CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

sur emplois permanents ou emplois non permanents (articles L.332-8 à L.332-14 et L.332-23 à L.332-28 du code général de la fonction publique)

Chaque agent contractuel de droit public en position d'activité a droit, s'il est atteint d'une maladie dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions, à un congé de maladie ordinaire sous réserve qu'il remplisse une condition de durée de services.

Les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC bénéficient de droits statutaires à congés de maladie et du régime général de sécurité sociale.

Références juridiques :

- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *Code de la sécurité sociale*

Notre mission, faciliter les vôtres !

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. La transmission de l'arrêt de maladie 3

2. Condition de durée de services pour ouvrir droit à un congé de maladie ordinaire 3

3. La durée du congé de maladie ordinaire 4

4. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire 4

4.1. La période de référence 5

4.2. Les indemnités journalières 6

4.3. La subrogation 8

5. Le temps partiel pendant le congé de maladie ordinaire 9

6. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois 9

7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie ordinaire 9

8. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte pendant le congé de maladie ordinaire 10

9. Situation de l'agent à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire 10

9.1. L'agent est apte à la reprise 10

9.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions 10

9.3. L'agent est inapte temporairement 11

9.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions 11

9.5. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions 11

10. Schéma récapitulatif pour les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC 12

1. La transmission de l'arrêt de maladie

Transmission de l'arrêt de maladie à l'employeur :
L'agent transmet le volet 3 du certificat médical initial ou de prolongation sécurisé (cerfa n°10170*08) ou télétransmis établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou 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 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. Condition de durée de services pour ouvrir droit à un congé de maladie ordinaire

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, **l'agent contractuel de droit public doit justifier d'au moins 4 mois de services.**

⚠ *Si l'agent contractuel de droit public ne remplit pas la condition de durée de services (il ne justifie pas de 4 mois de services au moment de son arrêt de travail) :*
- en cas d'inaptitude temporaire ⇨ il est placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale de 1 an. Il ne percevra que les indemnités journalières de la CPAM.
- en cas d'inaptitude définitive ⇨ il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Est pris en compte l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté l'agent, même s'il y' a eu interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption ait été inférieure à 4 mois.

Il n'y a pas de proratisation en cas de temps partiel ou de temps non complet.

⚠ *Pour les agents recrutés à l'occasion de la reprise par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (art. L. 1224-3 du code du travail), les services effectués auprès du précédent employeur sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique qui les accueille.*

Les congés suivants sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée : congés annuels, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour événements familiaux, congé pour formation syndicale, congé pour formation professionnelle, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle, congé pour la formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour l'accomplissement des obligations du service national, congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

N.B. : le congé maladie sans traitement ne permet d'acquérir de l'ancienneté et n'ouvre pas de droit à congés annuels (CAA Paris 16PA03576 du 15/05/2018).

3. La durée du congé de maladie ordinaire

Sur une période de 12 mois consécutifs, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs en cas de services discontinus, la durée du congé de maladie ordinaire est de :

- après 4 mois de services ⇨ 2 mois : 1 mois à 90% du traitement + 1 mois à 50% du traitement
- après 2 ans de services ⇨ 4 mois : 2 mois à 90% du traitement + 2 mois à 50% du traitement
- après 3 ans de services ⇨ 6 mois : 3 mois à 90% du traitement + 3 mois à 50% du traitement

⚠ *Lorsque l'agent contractuel de droit public est recruté pour une durée déterminée, le congé de maladie ordinaire ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.*

4. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire

Pendant le congé de maladie ordinaire, l'agent perçoit un plein traitement puis un demi-traitement avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale en fonction de son ancienneté de services.

Les éléments de la rémunération sont maintenus comme suit :

		TRAITEMENT	SFT	INDEMNITE RESIDENCE	REGIME INDEMNITAIRE
APRES 4 MOIS DE SERVICES	1 MOIS A 90% DU TRAITEMENT	90 %	100 %	100 %	selon délibération
	1 MOIS A 50% DU TRAITEMENT	50 %	100 %	100 %	selon délibération

		TRAITEMENT	SFT	INDEMNITE RESIDENCE	REGIME INDEMNITAIRE
APRES 2 ANS DE SERVICES	2 MOIS A 90% DU TRAITEMENT	90 %	100 %	100 %	selon délibération
	2 MOIS A 50% DU TRAITEMENT	50 %	100 %	100 %	selon délibération
APRES 3 ANS DE SERVICES		TRAITEMENT	SFT	INDEMNITE RESIDENCE	REGIME INDEMNITAIRE
	3 MOIS A 90% DU TRAITEMENT	90 %	100 %	100 %	selon délibération
	3 MOIS A 50% DU TRAITEMENT	50 %	100 %	100 %	selon délibération

4.1. La période de référence

L'agent contractuel de droit public perçoit un 90% du traitement puis un 50% du traitement selon le principe de la période de référence ou période médicale. Cette période de référence est mobile.

