



## LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

### A. - Conditions pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire

L'agent hospitalier titulaire 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.

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou la prolongation d'un congé de maladie ordinaire en cours, 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.

### B. - Durée du congé de maladie ordinaire et droits de l'agent

La durée du congé de maladie ordinaire est au maximum de 12 mois.

Le fonctionnaire hospitalier perçoit :

- **l'intégralité de son salaire durant 3 mois,**
- **le demi-traitement durant 9 mois** (le 1/2 traitement est porté à 2/3 du traitement si l'agent a 3 enfants ou plus à charge).

**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.

Dans tous les cas, les indemnités liées au travail effectif (indemnité forfaitaire pour travail de dimanche ou jour férié, indemnité pour travail de nuit, indemnité pour travaux insalubres, ...) ne sont pas versées à l'agent en congé de maladie ordinaire.

En cas de demi-traitement (ou 2/3 de traitement), le Comité 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 4ème au 8ème mois de congé de maladie ordinaire). L'établissement hospitalier doit transmettre un dossier au Comité de Gestion des Œuvres Sociales.

Dans certains établissements hospitaliers, la Mutuelle compense la plus grande partie de la perte de salaire **durant les 4 derniers mois** de demi-traitement soit du 9ème au 12ème mois de demi-traitement.

<b>CONGE DE MALADIE ORDINAIRE : Rappel des dispositions</b>			
<b>DUREE</b>	<b>EMPLOYEUR</b>	<b>C.G.O.S.</b>	<b>MUTUELLE (dans certains établissements)</b>
3 mois	Plein traitement	⊙	
9 mois	Demi-traitement*	5 premiers mois - prestation perte de salaire	4 derniers mois - prestation perte de salaire
<b>* 2/3 du traitement si l'agent a 3 enfants ou plus à charge</b>			

Le congé de maladie ordinaire est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

Lorsque l'agent hospitalier est dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le Comité Médical Départemental, qui siège à l'ARS - Cité Administrative, 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 Comité 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).

L'avis du Comité Médical Départemental peut être contesté par le Directeur et par l'agent. Pour contester l'avis du Comité Médical, 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.

### **Important :**

#### **Modalités de décompte des droits à plein traitement et à demi-traitement**

Les droits à plein traitement et à demi-traitement sont calculés en appliquant le système dit de "l'année de référence". C'est-à-dire, pour chaque jour de congé de maladie ordinaire, il sera nécessaire de vérifier quels ont été les droits de l'agent au cours des 12 mois qui précèdent ce jour d'arrêt.

Si l'agent a déjà obtenu, au cours des 12 mois qui précèdent un arrêt de travail, le bénéfice de 90 jours de plein traitement, il sera tout de suite rémunéré à demi-traitement.

**Pour décompter les droits, les mois sont toujours comptés pour 30 jours.**

## Exemples :

L'agent est en arrêt de travail du 01.03.2002 au 20.03.2002 soit durant 20 jours.

Il faut donc prendre en compte les arrêts de travail des 12 mois qui précèdent cet arrêt, soit du 02.03.2001 au 01.03.2002.

Supposons que cet agent ait été en congé de maladie ordinaire du 01.04.2001 au 25.04.2001, du 01.05.2001 au 15.05.2001, du 01.07.2001 au 31.07.2001 et du 20.12.2001 au 31.12.2001, le décompte pour l'arrêt du 01.03.2002 au 20.03.2002 se fera de la façon suivante :

ARRET DE TRAVAIL	NOMBRE DE JOURS		
	TOTAL (30 jours par mois)	PLEIN TRAITEMENT (Maxi. : 90 jours)	DEMI-TRAITEMENT (Maxi. : 270 jours)
01.04.2001 au 25.04.2001	25	25	
01.05.2001 au 15.05.2001	15	15	
01.07.2001 au 31.07.2001 (on ne décompte que 30 jours par mois)	30	30	
20.12.2001 au 31.12.2001 (On considère que l'agent a travaillé 19 jours il était donc en arrêt durant 30-19=11 jours)	11	11	
01.03.2002 au 20.03.2002	20	9	11
	<b>101</b>	<b>90</b>	<b>11</b>

L'agent aura 9 jours de plein traitement car il atteint le maximum de 90 jours de plein traitement durant "l'année de référence" et 11 jours de demi-traitement,

- plein traitement du 01.03.2002 au 09.03.2002

- demi-traitement du 10.03.2002 au 20.03.2002.

Supposons que cet agent se retrouve en arrêt de travail du 01.10.2002 au 20.12.2002 soit durant 80 jours, "l'année de référence" sera du 02.10.2001 au 01.10.2002 et le décompte se fera de la façon suivante :

ARRET DE TRAVAIL	NOMBRE DE JOURS		
	TOTAL (30 jours par mois)	PLEIN TRAITEMENT (Maxi. : 90 jours)	DEMI-TRAITEMENT (Maxi. : 270 jours)
20.12.2001 au 31.12.2001	11	11	
01.03.2002 au 20.03.2002	20	9	11
01.10.2002 au 31.10.2002	30	30	
01.11.2002 au 30.11.2002	30	30	
01.12.2002 au 20.12.2002	20	10	10
	<b>111</b>	<b>90</b>	<b>21</b>

L'agent aura 9 jours de plein traitement car il atteint le maximum de 90 jours de plein traitement durant "l'année de référence" et 11 jours de demi-traitement,

- plein traitement du 01.03.2002 au 09.03.2002

- demi-traitement du 10.03.2002 au 20.03.2002.

Supposons que cet agent se retrouve en arrêt de travail du 01.10.2002 au 20.12.2002 soit durant 80 jours, "l'année de référence" sera du 02.10.2001 au 01.10.2002 et le décompte se fera de la façon suivante :

L'agent touchera donc le plein traitement durant les 70 premiers jours et le demi-traitement durant les 10 derniers jours,

- plein traitement du 01.10.2002 au 10.12.2002
- demi-traitement du 11.12.2002 au 20.12.2002.

**Il est donc nécessaire de prendre en compte les congés de maladie ordinaire déjà obtenus au cours des 12 mois qui précèdent le dernier congé de maladie ordinaire. Il ne suffit pas de procéder à ce calcul pour le premier et le dernier jour de congé de maladie ordinaire, mais jour par jour. En effet, "l'année de référence" qui est la base du calcul du plein traitement et du demi-traitement évolue jour par jour avec la période d'arrêt de travail.**

#### **Important : Agent à temps partiel**

L'agent employé à temps partiel en congé de maladie ordinaire peut demander sa réintégration à temps plein avant l'échéance de la période de travail à temps partiel en cours. **La demande de réintégration à temps plein doit être adressée 3 mois avant** la date souhaitée.

Toutefois, une réintégration à temps plein sans délai est possible en cas de motif grave, notamment diminution des ressources du foyer ou changement dans la situation familiale.

En cas de refus, l'agent peut saisir la Commission Administrative Paritaire.

Il lui suffit d'adresser une demande motivée au Président de la Commission Administrative Paritaire sous couvert du directeur de l'établissement.

Dans tous les cas, **la réintégration à temps plein est de droit au plus tard** à l'échéance de la période de travail à temps partiel en cours.

### **C. 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 Comité Médical Départemental),
- l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (expiration des 12 mois).

#### **1. L'agent peut reprendre ses fonctions :**

##### **a) à temps plein**

Il reprend automatiquement ses fonctions à l'issue de sa période d'arrêt de travail,

-si le congé de maladie ordinaire est octroyé par le Comité Médical Départemental (soit après six mois de congé de maladie ordinaire), il ne peut reprendre ses fonctions sans avis favorable du Comité Médical Départemental.

##### **b) à temps partiel "thérapeutique"**

Après 6 mois consécutifs de congé de la maladie pour une même affection, le Comité Médical Départemental peut accorder une reprise des fonctions à temps partiel "thérapeutique".

L'agent travaille à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps mais touche l'intégralité de son salaire (traitement de base, indemnités et primes).

Le travail à temps partiel est accordé par périodes de 3 mois renouvelable **dans la limite d'un an par affection** ayant ouvert droit au congé de maladie.

Cela veut dire que l'agent peut bénéficier, au cours de sa carrière, d'un an de travail à temps partiel "thérapeutique", pour une affection déterminée.

**Conseil** :

### **Reprise des fonctions après avis favorable du Comité Médical Départemental**

Il est conseillé à l'agent d'exiger la décision administrative de réintégration avant de reprendre ses fonctions. L'agent n'est pas tenu de réintégrer son emploi sans cette notification.

### **Précisions :**

Si son état de santé le justifie, l'agent peut solliciter un poste aménagé.

La Médecine du Travail est également tenue de communiquer à l'administration les contre-indications médicales (postes ou travaux incompatibles avec l'état de santé).

Pour les congés annuels, le congé de maladie ordinaire est considéré comme "service accompli" c'est-à-dire que l'agent a droit à la totalité de ses congés annuels. Etant donné qu'il n'est pas possible de reporter les congés annuels d'une année sur l'autre, ce droit ne concerne que l'année où l'agent reprend ses fonctions.

Si le fonctionnaire estime ne pas être apte à reprendre ses fonctions, il peut contester l'avis du Comité Médical Départemental. Il doit adresser au directeur une demande motivée accompagnée d'un certificat médical qui stipule qu'il ne peut actuellement reprendre ses fonctions.

## **2. L'agent ne peut reprendre ses fonctions à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire :**

Dans cette situation, il est mis :

### **- soit en congé de disponibilité d'office :**

Le congé de disponibilité d'office est accordé par la Commission Départementale de Réforme et sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être prolongé d'une année supplémentaire si l'état de santé de l'agent permet d'envisager une reprise des fonctions durant cette 4ème année.

Durant le congé de disponibilité d'office, l'agent perçoit le demi-traitement (ou 2/3 du traitement s'il a 3 enfants ou plus à charge). Toutefois, le congé de disponibilité d'office n'est pas pris en compte pour l'avancement et pour la retraite.

Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (C.G.O.S) compense une grande partie de la perte de salaire durant les cinq premiers mois des 2 premières années de disponibilité d'office. L'employeur doit transmettre un dossier au Comité de Gestion des Œuvres Sociales.

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 est plus intéressant pour l'agent d'être admis à la retraite pour invalidité à l'échéance du congé de maladie ordinaire. 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 à la Commission Départementale de Réforme. Dans ce cas, le demi-traitement est versé jusqu'à la date de la mise à la retraite.

## **D. Contrôle au cours du congé de maladie ordinaire**

**Le contrôle d'ordre médical :**

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 dit " administratif " sur 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.

**Utile :**

Un agent hospitalier qui a demandé à bénéficier d'un congé de disponibilité et qui se trouve en congé de maladie ordinaire avant la date de prise d'effet du congé de disponibilité peut demander à l'administration que le congé de disponibilité ne prenne effet qu'à l'expiration du congé de maladie ordinaire. L'administration ne peut légalement refuser cette demande. (Conseil d'Etat du 24.01.92 - Mme PAVAN n° 90516).