

Le congé de maladie ordinaire des agents contractuels de droit public

Références :

- Code de la sécurité sociale, art. L321-2 et R321-2
- Décret n° 85-1148 du 24.10.1985 relatif à la rémunération des personnels des 3 fonctions publiques, art. 9
- Décret n° 88-145 du 15.02.1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, art. 7, 11 à 13, 27-28, 33
- Décret n° 2010-997 du 26.08.2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés
- Circulaire du 22.03.2011 relative au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés

Les agents contractuels de droit public en activité bénéficient, sur présentation d'un certificat médical d'arrêt de travail, de congés de maladie ordinaire pendant une période de **12 mois consécutifs** ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant **300 jours** de services effectifs, dans certaines limites (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 7*).

PROCEDURE D'ATTRIBUTION

L'attribution du congé de maladie ordinaire se fait de plein droit, sur présentation d'un **certificat médical** d'un médecin dans les **48 heures**. Le volet 3 du certificat médical est à adresser à l'employeur, tandis que les volets 1 et 2 sont à adresser à la CPAM dans les 2 jours qui suivent la date d'interruption de travail (*Code de la sécurité sociale, art. L321-2 et R321-2*).

IMPORTANT : Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir, lorsque l'agent est recruté pour une durée déterminée.

REMUNERATION

Le jour de carence :

La Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, art. 115, réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Les agents publics, fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, ne bénéficient du maintien de leur traitement qu'à compter du 2^{ème} jour de congé de maladie ordinaire. Le jour de carence s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Ce jour de carence ne s'applique pas pour les prolongations de congé de maladie ordinaire et sera supprimé si, après avis du Comité médical départemental, la pathologie de l'agent entraîne son placement en congé de grave maladie.

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

La rémunération :

Les conditions de maintien du traitement par l'employeur varient en fonction de l'ancienneté de services. Ainsi, après :

- **4 mois de service, l'agent bénéficie de :**
 - 1 mois à plein traitement
 - et 1 mois à demi-traitement

- **2 ans de services, l'agent bénéficie de :**
 - 2 mois à plein traitement
 - et 2 mois à demi-traitement

- **3 ans de services, l'agent bénéficie de :**
 - 3 mois à plein traitement
 - et 3 mois à demi-traitement

L'ancienneté de service requise pour avoir droit à un congé de maladie rémunéré par l'employeur est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration qui a recruté l'agent. En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois (*Décret n° 88-145, du 15.02.1988, art. 28 et 30*).

En deçà d'une période suffisante de services fixée à 4 mois, l'agent contractuel ne peut prétendre à aucun congé de maladie rémunéré par son employeur. Il est alors placé en congé de maladie ordinaire sans traitement et ne perçoit que les indemnités journalières de maladie de la part de la CPAM, s'il remplit les conditions pour en bénéficier.

A noter que les indemnités journalières sont versées par la CPAM avec un délai de carence de 3 jours.

Périodes rémunérées à plein traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 100% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,

Périodes rémunérées à demi-traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 50% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,

Concernant le **régime indemnitaire** (*les primes*), il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, au regard du principe de libre administration.

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 territoriale **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 est fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et le congé de maladie ordinaire en fait partie. Cependant, les primes maintenues en cas de congé de maladie ordinaire **suivent le sort du traitement** : à 100% en période de plein traitement et à 50% en période de demi-traitement.

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 du 29 novembre 2011 n° 09MA00832, CE du 12 juillet 2006 n° 274628, QE n° 93024 JOAN du 16 août 2016, QE n° 20512 JOAN du 26 novembre 2019*).

L'agent contractuel a également droit aux **indemnités journalières de maladie** versées par la Sécurité sociale. En pratique, l'employeur verse à l'agent contractuel :

- soit la **totalité** de son plein ou demi-traitement et il se fait rembourser par la CPAM du montant des indemnités journalières. C'est ce qu'on appelle la **subrogation**.
- ou bien la **part** du traitement qui lui est due jusqu'à hauteur du plein ou demi-traitement en complément des indemnités journalières qui sont versées directement à l'agent par la CPAM (*pas de subrogation*)

Lorsque les périodes de rémunération à plein ou à demi-traitement sont épuisées, l'agent contractuel ne perçoit plus que les indemnités journalières versées par la CPAM s'il remplit les conditions pour en bénéficier.

LA FIN DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE : APTITUDE A LA REPRISE

L'agent contractuel physiquement apte à la reprise de ses fonctions à la fin de son congé de maladie ordinaire est réemployé dans les conditions suivantes :

- s'il remplit les conditions requises, il reprend son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.
- s'il ne peut pas être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.
(*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13 I et 33*)

Pour les agents sous contrat à durée déterminée, ces garanties s'appliquent uniquement dans le cas où le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi, qui n'est alors prononcé que pour la période d'engagement restant à courir (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 34*).

La reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique :

L'agent adresse sa **demande d'autorisation** de travailler à temps partiel thérapeutique **à son employeur**. Sa demande doit être accompagnée d'un certificat médical de son médecin indiquant :

- la quotité de temps partiel demandée (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %)
- la durée de la période de temps partiel thérapeutique,
- les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique prescrites.
(*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-1 et décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 9-1*)

Pour que l'agent contractuel puisse bénéficier de l'indemnité journalière versée par la CPAM, il doit remplir les conditions d'éligibilité au versement de cette indemnité journalière définies à l'article L323-3 du Code de la sécurité sociale.

Par conséquent, **c'est le médecin conseil de la CPAM qui doit se prononcer sur l'octroi du temps partiel thérapeutique**, pour une durée adaptée à l'état de santé de l'agent (*QE Sénat n° 00634 du 11.07.2002*).

Il **revient ensuite à l'autorité territoriale d'autoriser la demande de temps partiel thérapeutique** présentée par l'agent. Un refus d'accorder le temps partiel thérapeutique devra être motivé (*Code des relations entre le public et l'administration, art. 211-2*).

L'employeur doit **informer le médecin du travail** de toutes les demandes des agents de temps partiel thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-8*).

La reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique est accordée à condition :

- que la reprise et le travail effectué soient reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré,
- ou que l'assuré ait besoin d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le travail à temps partiel thérapeutique peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie : à la fin d'un congé de maladie ou bien sans que l'agent ait été en arrêt de travail auparavant.

Cette autorisation est accordée et, le cas échéant, renouvelée **par périodes de 1 à 3 mois, dans la limite d'1 année** (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-2*).

L'agent contractuel à temps partiel thérapeutique perçoit :

- sa rémunération calculée au prorata de la durée de travail effectuée
- **et** les prestations en espèces maintenues par la CPAM.

L'agent contractuel à temps partiel thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-9*).

LA FIN DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE : EN CAS D'INAPTITUDE

L'inaptitude temporaire à la reprise des fonctions :

Lorsque l'agent contractuel est inapte de façon temporaire à la reprise de ses fonctions, à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, il est placé en **congé sans traitement**.

La **durée maximum** du congé sans traitement est d'**1 an**. Mais cette durée peut être prolongée de **6 mois**, si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette prolongation (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-1*).

Si l'agent est en contrat à durée déterminée, le congé sans traitement ne pourra pas être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 32*).

Pendant son congé sans traitement, l'agent contractuel ne perçoit plus de rémunération, mais il peut ouvrir droit, s'il en remplit les conditions, au versement :

- d'**indemnités journalières** servies à l'assuré par la CPAM
- ou d'une **pension d'invalidité temporaire** du régime général de la sécurité sociale servie à l'assuré par la CPAM.

A l'issue de son congé sans traitement, si l'agent contractuel se trouve en droit de prétendre à un congé pour accident de travail, à un congé pour maladie professionnelle, à un congé de maternité, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à un congé d'adoption, le bénéfice de ce type de congé lui est accordé (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-II*).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent contractuel **apte** à reprendre ses fonctions est **réemployé dans les mêmes conditions qu'à la fin d'un congé de maladie rémunéré** (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 33*).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent contractuel qui demeure **inapte** à reprendre ses fonctions est **licencié si son reclassement dans un autre emploi s'avère impossible** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 33).

Lorsque la durée du congé sans traitement est **égale ou supérieure à 1 an**, l'agent contractuel ne pourra être réemployé que s'il en formule la **demande par lettre recommandée avec accusé de réception**, au plus tard **1 mois avant l'expiration du congé sans traitement**. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-II).

L'inaptitude définitive à la reprise des fonctions :

A l'issue du congé de maladie ordinaire et lorsqu'il a été médicalement constaté par un **médecin agréé** que l'agent contractuel se trouve, de manière **définitive, inapte** à occuper son emploi, l'employeur doit :

- en priorité, **chercher à reclasser l'agent**, sous réserve que ce dernier ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent,
- inviter l'agent à présenter une **demande de reclassement** dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis,
- lui indiquer les conditions dans lesquelles des **offres de reclassement** sont susceptibles de lui être adressées,
- **licencier** l'agent contractuel lorsque, malgré ses recherches de solutions, le reclassement s'avère impossible. L'agent contractuel pourra alors prétendre à une indemnité de licenciement pour inaptitude physique.

(Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-III)

L'obligation de reclassement pour inaptitude physique :

L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est, à l'expiration de ses droits à congés de maladie rémunérés et non rémunérés, licencié **sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé** (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13).

Sont concernés par cette obligation de recherche d'un reclassement, les agents contractuels recrutés **à titre permanent pour occuper un emploi permanent**, c'est-à-dire recrutés au titre de l'article 3-3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ces agents peuvent avoir été recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais aussi en contrat à durée déterminée (CDD).

Cependant, le terme du CDD doit être postérieur à la date de la demande de reclassement (Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-III).

La proposition de reclassement doit porter sur :

- un emploi que la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel,
- un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie hiérarchique inférieure,
- un emploi adapté à l'état de santé de l'intéressé et compatible avec ses compétences professionnelles. Les recommandations médicales doivent être prises en compte,
- un emploi au sein des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent,
- un emploi ayant fait l'objet d'une offre écrite et précise,
- un emploi proposé, pour les agents en CDD, pour la période du contrat restant à courir.

(Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-III).

Les conséquences de l'échec du reclassement :

En cas d'**absence de demande** de l'agent d'un reclassement dans les délais impartis ou en cas de **refus**, par l'agent, du bénéfice de la procédure de reclassement, l'agent est **licencié** au terme du délai de **préavis**.

La **durée du préavis** varie selon la durée de service effectuée par l'agent auprès de l'autorité territoriale qui l'a recruté. Ainsi, la durée du préavis sera de :

- **8 jours** si l'agent a une ancienneté **inférieure à 6 mois** de services,
- **1 mois** au moins si l'agent a une ancienneté comprise **entre 6 mois de services et 2 ans** de services,
- **2 mois** au moins si l'ancienneté de l'agent est **égale ou supérieure à 2 ans**.

Ces durées de préavis sont **doublées**, dans la limite de 4 mois, pour les **agents reconnus travailleurs handicapés** relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du Code du travail (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 40*).

Lorsqu'aucun reclassement n'a pu être proposé avant le terme du préavis de licenciement, l'agent est placé, à l'issue du préavis, en **congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois**.

Ce congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement : une **attestation de suspension du contrat** doit alors être délivrée à l'agent.

En cas d'impossibilité de reclassement à l'issue de ce congé sans traitement ou en cas de refus de l'emploi proposé, la **Commission consultative paritaire** est informée, par l'autorité territoriale, des motifs qui empêchent ce reclassement professionnel et l'agent est alors licencié.

La procédure de licenciement pour inaptitude physique :

Aucun licenciement pour inaptitude physique ne pourra intervenir :

- avant l'expiration des droits à congés de maladie rémunérés (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-IV*),
- sans que l'agent ait été mis à même de demander la communication de son dossier individuel et de son dossier médical (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-V*).

1. **L'entretien préalable au licenciement** (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 42*)

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou par **lettre remise en mains propres contre décharge**. Cette lettre indique **l'objet** de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de 5 jours ouvrables** (jours travaillés sauf le dimanche et les jours fériés) **après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale (le licenciement pour inaptitude physique en est une), la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à **communication de son dossier individuel et de son dossier médical** et à l'assistance de **défenseurs de son choix** (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 13-V*).

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent :

- le ou les **motifs du licenciement**,
- le **délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement** (délai correspondant à la moitié du délai de préavis),
- les **conditions** dans lesquelles les **offres de reclassement** sont présentées (*Décret n° 88-145 du 15.02.1988, art. 42*).

2. **Consultation de la Commission consultative paritaire :**

La Commission consultative paritaire, compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels recrutés à titre permanent sur un emploi permanent, **doit être consultée**, lorsque l'agent concerné est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service, après recherche d'un reclassement.

3. La décision de licenciement :

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la Commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui **notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou par **lettre remise en mains propres** contre décharge.

Cette lettre indique :

- les motifs du licenciement,
- la date d'effet du licenciement compte tenu du reliquat des droits à congés et du préavis (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 13-III et 40*).

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en mains propres de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis (*Décret n° 88-145 du 15 .02.1988, art. 40, 42-1 et 42-2*).

La lettre de licenciement invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du Décret n° 88-145 du 15 .02.1988 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. L'agent peut, à tout moment, renoncer au bénéfice du préavis.

L'indemnité de licenciement :

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une **indemnité de licenciement** est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

Toutefois, cette indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L161-17-2 du Code de la Sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale,
- sont démissionnaires de leurs fonctions,
- sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 du Décret n° 88-145 du 15.02.1988 (reclassement pour inaptitude physique).