

Fiche pratique

# LE CONGÉ DE MALADIE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVÉ

Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) bénéficient de congés de maladie en cas d'absence au travail justifiée par une incapacité temporaire résultant d'une maladie constatée par un certificat médical.

Les agents contractuels de droit privé relèvent des dispositions du Code du travail et du régime général de sécurité sociale. Par conséquent, ils bénéficient de la même protection qu'un salarié de droit privé.

*Références juridiques :*

- *Code du travail*
- *Code de la sécurité sociale*
- *Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2013, Pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.*

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. La transmission de l'arrêt de maladie.....</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>2. La suspension du contrat de travail en cas d'arrêt de maladie.....</b>      | <b>3</b>  |
| <b>3. La rémunération pendant le congé de maladie .....</b>                       | <b>4</b>  |
| 3.1. Les indemnités journalières.....   | 4         |
| 3.2. L'indemnité complémentaire à l'allocation journalière .....                  | 5         |
| 3.3. La subrogation.....  | 7         |
| <b>4. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie... </b>  | <b>8</b>  |
| <b>5. Inaptitude médicalement constatée de l'agent contractuel de droit privé</b> | <b>8</b>  |
| 5.1. Une inaptitude médicalement constatée par le médecin de prévention .....     | 9         |
| 5.2. L'obligation de reclassement .....   | 9         |
| <b>6. Schéma récapitulatif pour les agents contractuels de droit privé.....</b>   | <b>10</b> |

## 1. La transmission de l'arrêt de maladie

Transmission de l'arrêt de maladie à l'employeur :

L'agent informe son employeur dans les plus brefs délais et transmet le volet 3 du certificat médical initial ou de prolongation d'un médecin ou d'une sage-femme à l'autorité territoriale **dans un délai de 48 heures**.

En cas d'hospitalisation, le bulletin de situation ou d'hospitalisation fait office d'avis d'arrêt de travail.

Transmission de l'arrêt de maladie à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie :

L'agent transmet également les volets 1 et 2 du certificat médical initial ou de prolongation à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle il est affilié dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail (art. R 321-2 du code de la sécurité sociale).

## 2. La suspension du contrat de travail en cas d'arrêt de maladie

Durant l'arrêt de maladie de l'agent contractuel de droit privé, le contrat de travail est suspendu. Par conséquent, les obligations contractuelles sont suspendues : fourniture du travail et de la rémunération pour l'employeur, exécution de la prestation de travail pour le salarié.

Le contrat de travail n'est donc pas rompu et sa durée continue de courir jusqu'au terme prévu.

L'agent n'est donc pas rémunéré pendant la durée de suspension de son contrat de travail mais il peut percevoir, sous réserve de remplir les conditions :

- Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ;
- Un complément de rémunération versé par la collectivité ou l'établissement ; l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière.



*Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts dans lesquels elle améliore les droits des salariés aux congés payés. Elle permet notamment l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.*

*Jusqu'à présent, en vertu de la loi, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail. Cette disposition du Code du travail a été jugée contraire au droit de l'Union européenne par la Cour de cassation. Elle se base sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et sur l'article 7 de la Directive 2003/88.*

*La Cour considère désormais que les arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé au même titre que les congés maternité ou les congés payés par exemple.*

*Ainsi, l'agent contractuel de droit privé en **arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel** est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.*

## 3. La rémunération pendant le congé de maladie

S'il remplit les conditions d'octroi, l'agent contractuel de droit privé peut percevoir des indemnités journalières et une indemnité complémentaire à l'allocation journalière.

### 3.1. Les indemnités journalières

Les agents contractuels de droit privé bénéficient du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent des Indemnités Journalières (IJ).

Ces indemnités sont des prestations en espèces versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle l'agent est affilié, pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières n'ont pas le caractère de rémunération mais de revenu de remplacement. Elles sont soumises à Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et à Contribution Sociale Généralisée (CSG). Elles sont imposables sauf en ce qui concerne les indemnités journalières versées au titre d'une affection de longue durée.

Conditions d'ouverture des droits des indemnités journalières :

|                    | arrêt de travail inférieur à 6 mois   | arrêt de travail supérieur à 6 mois  |
|--------------------|---|--|
| immatriculation    | -   | justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social<br>ET  |
| heures travaillées | avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail<br>OU                         | avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail<br>OU                        |
| cotisations        | avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail | avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail |

Les indemnités journalières sont versées à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail (3 jours de carence) au vu :

- De l'arrêt de travail transmis à la CPAM dans les 48 heures par l'agent ou par la collectivité ou l'établissement ;
- ET de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières établie par la collectivité ou l'établissement puis transmise à la CPAM via le site [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr) ou téléchargeable sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr).



*Compte tenu des 3 jours de carence, il n'est pas nécessaire de transmettre ces éléments à la CPAM pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 3 jours.*

Le nombre maximal d'indemnités journalières que peut recevoir l'agent est fixé à 360 pour une période maximale de 3 ans (en cas d'affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être servie pendant 3 ans par affection).

### Deux cas de figure possibles :

☞ Soit les indemnités journalières sont versées directement à l'agent par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle il est affilié.

☞ Soit la collectivité ou l'établissement est subrogé(e) dans les droits de l'agent.

### Prolongations d'arrêt de travail interrompu par le week-end ou un jour férié :

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, les prolongations d'arrêts de travail ne couvrant pas le week-end ou un jour férié ne donnent pas lieu à indemnisation des jours non prescrits.

Ainsi, un agent en arrêt du lundi au vendredi, et qui se voit prolonger son arrêt de travail à compter du lundi, le week-end est à la charge de la collectivité si l'agent remplit les conditions d'ancienneté ou est fonctionnaire. Cependant, l'agent reste placé en CMO durant cette période dans la mesure où l'arrêt de travail est bien une prolongation.

En revanche, étant donné que le délai de 48 heures n'est pas dépassé, les jours de carences ne sont pas appliqués.

Dès lors qu'une interruption d'arrêt de travail de plus de 48 heures intervient entre un arrêt et sa prolongation, une journée de carence doit être appliquée.



Exemple : un agent est en arrêt du lundi au vendredi, il ne voit son médecin que le mardi suivant car il y a le samedi, dimanche et le lundi est férié, il se verra appliqué 3 jours de carence à compter du mardi.

## **3.2. L'indemnité complémentaire à l'allocation journalière**

Conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail, **l'agent contractuel de droit privé, ayant 1 an d'ancienneté, peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie dûment constatée** par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

### Conditions d'ouverture des droits à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière :

- Justifier d'1 an d'ancienneté ;
- Avoir justifié de l'incapacité dans les 48 heures (l'agent adresse l'arrêt de travail à la collectivité ou l'établissement dans les 48 heures) ;
- Etre pris en charge par la sécurité sociale (l'agent remplit les conditions pour percevoir des indemnités journalières) ;
- Etre soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

### Montant et durée de l'indemnité complémentaire :

La durée d'indemnisation de l'agent pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et sa durée d'absence :

|  |  |
|--|--|
| pendant les 30 premiers jours<br>+ 10 jours par période entière<br>de 5 ans d'ancienneté en sus,<br>dans la limite de 90 jours | 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il<br>avait continué à travailler         |
| pendant les 30 jours suivants<br>+ 10 jours par période entière<br>de 5 ans d'ancienneté en sus,<br>dans la limite de 90 jours | 2/3 (66,66%) de la rémunération brute que le salarié aurait<br>perçue s'il avait continué à travailler |

Exemple : Un agent ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire brut pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants.

Un agent ayant entre 6 ans et 10 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire brut pendant 40 jours et 66,66 % pendant les 40 jours suivants.



*L'indemnité complémentaire à l'allocation journalière est versée à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence (7 jours de carence) pour chaque arrêt de travail initial (pas de jour de carence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; dans ces deux cas, l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière est versée dès le 1<sup>er</sup> jour).*

### Calcul de l'indemnité complémentaire :

L'agent contractuel de droit privé bénéficie de l'indemnité complémentaire sur une période de référence de 12 mois. Cette période de référence est mobile.

Par conséquent, **il convient de tenir compte des indemnités déjà perçues par l'agent durant les 12 mois antérieurs**, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation indiquées précédemment.

