



CONGE DE MALADIE DU FONCTIONNAIRE

L'agent en activité peut être placé en congé de maladie lorsque la maladie ou un accident survenu hors temps de travail le met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions. Il doit pour cela adresser à la DRH un arrêt de travail.

I. Arrêt de travail

Il faut adresser son arrêt de travail **dans les 48 heures suivant son établissement** par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

L'agent doit transmettre les **volets n°2 et 3** de l'arrêt de travail et conserver le **volet n°1**. Ce volet doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

En cas de renouvellement de l'arrêt de travail, il faut transmettre la prolongation dans le même délai de 48 heures.

II. Non-respect du délai de 48 heures

En cas de non-respect du délai de 48 heures, l'intéressé est informé par courrier du retard constaté. Il est également informé qu'il s'expose à une **réduction de sa rémunération** en cas de **nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1^{er} envoi tardif**.

En effet, en cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, la rémunération due entre la date d'établissement de ce nouvel arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié.

Le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé **en cas d'hospitalisation**.

Si l'agent est dans l'impossibilité de respecter le délai de 48 heures, hors hospitalisation, il dispose de **8 jours** suivant l'établissement de l'arrêt de travail **pour justifier de cette impossibilité**.

III. Éléments de rémunération concernés par la réduction de moitié

En cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, la réduction de moitié de la rémunération concerne le traitement indiciaire brut, les primes et indemnités. En revanche, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en totalité :

- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement (SFT)
- Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports en commun utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail
- Avantages en nature
- Remboursement de frais
- Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Part ou intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.

IV. Durée du congé de maladie

La durée du congé de maladie peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs.

V. Rémunération du congé de maladie

3 mois à plein traitement, puis à demi-traitement pendant 9 mois. Les droits à plein ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque jour d'arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à plein ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents. Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré. Lorsque vous passez à demi-traitement, certains éléments de rémunération continuent d'être versés intégralement.

Rémunération du fonctionnaire hospitalier après 90 jours de congés maladie à plein traitement

Éléments de rémunération	Conditions de versement
➤ Traitement indiciaire	50 %
➤ Indemnité de résidence (IR)	100 %
➤ Supplément familial de traitement (SFT)	100 %
➤ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	50 %
➤ Primes et indemnités	➤ Indemnité de sujétion spéciale (ISS) réduite de 50 %

VI. Effets du congé de maladie sur la carrière

Le temps passé en congé de maladie est **sans effet** sur les droits à avancement (d'échelon et de grade) et à promotion interne. Il est également sans effet sur la retraite. Le temps passé en congé de maladie ne réduit pas les droits aux autres congés.

Rappel : Si on ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de congés de maladie, une partie des congés annuels peut être reportée. Les périodes pendant lesquelles on est en congé de maladie ne donnent pas droit à des RTT. Pour les stagiaires, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée du stage.

VII. Obligations du fonctionnaire pendant un congé de maladie

La direction peut vous soumettre à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. On est obligatoirement soumis à un examen de contrôle, par un médecin agréé, au moins **1 fois après 6 mois consécutifs** de congé de maladie.

En cas de refus de se soumettre à ces examens, la rémunération n'est plus versée.

Si l'agent ou la direction contestent l'avis du médecin agréé, ils peuvent saisir le conseil médical.

*la CGT,
votre meilleur atout !*

VIII. Fin de congé de maladie

Reprise des fonctions ou inaptitude

À la fin du congé de maladie, la situation diffère selon que l'on est apte ou non à reprendre ses fonctions antérieures.

Apte à la reprise de vos fonctions antérieures

Le poste de travail peut éventuellement être adapté à l'état de santé si nécessaire.

Si on a été placé en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, **on peut reprendre le travail qu'après avis favorable du conseil médical. Le demi-traitement continue d'être versé jusqu'à la date de la décision de reprise de service.**

En cas de **refus du poste proposé** sans motif valable lié à l'état de santé, on peut être **licencié** après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Inapte à la reprise de vos fonctions antérieures

Agent titulaire

Si l'agent a été placé en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, sa situation est soumise à l'avis du conseil médical. Il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

Si son état de santé ne lui permet pas de reprendre son travail et si l'agent n'a pas droit à un CLM, il peut être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que son état de santé va évoluer favorablement.

Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge et quel que soit son nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le demi-traitement continue de lui être versé **jusqu'à la date de la décision** de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

IX. Mise en congé de longue maladie (CLM)

Si l'agent est atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue maladie (CLM), il peut demander à être placé en CLM en cours ou à la fin de ses droits à congé de maladie

Connaissez-vous
VOS DROITS?

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr