'agent a plus de 4 mois et moins de 2 ans d'ancienneté à la date du premier jour de cet arrêt, il a donc droit à un CMO de un mois à plein traitement (30 jours) et de un mois à demi-traitement (30 jours).

2) Détermination de la période de référence :

Arrêt du 01/08/2019 :

La période de référence est du 2 août 2018 au 1^{er} août 2019.

Sur cette période, l'agent n'a consommé aucun droit à CMO. L'agent sera donc placé en CMO. Compte tenu de la journée de carence, il ne sera pas rémunéré. Toutefois, pour le décompte des droits à CMO, il est décompté 1 jour de CMO à plein traitement.

Arrêt du 02/08/2019 :

La période de référence est du 3 août 2018 au 2 août 2019.

Sur cette période, l'agent a consommé 1 jour de CMO à plein traitement, il lui reste donc 29 jours de CMO à plein traitement et 30 jours à ½ traitement. L'agent sera donc placé en CMO à plein traitement.

Arrêt du 07/10/2019 au 09/10/2019 :

1) détermination des droits à congé de maladie ordinaire :

L'agent a plus de 4 mois et moins de 2 ans d'ancienneté à la date du premier jour de cet arrêt, il a donc droit à un CMO de un mois à plein traitement (30 jours) et de un mois à demi-traitement (30 jours).

2) Détermination de la période de référence :

Arrêt du 07/10/2019 :

La période de référence est du 8 octobre 2018 au 7 octobre 2019.

Sur cette période, l'agent a consommé 2 jours de CMO à plein traitement, il lui reste donc 28 jours de CMO à plein traitement et 30 jours à ½ traitement. L'agent sera donc placé en CMO à plein traitement. Toutefois, compte tenu de la journée de carence, il ne sera pas rémunéré.

Arrêt du 08/10/2019 :

La période de référence est du 9 octobre 2018 au 8 octobre 2019.

Sur cette période, l'agent a consommé 3 jours de CMO à plein traitement, il lui reste donc 27 jours de CMO à plein traitement et 30 jours à ½ traitement. L'agent sera donc placé en CMO à plein traitement.

Arrêt du 09/10/2019 :

La période de référence est du 10 octobre 2018 au 9 octobre 2019.

Sur cette période, l'agent a consommé 4 jours de CMO à plein traitement, il lui reste donc 26 jours de CMO à plein traitement et 30 jours à ½ traitement. L'agent sera donc placé en CMO à plein traitement.

> Comment sont décomptés les droits à CMO d'un agent employé de manière discontinue ?

La période de référence (ou période médicale) servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de 300 jours de services effectifs.

Cette période est la même quelle que soit la durée de travail de l'agent (temps plein, partiel, temps non complet).

Afin de déterminer les droits à congé de maladie ordinaire, il faut :

- 1) déterminer, selon les dispositions ci-dessus, la durée des services pris en compte à la date de l'arrêt de travail pour déterminer la durée du droit à congé rémunéré
- 2) apprécier, sur une période de 300 jours de travail effectif précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés. Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le congé considéré.

Seuls sont comptés les jours de congés de maladie ordinaire. Il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période.

Remarque :

La journée de carence, bien que non rémunérée, est prise en compte dans le calcul des droits à plein traitement ou demi-traitement.

Exemple :

Un agent recruté chaque année depuis le 1er juillet 2019 dont les obligations de service sont réparties sur 5 jours au cours de la semaine pendant les périodes :

- du 1er juillet au 1^{er} septembre 2019 (inclus)
- du 1er octobre au 15 novembre 2019 (inclus)
- du 10 février au 23 février 2020 (inclus)
- du 16 mars au 29 mars 2020 (inclus)

Il est placé en congé de maladie ordinaire du 23 au 24 mars 2020 (inclus).

Arrêt du 23 au 24 mars 2020 (inclus) :

- 1) détermination des droits à congé de maladie ordinaire :

A la date du premier jour de l'arrêt, l'agent a plus de 4 mois d'ancienneté, il a donc droit à un CMO de un mois à plein traitement (30 jours) et de un mois à demi-traitement (30 jours).

- 2) Détermination de la période de référence :

La période de référence est de 300 jours de services effectifs précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt. En l'espèce, compte tenu de la durée des contrats de l'agent, il n'y a pas 300 jours de services effectifs effectués depuis le début du recrutement de l'agent (1^{er} juillet 2019). Il convient donc de prendre en compte tous les jours de travail effectif de l'agent depuis son recrutement.

Arrêt du 23/03/2019 :

Sur la période de référence, l'agent n'a consommé aucun droit à CMO. L'agent sera donc placé en CMO. Compte tenu de la journée de carence, il ne sera pas rémunéré. Toutefois, pour le décompte des droits à CMO, il est décompté 1 jour de CMO à plein traitement.

Arrêt du 24/03/2019 :

Sur la période de référence, l'agent a consommé 1 jour de CMO à plein traitement, il lui reste donc 29 jours de CMO à plein traitement et 30 jours à ½ traitement. L'agent sera donc placé en CMO à plein traitement.

> Quels sont les droits à rémunération d'un agent contractuel en CMO ?

S'il remplit les conditions, l'agent contractuel a droit à une prestation statutaire de la part de l'employeur territorial ainsi qu'à des prestations de sécurité sociale servies par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

- **Au titre de la protection statutaire**, l'agent contractuel bénéficie, en fonction de son ancienneté de service, de droits à plein traitement (100 % du traitement indiciaire, 100 % de l'indemnité de résidence et 100 % du supplément familial de traitement) et de droits à demi-traitement (50 % du traitement indiciaire, 100 % de l'indemnité de résidence, 100 % du supplément familial de traitement).

Concernant le sort du régime indemnitaire, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence résultant d'un CMO. Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant ce congé.

Cependant, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE), en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Si la délibération ne précise rien concernant le sort du régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions pendant les congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre (CAA Marseille 09MA00832 du 29.11.2011, CE 274628 du 12.07.2006).

- **Au titre des prestations de sécurité sociale**, l'agent a droit à des indemnités journalières (IJ) versées par la CPAM à partir du 4ème jour d'arrêt de travail (durée de carence) s'il remplit les conditions d'octroi.

Remarque :

Le délai de carence prévu par le code de la sécurité sociale concernant le versement des indemnités journalières de maladie n'a pas d'impact sur le versement du plein ou du demi-traitement dont bénéficie l'agent en congé de maladie (CE 401858 du 06.04.2018).

Les IJ et la pension d'invalidité sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par les employeurs territoriaux. Pour cela, l'agent doit transmettre à son employeur le montant perçu des prestations en espèces ou de la pension de vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail. L'employeur peut suspendre le versement du traitement jusqu'à transmission des informations demandées.

Si les prestations versées par la CPAM sont diminuées en application de l'article R321-2 du code de la sécurité sociale, le traitement est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

> La subrogation doit-elle être mise en œuvre par l'employeur ?

La subrogation permet à l'employeur de percevoir les IJ à la place de l'agent. Dans ce cas, l'agent n'a pas à transmettre le montant des prestations ou des pensions de vieillesse et l'employeur verse le plein-traitement ou le demi-traitement selon les droits de l'agent.

Le règlement des prestations en espèces du régime général de sécurité sociale est effectué :

- soit directement à l'assuré par la caisse primaire d'assurance maladie dont il relève sur présentation d'une attestation patronale délivrée par l'autorité territoriale qui certifie la réalité de l'arrêt,
- soit à l'employeur qui, dans ce cas, est subrogé dans les droits de l'agent aux indemnités journalières

En absence de subrogation, la collectivité déduit tout simplement le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute, puis elle calcule les prélèvements. L'agent perçoit par ailleurs, directement de la caisse primaire d'assurance maladie, ses indemnités journalières.

Depuis le 1er juillet 2013, l'employeur est subrogé de plein droit en cas de maintien de salaire, sans que l'accord du salarié soit requis.

Cependant, la subrogation doit être arrêtée lorsque le montant du traitement maintenu à l'agent devient inférieur au montant des prestations en espèce versées par la CPAM.

> Les agents en CMO sont-ils impactés par une journée de carence ?

Depuis le 1er janvier 2018, un jour de carence pour maladie des agents publics est appliqué au titre de la protection statutaire. Aucune rémunération n'est donc versée au titre du premier jour de congé maladie.

Toutefois, la journée de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- lors des arrêts de maladie ordinaire de prolongation
- lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie
- au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- au premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

Remarque :

L'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que la suspension de la journée de carence en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue d'être suspendu pour les agents de droit publics testés positifs à la Covid et qui font l'objet d'un arrêt de travail, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

> La journée de carence s'applique-t-elle lors d'une hospitalisation de l'agent ?

La circonstance qu'un agent transmette à son employeur des bulletins de situation faisant état de son hospitalisation et non des certificats médicaux ne remet pas en cause son droit à être placé en CMO. Cela constitue une justification de l'état de santé de l'agent.

La journée de carence s'applique donc dans les conditions de droit commun (voir question précédente).

> Quelle est l'obligation d'un agent envers son employeur lors de l'établissement d'un arrêt de travail ?

Les arrêts de travail (volet 3) doivent être transmis à l'employeur par l'agent malade. Les volets 1 et 2 sont transmis par l'agent à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Les textes ne prévoient pas de délai de transmission à l'employeur contrairement à ce qui est prévu pour les fonctionnaires.

Cependant, ils doivent transmettre les 2 volets de leurs arrêts de travail à la CPAM dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail. En cas de non-respect de ce délai, la CPAM pourra sanctionner l'agent en diminuant le montant des indemnités journalières qui lui sont versées. L'employeur pourra répercuter cette diminution sur la prestation statutaire à laquelle l'agent a droit.

> L'employeur peut-il contrôler les arrêts de travail de ses agents ?

L'agent contractuel doit informer la collectivité de tout changement de résidence, afin de lui permettre d'effectuer ou de faire effectuer toutes les enquêtes nécessaires et de procéder aux contrôles et contre-visites en vue de s'assurer que les arrêts de travail sont justifiés.

A tout moment, l'employeur peut procéder à un contrôle de l'arrêt maladie par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le conseil médical peut être saisi. L'avis du conseil médical peut être également contesté devant le conseil médical supérieur.

> Textes de référence

Code général de la fonction publique – articles L445-1, L445-2 (ancien article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983), L714-4 (ancien article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 – article 115

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 – article 93

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 – articles 7, 11, 12, 28 et 32

Code de la Sécurité sociale – articles L321-1, L321-2, L323-1, L324-1, R321-2, R323-1, R323-11, D323-2

Code du travail - article L. 1224-3

Circulaire MCT/B/06/00027/C DGCL-FPT3/2006 012808 DEP du 13.03.2006

Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finance pour 2011, NOR MFPF 1202031 C

Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires, NOR CPAF1802864C

> Publications du CIG

- **Point sur...** *la journée de carence*
- **Etudes statutaires :** *Agents contractuels, Régimes de protection sociale dans la fonction publique*