Exemple : l'agent en CAE transmet un arrêt de maladie pour la période du 15 au 30 novembre 2015. Compte tenu de son ancienneté (2 ans), il peut bénéficier de 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %.

↳ 7 jours de carence sont appliqués du 15/11/2015 au 21/11/2015 inclus. Pour la journée du 22/11/2015 : période de référence du 23/11/2014 au 22/11/2015. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 20 jours indemnisés à 90 %. Il lui reste donc 10 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %. La collectivité ou l'établissement rémunérera donc l'agent à 90 % pour la journée du 22/11/2015.



*Un outil de décompte est disponible sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace Carrière -Statut / Modèles et outils / La Maladie / Outils décompte droits maladie-contractuels droits privés*

### 3.3. La subrogation

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail.

Cependant, **la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières** (salaire maintenu égal ou supérieur au montant des indemnités journalières).

Par conséquent, lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur au montant des indemnités journalières, celles-ci ne peuvent être versées à l'agent que par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

#### MISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION AVEC L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE A L'ALLOCATION JOURNALIERE :

La collectivité ou l'établissement demande la subrogation au moment de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

L'indemnité complémentaire est versée sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

La subrogation s'applique après les 7 jours de carence, soit à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence (ou à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

Exemple : l'agent en contrat CAE transmet un arrêt de maladie de 10 jours.

| 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt       | 4 <sup>ème</sup> jour d'arrêt                        | 8 <sup>ème</sup> jour d'arrêt   |
|------------------------------------|--|---|
| 3 jours de carence                 | + 4 jours de carence                                 | 90 % du salaire brut pendant 3 jours  |
| <i>pas d'IJ ni de rémunération</i> | <i>l'agent perçoit directement les IJ de la CPAM</i> | <i>l'employeur demande la subrogation et verse l'indemnité complémentaire</i> |

Il convient de faire apparaître les indemnités journalières encaissées en lieu et place de l'agent sur le bulletin de paie de l'agent :

- Le montant brut reconstitué des indemnités journalières est déduit dans le salaire brut ;
- ET le montant net des indemnités journalières est reversé après déduction des cotisations.

| CODE | LIBELLÉ                        | BASE ou NOMBRE | TAUX   | MONTANT  | COTISATIONS PATRONALES |         |
|------|--------------------------------|----------------|--------|----------|------------------------|---------|
|      |                                |                |        |          | TAUX                   | MONTANT |
| 379  | Rémunération de Base CAE       | 112.67         | 9.7600 | 1 099.66 |                        |         |
| 1165 | Ind. Journalières Brut CAE-CUI | -455.22        | 1.2301 | -559.97  |                        |         |
| 1060 | CSG Dédutable CAE-CUI          | 530.25         | 5.1000 | -27.04   |                        |         |
| 1061 | CSG Non Dédutable CAE-CUI      | 530.25         | 2.4000 | -12.73   |                        |         |
| 1062 | CRDS CAE-CUI                   | 530.25         | 0.5000 | -2.65    |                        |         |
| 1063 | Urssaf Maladie Exo CAE-CUI     | 539.69         | 0.7500 | -4.05    |                        |         |
| 1065 | Urssaf Vieill. tot Exo CAE-CUI | 539.69         | 0.4000 | -2.16    |                        |         |
| 1064 | Urssaf Vieillesse Exo CAE-CUI  | 539.69         | 6.9000 | -37.24   |                        |         |
| 1068 | Urssaf FNAL CAE                | 539.69         |        |          | 0.1000                 | 0.54    |
| 1067 | Urssaf solid.autoPP CAE-CUIexo | 539.69         |        |          | 0.3000                 | 1.62    |
| 1066 | Urssaf AT CAE-CUI              | 539.69         |        |          | 1.6400                 | 8.85    |
| 1531 | Urssaf Cont.dia.soc.CAE-CUIexo | 539.69         |        |          | 0.0160                 | 0.09    |
| 1796 | Urssaf Pénibilité CAE-CUIexo   | 539.69         |        |          | 0.0100                 | 0.05    |
| 67   | Retraite IrcantecTrA RG        | 539.69         | 2.8000 | -15.11   | 4.2000                 | 22.67   |
| 1379 | CNFPT Emploi Avenir - CAE      | 539.69         |        |          | 0.5000                 | 2.70    |
| 1070 | Pôle Emploi TA CAE-CUI         | 539.69         |        |          | 6.4000                 | 34.54   |
| 838  | IJ net du 01 au 30/04          |                |        | 455.22   |                        |         |



Contactez le service Paie du Centre de Gestion pour les modalités

## 4. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie

Le code du travail prévoit une visite de reprise avec le médecin du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie.

Dès que la collectivité ou l'établissement a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, elle saisit l'unité Médecine professionnelle et préventive du service Santé et sécurité au travail du Centre de Gestion afin d'organiser l'examen médical de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail.

De plus, préalablement à la reprise du travail, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, l'agent, le médecin traitant ou le médecin conseil de l'assurance maladie (avec l'accord de l'agent), peuvent demander une visite de pré-reprise auprès du médecin de prévention.

## 5. Inaptitude médicalement constatée de l'agent contractuel de droit privé

Il est possible de mettre fin à un contrat de travail de droit privé par un licenciement pour inaptitude physique en cas d'inaptitude médicalement constatée et en cas d'impossibilité de reclassement.

C'est le médecin de prévention qui constate l'inaptitude au poste de travail.

## **5.1. Une inaptitude médicalement constatée par le médecin de prévention**

Dans le cas d'un agent contractuel de droit privé en arrêt de maladie, l'avis d'aptitude ou d'inaptitude sera rendu par le médecin de prévention lors de la visite médicale de reprise après un arrêt de travail à la demande de l'employeur (art. R. 4624-22 du code du travail) et/ou lors d'une visite médicale à la demande de l'agent.

L'inaptitude est reconnue au terme de 2 examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines (art. R. 4624-31 du code du travail), auxquels s'ajoutent des examens complémentaires, si nécessaire. Le médecin de prévention se prononce après étude du poste de travail et des conditions de travail.

Toutefois, l'inaptitude peut être constatée dès le 1<sup>er</sup> examen médical dans l'un des cas suivants :

- Si le médecin de prévention considère que le maintien au poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'agent ou celles des tiers ;
- Si un examen de pré-reprise a eu lieu au maximum 30 jours auparavant. L'examen de pré-reprise est obligatoire dès lors que l'arrêt de travail est d'une durée de plus de 3 mois. Il est organisé par le médecin de prévention à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou de l'agent. Cette visite de pré-reprise ne donne pas lieu à l'établissement de la fiche médicale d'aptitude (art. R. 4624-47 du code du travail).

Le médecin de prévention établit l'avis d'inaptitude. Cet avis précise que l'inaptitude est totale ou partielle, temporaire ou définitive. Le médecin de prévention rend des conclusions écrites sur l'aptitude de l'agent à exercer l'une des tâches existantes dans la collectivité. Il propose, le cas échéant, des mesures individuelles ou la transformation du poste.

## **5.2. L'obligation de reclassement**

En cas d'inaptitude médicalement constatée, le reclassement de l'agent doit être étudié avant d'envisager un licenciement pour inaptitude physique.

