



SNPTP

FICHE TECHNIQUE

Arrêt maladie d'un contractuel

En cas de maladie attestée par un certificat médical, l'agent contractuel a droit à des congés de maladie. Les conditions d'attribution et de rémunération diffèrent selon que la maladie est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Droit à congé

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail :

- les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa CPAM,
- et le volet n° 3 à son administration.

Durée et rémunération du congé

Principe

L'agent contractuel dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit en cas de maladie, s'il remplit les conditions pour en bénéficier :

- des indemnités journalières (IJ) pour maladie non professionnelle, pendant 360 jours calendaires au maximum au cours de 3 années consécutives calculées de date à date,
- ou des IJ pour maladie non professionnelle, pendant une période de 3 ans calculée de date à date en cas d'affection de longue durée,
- ou des IJ pour maladie professionnelle pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation de sa blessure, si son arrêt de travail est dû à un accident de travail ou une maladie professionnelle (AT-MP).

En outre, s'il justifie d'une certaine ancienneté dans son administration, il bénéficie, pendant une certaine durée, du maintien de son plein ou demi-traitement. Les indemnités journalières sont alors déduites du plein ou du demi-traitement. En pratique :

- soit l'administration verse la part du traitement indiciaire complémentaire aux indemnités journalières (dans ce cas, l'agent doit communiquer à son administration le montant des indemnités qu'il perçoit. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de ces informations) ;
- soit l'administration verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement et perçoit les indemnités journalières à la place de l'agent.

Si l'agent ne justifie pas de l'ancienneté suffisante pour bénéficier du maintien de son plein ou demi-traitement, il est placé en congé de maladie sans traitement pour une durée maximale d'un an si son incapacité de travail est temporaire. Si son incapacité est permanente, il est licencié. Il perçoit les indemnités journalières durant cette période.

Traitement de base

En cas de maladie non professionnelle, l'agent bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs (ou de 300 jours en cas de services discontinus), de congés de maladie rémunérés pendant une durée qui varie selon son ancienneté. La période de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement ou du demi-traitement
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète (ou jusqu'à la consolidation de sa blessure). Il bénéficie du maintien de son plein traitement pendant une durée variable selon son ancienneté :

Durée de rémunération à plein traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Dès l'entrée en fonction	30 jours
Après 1 an de services (2 ans dans la fonction publique d'État)	60 jours
Après 3 ans de services	90 jours

Lorsque les droits au plein traitement sont épuisés, l'agent ne perçoit plus que les indemnités journalières.

À noter :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent a aussi droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement liés à la maladie ou l'accident.

Indemnité de résidence et supplément familial de traitement (SFT)

Aucun texte ne précise les conditions de versement de l'indemnité de résidence et du SFT. Par analogie avec les fonctionnaires, l'administration peut les maintenir en intégralité pendant les périodes de plein ou de demi-traitement.

Primes et indemnités

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié). Toutefois, lorsque des modulations ou des suspensions sont prévues en fonction des résultats et de la manière de servir ou en cas de remplacement de l'agent, elles sont normalement appliquées.

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale.

Dans la fonction publique hospitalière, aucune disposition ne fixe les règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités.

Conséquences sur l'ancienneté et la retraite

Les périodes de congé de maladie sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et la retraite.

Fin du congé

À l'issue d'un congé de maladie rémunéré par l'administration, l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi antérieur (à défaut, sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente).

S'il est temporairement inapte, il est placé en congé de maladie sans traitement pour une durée maximale d'un an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire. S'il est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé non rémunéré, il est réaffecté sur son emploi antérieur ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est définitivement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré, il est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

Commentaires FO

FO revendique depuis des années l'assouplissement de la réglementation concernant les congés maladie : la loi Sauvadet aurait pu le permettre !

En outre, **FO** rappelle aux agents qu'ils **doivent être informés de leurs droits dès la signature de leur premier contrat**, en particulier concernant la protection sociale.

Paris, le 17 novembre 2015