Pour les contractuels effectuant un service continu, la période de référence correspond à une période de 12 mois consécutifs précédant la date à laquelle la situation de l'agent est appréciée. Par conséquent, il faut se positionner sur chaque jour de l'arrêt maladie et remonter 1 an en arrière par rapport à ce jour calendaire pour déterminer la période de référence.

Exemple d'un agent contractuel ayant plus de 3 ans de services : l'agent transmet un arrêt de maladie pour la période du 15 au 16 novembre 2025.
↳ Pour la journée du 15 novembre 2025 : année médicale du 16/11/2024 au 15/11/2025. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 30 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 60 jours à 90% du traitement sur un total de 90 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 15/11/2025.
↳ Pour la journée du 16 novembre 2025 : année médicale du 17/11/2024 au 16/11/2025. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 31 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 59 jours à 90% du traitement sur un total de 90 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 16/11/2025.

Pour les contractuels effectuant un service discontinu, la période de référence correspond à une période de 300 jours de services effectifs. Par conséquent, il faut se positionner sur chaque jour de l'arrêt maladie et recenser le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés octroyés sur une période de 300 jours de travail effectif précédant chaque jour de l'arrêt maladie.

Exemple : l'agent transmet un arrêt de maladie pour la période du 15 au 16 novembre 2025. Compte tenu de son ancienneté (1 an de services), il peut bénéficier de 1 mois (30 jours) à 90% du traitement et 1 mois (30 jours) à 50% du traitement.
↳ Pour la journée du 15 novembre 2025 : période de référence des 300 jours de services effectifs précédant le 15/11/2025. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a effectué 270 jours de travail effectif. Pendant ces 270 jours, il a bénéficié de 7 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 23 jours à 90% du traitement sur un total de 30 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 15/11/2025.
↳ Pour la journée du 16 novembre 2025 : période de référence des 300 jours de services effectifs précédant le 16/11/2025. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 8 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 22 jours à 90% du traitement sur un total de 30 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 16/11/2025.

La rémunération est calculée en trentième. Par conséquent, tous les mois comptent pour 30 jours.

Exemple pour un agent présentant 4 arrêts de congé de maladie entre le 1er janvier 2026 et le 15 décembre 2026 :

Date du congé de maladie ordinaire	Nombre de jours calendaires	Nombre de jours à 90% du traitement	Nombre de jours à 50% du traitement
du 01/01/2026 au 31/01/2026	31 jours	30 jours	0 jour
Date du congé de maladie ordinaire	**Nombre de jours calendaires**	**Nombre de jours à 90% du traitement**	**Nombre de jours à 50% du traitement**
du 01/02/2026 au 29/02/2026	29 jours	30 jours	0 jour
du 01/11/2026 au 30/11/2026	30 jours	30 jours	0 jour
du 01/12/2026 au 15/12/2026	15 jours	0 jour	15 jours

4.2. Les indemnités journalières

Les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC 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 ET
heures travaillées	avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail OU	avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail 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 4ème 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 ou téléchargeable sur le site 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.

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est de nouveau applicable (Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).
Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public), placés en congé de maladie ordinaire, perçoivent leur rémunération statutaire au titre du deuxième jour de ce congé même si les indemnités journalières ne sont versées qu'à partir du 4ème jour d'arrêt de travail.

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 :

1. Soit les indemnités journalières sont versées directement à l'agent par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle il est affilié. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement déduit le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute. Conformément à l'article 12 du décret n° 88-145, les agents contractuels de droit public doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique en application du régime général de sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

2. 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 1er 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.

4.3. 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.
Conformément aux articles R. 323-11 du code de la sécurité sociale et 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, la subrogation est une possibilité pour la collectivité ou l'établissement.

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 :

La collectivité ou l'établissement demande la subrogation au moment de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.
Il est nécessaire d'indiquer une période de subrogation plus longue que la période de l'arrêt maladie en cours au cas où l'agent serait prolongé en congé de maladie.
Exemple : l'agent est en arrêt de maladie ordinaire du 01/01/2016 au 20/01/2016. Il justifie d'une durée de services de plus de 2 ans. Ses droits statutaires à congé de maladie ordinaire sont de 4 mois : 2 mois à plein et 2 mois à demi-traitement. Par conséquent, la collectivité ou l'établissement peut indiquer une période de subrogation du 01/01/2016 au 30/04/2016, qui couvre les droits à traitement statutaire.

Lorsque l'agent a épuisé ses droits statutaires, il ne faut plus appliquer la subrogation.

La collectivité ou l'établissement verse à l'agent une rémunération qui correspond à son plein ou son demi-traitement selon ses droits à congés statutaires. 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.

LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
				TAUX	MONTANT
Traitement de base indice RG	1 541.70	30.0000	1 057.17		
Indemn. Administ.Technicité			106.81		
Montant IJ Brut	-255.00	1.2302	-313.70		
Transfert primes/points RG			-9.54		
CSG Déductible RG	826.03	5.1000	-42.13		
CSG non déductible RG	826.03	2.4000	-19.82		
CRDS RG	826.03	0.5000	-4.13		
Urssaf Maladie RG	840.74	0.7500	-6.31	12.8900	108.37
Urssaf Vieillesse Plafond RG	840.74	6.9000	-58.01	8.5500	71.88
Urssaf solid.autonomiePP RG	840.74			0.3000	2.52
Urssaf Vieillesse Tot RG	840.74	0.4000	-3.36	1.9000	15.97
Urssaf Allocations Familial RG	840.74			3.4500	29.01
Urssaf Alloc.Familial Compl RG	840.74			1.8000	15.13
Urssaf FNAL totalité RG	840.74			0.5000	4.20
Urssaf AT RG	840.74			1.7500	14.71
Retraite IrcantecTrA RG	840.74	2.8000	-23.54	4.2000	35.31
Centre de Gestion RG	840.74			0.8000	6.73
Cotis. visites médicales RG	840.74			0.1500	1.26
C.D.G. facultative RG	840.74			0.4000	3.36
C.N.F.P.T RG	840.74			0.9000	7.57
Indemnités Journalières Net			255.00		

Contacter le service Paie du Centre de Gestion pour les modalités

5. Le temps partiel pendant le congé de maladie ordinaire

Le congé de maladie ordinaire n'a pas d'effet sur l'autorisation de temps partiel en cours. En effet, le temps partiel en cours n'est pas interrompu ou suspendu par un arrêt de maladie.
Par conséquent, **l'agent perçoit un 90% du traitement ou un 50% du traitement calculé sur la base de son service à temps partiel**.

Exemple : l'agent, justifiant d'une durée de services de plus de 2 ans, travaille à temps partiel à 70%. Il est placé en congé de maladie ordinaire. Pendant les 2 premiers mois de congé de maladie ordinaire (90% du traitement), il percevra donc un 90% de son 70% soit 63% du traitement correspondant à son indice. Pendant les 2 mois suivants du congé de maladie ordinaire (50% du traitement), il percevra 35% du traitement correspondant à son indice.

Cependant, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents qui demeurent en congé de maladie recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Par conséquent, **il n'y a pas de renouvellement de temps partiel (tacite ou non) si l'agent est toujours en arrêt de maladie**. Il convient, dans ce dernier cas, donc de prendre un avenant de réintégration de l'agent à temps plein.

6. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois

Le code du travail prévoit une visite de reprise avec le médecin de 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 du travail du CDG.

7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie ordinaire

Après un congé de maladie ordinaire, l'agent peut demander l'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique. L'agent adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant.

Cf fiche pratique sur le temps partie thérapeutique des agents IRCANTEC

8. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte pendant le congé de maladie ordinaire

Pour l'octroi d'un congé de grave maladie, la saisine du Conseil médical ne peut se faire que si l'agent justifie de 3 années de services.

		liste des pièces à transmettre
congé de maladie ordinaire en cours	*l'agent, justifiant de 3 années de services, peut demander un congé de grave maladie : vous devez saisir le Conseil médical*	- formulaire de saisine - demande de l'agent - certificat médical spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de grave maladie - les arrêts maladie - éléments médicaux complémentaires récents - la fiche de poste de l'agent

9. Situation de l'agent à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire

A l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, l'autorité territoriale convoque l'agent auprès d'un médecin agréé afin que ce dernier donne son avis sur l'aptitude ou l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent, différentes situations peuvent se présenter **selon l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent** :

9.1. L'agent est apte à la reprise

L'agent est apte à la reprise ⇨ L'agent est **réintégré dans son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.**
OU il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente s'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi.

9.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions

• Le médecin du travail du CDG émet des préconisations médicales ⇨ l'agent est réintégré dans son emploi avec un **aménagement de ses conditions de travail** (aménagement des horaires, allègement des tâches, aménagement matériel…) en fonction des préconisations du médecin de prévention.

• Le médecin traitant préconise une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ⇨ l'agent bénéficie d'un **temps partiel thérapeutique** (après avis de son médecin traitant).

9.3. L'agent est inapte temporairement

• Le Conseil médical émet un avis de placement en congé de grave maladie (uniquement pour les agents justifiant de 3 années de services) ⇨ suite à sa demande, l'agent est placé en **congé de grave maladie** (*maladie mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée*).
OU
• Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de maladie ordinaire

⇨ pour les agents ayant un congé maladie rémunéré : l'agent contractuel est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximum d'un an, à laquelle peut s'ajouter une autre période de 6 mois si le médecin agréé indique que l'inaptitude est temporaire est que l'agent peut reprendre

⇨ pour les agents n'ayant pas assez d'ancienneté pour bénéficier d'un congé rémunéré : l'agent contractuel est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximum d'un an

9.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions

Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions.

Il est conseillé d'engager la procédure de **reclassement professionnel**

- pour l'agent recruté à titre permanent
- sur un emploi permanent sur le fondement des articles L.332-8 et L.332-9 du code général de la fonction publique,
- en CDI
- en CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement

Les agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi non permanent ne sont pas concernés par la procédure de reclassement professionnel.

En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Vous pouvez saisir le Conseil médical pour un avis sur l'aptitude/inaptitude si vous le souhaitez après avis du médecin agréé.

9.5. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions

Le médecin agrée émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions.

Il est conseillé d'engager la procédure de **licenciement pour inaptitude physique**.

Le Centre de Gestion de la Vendée préconise un passage du dossier devant le Conseil Médical pour valider l'inaptitude de l'agent.

10. Schéma récapitulatif pour les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC

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. La collectivité ou l'établissement prend un arrêté de congé de maladie ordinaire.

30 jours d'arrêt — 3 mois d'arrêt — A l'issue du congé de maladie ordinaire

90ù DU traitement en fonction de la durée du service (1, 2 ou 3 mois)
90% traitement
100% SFT + 100% IR
Maintien du RI selon délibération

50% du traitement en fonction de la durée du service (1, 2, ou 3 mois)
50% traitement
100% SFT + 100% IR
Maintien du RI selon délibération

Nouveau droit à congé de maladie ordinaire après reprise de travail (1 jour)

Après un arrêt de maladie, l'agent peut reprendre à **TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE** après avis de son médecin traitant

Organisation d'une **visite de reprise** avec le médecin du travail du CDG après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie dans un délais de 8 jours à compter de la reprise du travail.

Votre agent, justifiant de 3 années de services, peut demander un **Congé de Grave Maladie** à partir de 3 mois consécutifs d'arrêt : la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil Médical

Selon l'avis d'aptitude ou d'inaptitude de votre agent rendu par le médecin agréé

APTITUDE A LA REPRISE Réintégration dans son emploi ou un emploi similaire **APTITUDE A LA REPRISE SOUS CONDITIONS** - Aménagement des conditions de travail - reprise à temps partiel thérapeutique après avis du médecin traitant	**INAPTITUDE TEMPORAIRE** - Octroi d'un congé de grave maladie - congé sans traitement
INAPTITUDE A SES FONCTIONS Reclassement professionnel. Si reclassement impossible : licenciement pour inaptitude physique	**INAPTITUDE A TOUTES FONCTIONS** Licenciement pour inaptitude physique

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

☐ 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 ou formulaire papier)

☐ Rédiger l'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire : Congé de maladie ordinaire – agents contractuels de droit public
OU
Rédiger l'arrêté de placement en congé sans traitement si l'agent, inapte temporairement, ne justifie pas de 4 mois de services : Congé de maladie ordinaire sans traitement – Agents contractuels de droit public

☐ 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

☐ L'agent à temps partiel arrive à la fin de la période autorisée. S'il est toujours en arrêt de maladie, le rétablir à temps plein à l'issue de sa période de travail à temps partiel

☐ 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

☐ Après 30 jours ou 60 jours ou 90 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement selon l'ancienneté de services : passage à 50% du traitement
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐ A partir de 3 mois consécutifs d'arrêt de maladie, l'agent justifiant de 3 années de services peut demander un congé de grave maladie :
☐ envoyer un courrier d'information à l'agent (*annexe 1*)
☐ saisir le Conseil médical si l'agent sollicite un congé de grave maladie
☐ rédiger l'arrêté de mise en congé de grave maladie en cas d'avis favorable : Congé de grave maladie –contractuel
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐ Si le médecin traitant de l'agent préconise une reprise à temps partiel thérapeutique pendant la période de maladie ordinaire :
☐ adresser un exemplaire de la prescription médicale à la CPAM à laquelle l'agent est affilié pour accord
☐ organiser un rendez-vous avec la médecine professionnelle et préventive pour accord et préconisations du médecin de prévention
☐ rédiger l'avenant de reprise à temps partiel thérapeutique
☐ transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM

☐ A l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, diligenter si besoin une expertise auprès du médecin agréé pour avoir un avis sur l'éventuelle inaptitude de l'agent à ses fonctions ou à toutes fonctions

☐ Saisir le Conseil médical pour statuer sur l'aptitude ou l'inaptitude *(uniquement si l'autorité territoriale souhaite obtenir son avis).*

☐ rédiger l'arrêté de placement en congé sans traitement en cas d'avis d'inaptitude temporaire à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire et d'impossibilité de congé de grave maladie : Congé de maladie ordinaire sans traitement – Agents contractuels de droit public

☐ engager la procédure de reclassement en cas d'inaptitude définitive et absolue aux fonctions ou de licenciement pour inaptitude physique en cas d'impossibilité de reclassement ou d'inaptitude définitive à toutes fonctions à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire

Annexe 1 _ **Courrier d'information de l'agent relatif au congé de grave maladie**

Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Nom de l'agent
Adresse agent
CP VILLE

Objet : Information congé de grave maladie
P.J. : modèle de courrier

A …… , le [*date*]

Madame/Monsieur,

Vous êtes actuellement en congé de maladie ordinaire depuis le [*date*] de manière consécutive.

Conformément à l'article 7 du décret n° 88-145 du 26 janvier 1984, et compte tenu de votre ancienneté de services, le congé de maladie ordinaire est rémunéré pendant [*un/deux/trois*] mois à *plein traitement ou à 90% du traitement* puis [*un/deux/trois*] mois à 50% du traitement.

Par conséquent, à partir du [*date*] , vous serez rémunéré(e) à 50% du traitement.

Je vous informe que vous avez la possibilité de solliciter l'octroi d'un congé de grave maladie. Ce congé est d'une durée maximale de trois ans. Pendant ce congé, l'agent est rémunéré à plein traitement pendant un an, puis à demi-traitement pendant les deux années suivantes (article 8 du décret n° 88-145 du 26 janvier 1984).

Le congé de grave maladie est octroyé sur demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale et après avis du Conseil Médical en formation restreinte. Ce dernier devra déterminer si la pathologie présentée vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Si vous souhaitez solliciter un congé de grave maladie compte tenu de votre pathologie, je vous invite à me faire parvenir votre demande par courrier, dont vous trouverez un modèle ci-joint, accompagné :
- d'un certificat médical administratif (précisant uniquement la nécessité d'une prise en charge en congé de grave maladie) ;
- de documents sous pli confidentiel contenant des éléments détaillant votre pathologie et l'évolution de votre état de santé.

A réception, je pourrai saisir le Conseil médical afin qu'il statue sur votre situation.

Je reste à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

L'autorité territoriale
Signature

Nom Prénom
Adresse
Téléphone

Monsieur/Madame le Maire/le Président
Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Objet : Demande de congé de grave maladie

A ……. , le [*date*]

Madame/Monsieur le Maire/le Président,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir soumettre mon dossier dans les meilleurs délais au Conseil Médical Départemental en formation restreinte afin que celui-ci émette un avis sur l'octroi d'un congé de grave maladie à compter du [*date*] ou pour la période du [*date*] au [*date*] .

Vous trouverez ci-joint le certificat médical de mon médecin ainsi que les éléments médicaux utiles à l'examen de mon dossier, sous pli confidentiel.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur le Maire/le Président, à l'assurance de ma considération la meilleure.

Signature de l'agent