



MALADIE ORDINAIRE

MAXIMUM 12 MOIS

L'agent hospitalier en activité est de droit placé en congé de maladie ordinaire en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Stagiaire / Titulaire

1. La procédure

L'agent doit faire parvenir à son administration, dans un délai de 48 heures, un certificat d'arrêt de travail émanant d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme.

Le volet 1 est à garder par l'agent, les volets 2 et 3 sont à transmettre à l'employeur. La durée maximale d'un congé de maladie ordinaire est de 12 mois.



2. La rémunération

Le fonctionnaire hospitalier subit durant son arrêt :

- la perte d'un jour de carence
- une rémunération de 90% de son salaire durant 3 mois,
- le demi-traitement durant 9 mois (le 1/2 traitement est porté).

Précisions :

Demi-traitement =

- 50 % du salaire et des indemnités,
- la totalité de l'indemnité de résidence (s'il y a lieu),
- la totalité du supplément familial.

En cas de demi-traitement, le Conseil de Gestion des Œuvres Sociales (C.G.O.S.) compense la plus grande partie de la perte de salaire durant les 5 premiers mois de demi-traitement (soit du 4^{ème} au 8^{ème} mois de congé de maladie ordinaire).

Certaines mutuelles compensent la plus grande partie de la perte de salaire durant les 4 derniers mois du $\frac{1}{2}$ traitement (9^{ème} mois au 12^{ème} mois)

DUREE	EMPLOYEUR	C.G.O.S.	MUTUELLE (Dans certains établissements)
3 mois	90% du traitement		
9 mois	Demi-traitement*	5 premiers mois - prestation perte de salaire	4 derniers mois - prestation perte de salaire

Lorsque l'agent hospitalier est dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le Conseil Médical Départemental est consulté pour donner son avis sur la prolongation du congé de maladie ordinaire dans la limite des six mois restant à courir.

En pratique, l'agent est soumis à une expertise Médicale auprès d'un médecin agréé. Ensuite, le dossier est examiné par le Conseil Médical Départemental qui transmet son avis à l'administration.

Enfin, le directeur de l'établissement prend la décision au vu de cet avis (prolongation ou reprise du travail).

Précision

L'avis du Conseil Médical Départemental peut être contesté par le Directeur et par l'agent. Pour contester l'avis du Conseil Médical Départemental, l'agent adresse une demande motivée à son employeur en y joignant un certificat Médical (souvent du médecin traitant) qui confirme qu'il n'est pas apte à reprendre ses fonctions.

3. Le contrôle au cours du congé de maladie ordinaire

Les dispositions prévues en matière d'horaires de sorties autorisées ne s'appliquent pas aux fonctionnaires qui ont en revanche l'obligation d'indiquer à l'administration qui les emploie le lieu où ils peuvent être contrôlés.

Il n'existe plus de contrôle inopiné au domicile dit "administratif" pour les agents en arrêt de maladie, seul un contrôle médical peut être effectué par un médecin agréé à la demande de l'administration.

Le contrôle du médecin agréé saisi par l'administration portera sur la pertinence de l'arrêt de maladie délivré à l'agent par son médecin traitant.

4. La fin du congé de maladie ordinaire

La fin d'un congé de maladie ordinaire peut intervenir soit par :

- la reprise des fonctions (fin de la période d'arrêt de travail ou avis favorable à la reprise du travail du Conseil Médical Départemental),
- l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (expiration des 12 mois).

Si l'agent ne peut reprendre ses fonctions à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, il est mis :

- soit en congé de disponibilité d'office :

Le congé de disponibilité d'office est accordé par la Conseil Médical Départemental et sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être prolongé d'une année supplémentaire si l'on s'oriente vers une reprise des fonctions durant cette 4ème année. Durant le congé de disponibilité d'office, l'agent perçoit le demi-traitement.

Toutefois, le congé de disponibilité d'office n'est pas pris en compte pour l'avancement et la retraite.

A l'expiration du congé de disponibilité d'office, l'agent inapte à reprendre ses fonctions, est mis à la retraite pour invalidité.

Dans certaines situations, il pourrait être plus intéressant pour l'agent d'être admis à la retraite pour invalidité à l'échéance du congé de longue maladie. En effet, le montant de la pension attribuée est souvent supérieur au demi-traitement versé durant le congé de disponibilité d'office.

- soit à la retraite pour invalidité :

Un dossier de demande de mise à la retraite pour invalidité est soumis au Conseil Médical Départemental. Dans ce cas, le demi-traitement est versé jusqu'à la date de la mise à la retraite.