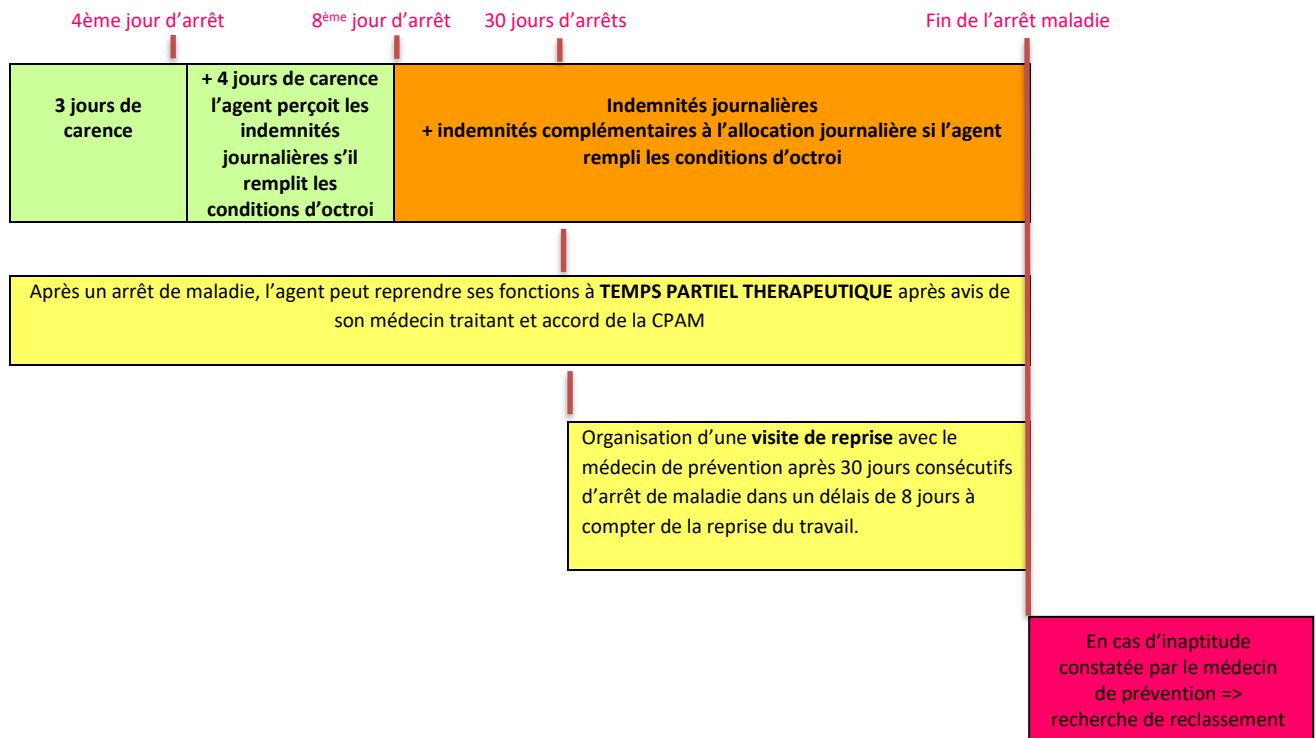
L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier l'agent devenu inapte à son poste (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail). Ce délai d'un mois court à compter du second examen du médecin de prévention.

Le reclassement est une obligation de moyens et non de résultat pour l'employeur. La recherche de reclassement s'effectue par tout moyen approprié, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté aux capacités du salarié, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (art. L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail).

Par conséquent, **le licenciement pour inaptitude médicale n'est fondé que si l'employeur a effectué des recherches de reclassement actives, personnalisées et loyales, en collaboration avec le médecin de prévention, mais qui n'ont pu aboutir.**

## 6. Schéma récapitulatif pour les agents contractuels de droit privé

Dans un délai de 48h, l'agent transmet un arrêt de travail d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste, d'une sage-femme (volet 3) + envoi des volets 1 et 2 à la CPAM à laquelle il est affilié.



## Récapitulatif de la procédure

- Réceptionner un arrêt de maladie initial ou de prolongation (volet 3)
  - l'agent ou la collectivité/établissement envoie les volets 1 et 2 à la CPAM
  
- Indemnités journalières avec ou sans subrogation (pour un arrêt > 3 jours) :
  - transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM à laquelle l'agent est affilié (via le site net-entreprises.fr)
  - faire apparaître le montant des indemnités journalières sur le bulletin de paie de l'agent ⇒ contacter l'unité PAIE du Centre de Gestion pour les modalités
  
- Verser l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière après 7 jours de carence si l'agent a au moins 1 an d'ancienneté
  - appliquer la subrogation
  
- Si l'agent reprend le travail après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie
  - organiser un rendez-vous avec la médecine professionnelle et préventive dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail
  
- Si le médecin traitant de l'agent préconise une reprise à temps partiel thérapeutique :
  - adresser un exemplaire de la prescription médicale à la CPAM à laquelle l'agent est affilié pour accord
  - organiser un rendez-vous avec le médecin du travail pour accord et préconisations
  - transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM
  
- Si l'agent reprend le travail après plus de 3 mois consécutifs d'arrêt de maladie
  - organiser une visite de pré-reprise avec la médecine professionnelle et le médecin du travail
  - organiser un rendez-vous avec le médecin du travail dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail