

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé de maladie du contractuel de la fonction publique

Vous êtes **contractuel**, malade ou victime d'un accident non professionnel et dans l'incapacité de travailler ? Vous pouvez être placé en congé de maladie par votre administration employeur sur présentation d'un arrêt de travail. Nous vous présentons les règles applicables au congé de maladie, selon votre fonction publique d'appartenance (État – FPE, territoriale – FPT, hospitalière – FPH).

Maladie ou accident du travail dans la fonction publique

Congés pour raison de santé du fonctionnaire

Congé de maladie

Congé de longue maladie (CLM)

Congé de longue durée (CLD)

Accident de service ou maladie professionnelle

Congé pour raison de santé du contractuel

Congé de maladie

Congé de grave maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Reclassement pour inaptitude physique

Complémentaire santé et prévoyance

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique d'État

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique territoriale

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique hospitalière

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de maladie ?

Lorsque vous êtes en **activité**, vous pouvez être placé en congé de maladie, sur présentation d'un certificat médical, lorsque la maladie ou un accident survenu **hors temps de travail** vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous pouvez être placé en congé de maladie que vous soyez en CDD ou en CDI .

Vous **ne pouvez pas être placé en congé de maladie** lorsque vous n'êtes pas en activité, c'est-à-dire lorsque vous bénéficiez de l'un des **congés non rémunérés suivants** :

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre époux ou partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Quelle démarche doit effectuer un contractuel pour être placé en congé de maladie ?

Pour être placé en congé de maladie, vous devez adresser à votre administration employeur et à votre CPAM un avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures suivant son établissement** par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

Vous devez adresser les **volets n°1 et 2** de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM et le **volet n°3** à votre administration.

Où s'adresser ?

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

À noter

En général, votre médecin vous remet seulement le volet n°3 destiné à votre administration employeur et transmet lui-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration et à votre CPAM votre prolongation dans le même délai de **48 heures** suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

Si vous devez envoyer vous-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM **etsi vous ne respectez pas le délai de 48 heures**, votre CPAM vous adresse un courrier vous rappelant ce délai à respecter.

Elle vous informe également que vous vous exposez à une réduction de 50 % du montant de vos indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1^{er} envoi tardif.

En cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, les indemnités journalières dues entre la date d'établissement du nouvel arrêt de travail et la date de sa transmission sont réduites de moitié.

Le **délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé** en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité de respecter ce délai de 48 heures. Vous devez dans ce cas joindre à votre arrêt de travail un courrier expliquant votre situation accompagné des justificatifs en votre possession.

Si, à la fin de votre arrêt de travail, vous n'avez toujours pas envoyé votre avis d'arrêt de travail, vous n'êtes pas indemnisé par la Sécurité sociale. Aucune indemnité journalière ne vous est versée.

Quelle est la durée du congé de maladie du contractuel ?

Vous pouvez bénéficier de congés de maladie pendant une période de **12 mois consécutifs** en cas d'**arrêts de travail en continu** ou, au cours d'une **période de 300 jours** de services effectifs en cas d'**arrêts de travail discontinus**.

La période de 300 jours de services est mobile et se calcule de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Comment le contractuel en congé de maladie est-il rémunéré ?

Votre **congé de maladie est rémunéré** par votre administration employeur **si vous avez au moins 4 mois d'ancienneté**.

Vous percevez 90 % de votre traitement indiciaire au cours des 3 premiers mois, puis la moitié de votre traitement indiciaire au cours des 9 mois suivants.

Si vous percevez l'indemnité de résidence, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (à 90 % au cours des 3 premiers mois, puis à moitié au cours des 9 mois suivants).

Si vous percevez le supplément familial de traitement (SFT), il vous est versé en intégralité pendant toute la durée de votre congé de maladie.

Vos primes et indemnités vous sont versées dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (à 90 % au cours des 3 premiers mois, puis à moitié au cours des 9 mois suivants).

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Pendant votre congé de maladie, vous avez droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

Pendant les périodes au cours desquelles votre administration employeur vous verse 90 % ou 50 % de votre traitement indiciaire, le montant de ces indemnités journalières est déduit du montant du traitement indiciaire qui vous est versé.

En pratique, votre administration employeur vous verse :

Soit, en complément des indemnités journalières, la part de traitement indiciaire qui vous est due à hauteur de 90 % ou de 50 %

Soit le montant de votre traitement indiciaire à hauteur de 90 % ou 50 % et se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre administration pour qu'elle vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de 90 % ou de 50 %.

Votre administration peut **suspendre le versement** de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

Si vous devez cesser vos fonctions pour raison de santé **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale d'un an.

Vous ne percevez alors que les indemnités journalières pour maladie de la Sécurité sociale, si vous remplissez les conditions pour en bénéficier. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de maladie rémunéré est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière).

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Quelles sont les obligations du contractuel pendant un congé de maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre administration ou la Sécurité sociale

Respecter les heures de sorties autorisées par votre médecin

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informez sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Période de professionnalisation

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé de grave maladie

Congé de maladie

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

Attention

Si vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, cette période de congé de maladie n'est en revanche pas prise en compte.

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions au-delà du 31 décembre.

Si vous ne pouvez pas prendre vos congés annuels avant la fin de votre CDD en raison d'un congé de maladie, vous pouvez bénéficier d'une **indemnité compensatrice de congés annuels**.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale à 1/10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

Son montant brut est soumis aux mêmes cotisations que les autres éléments de votre rémunération.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur au montant de la rémunération que vous auriez perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique

Que se passe-t-il pour le contractuel en fin de congé de maladie ?

A la fin de votre congé de maladie, votre situation diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions antérieures.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si cela n'est pas possible, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si vous êtes toujours **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**.

Cette durée d'un an peut être **prolongée de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous soyez apte à reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire de 6 mois.

À la fin du congé non rémunéré, si vous êtes **apte** à reprendre vos fonctions, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si cela n'est pas possible, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée de votre congé non rémunéré est égale ou supérieure à 1 an, vous devez demander votre réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la fin de votre congé. En l'absence de demande formulée en temps utile, vous êtes considéré comme démissionnaire.

À la fin du congé non rémunéré, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demandeur à être reclassé**.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

À la fin de votre congé de maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous **pouvez demander à être reclassé**.

Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de maladie ?

Lorsque vous êtes en **activité**, vous pouvez être placé en congé de maladie, sur présentation d'un certificat médical, lorsque la maladie ou un accident survenu **hors temps de travail** vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous pouvez être placé en congé de maladie que vous soyez en CDD ou en CDI .

Vous **ne pouvez pas être placé en congé de maladie** lorsque vous n'êtes pas en activité, c'est-à-dire lorsque vous bénéficiez de l'un des **congés non rémunérés suivants** :

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre époux ou partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Quelle démarche doit effectuer un contractuel pour être placé en congé de maladie ?

Pour être placé en congé de maladie, vous devez adresser à votre administration employeur et à votre CPAM un avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures suivant son établissement** par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

Vous devez adresser les **volets n°1 et 2** de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM et le **volet n°3** à votre administration.

Où s'adresser ?

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

À noter

En général, votre médecin vous remet seulement le volet n°3 destiné à votre administration employeur et transmet lui-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration et à votre CPAM votre prolongation dans le même délai de **48 heures** suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

Si vous devez envoyer vous-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM **etsi vous ne respectez pas le délai de 48 heures**, votre CPAM vous adresse un courrier vous rappelant ce délai à respecter.

Elle vous informe également que vous vous exposez à une réduction de 50 % du montant de vos indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1^{er} envoi tardif.

En cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, les indemnités journalières dues entre la date d'établissement du nouvel arrêt de travail et la date de sa transmission sont réduites de moitié.

Le **délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé** en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité de respecter ce délai de 48 heures. Vous devez dans ce cas joindre à votre arrêt de travail un courrier expliquant votre situation accompagné des justificatifs en votre possession.

Si, à la fin de votre arrêt de travail, vous n'avez toujours pas envoyé votre avis d'arrêt de travail, vous n'êtes pas indemnisé par la Sécurité sociale. Aucune indemnité journalière ne vous est versée.

Quelle est la durée du congé de maladie du contractuel ?

Vous pouvez bénéficier de congés de maladie pendant une période de **12 mois consécutifs** en cas d'**arrêts de travail en continu** ou, au cours d'une **période de 300 jours** de services effectifs en cas d'**arrêts de travail discontinus**.

La période de 300 jours de services est mobile et se calcule de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Comment le contractuel en congé de maladie est-il rémunéré ?

Votre **congé de maladie est rémunéré** par votre administration employeur **si vous avez au moins 4 mois d'ancienneté**.

Vous percevez 90 % puis la moitié de votre traitement indiciaire pendant des périodes variables selon votre ancienneté :

Durée de rémunération du contractuel territorial à plein ou à demi-traitement	
Ancienneté	Durée de rémunération à 90 % ou à 50 %
Après 4 mois de services	30 jours à 90 % et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de services	60 jours à 90 % et 60 jours à ½ traitement
Après 3 ans de services	90 jours à 90 % et 90 jours à ½ traitement

Si vous percevez l'indemnité de résidence, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (à 90 % ou à moitié).

Si vous percevez le supplément familial de traitement (SFT), il vous est versé en intégralité pendant toute la durée de votre congé de maladie rémunéré par votre administration employeur.

Vos primes et indemnités vous sont versées ou non selon les règles définies par la délibération instituant le régime indemnitaire dans votre collectivité.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Pendant votre congé de maladie, vous avez droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

Pendant les périodes au cours desquelles votre collectivité employeur vous verse 90 % ou 50 % de votre traitement indiciaire, le montant de ces indemnités journalières est déduit du montant du traitement indiciaire qui vous est versé.

En pratique, votre collectivité employeur vous verse :

Soit, en complément des indemnités journalières, la part de traitement indiciaire qui vous est due à hauteur de 90 % ou de 50 %

Soit le montant de votre traitement indiciaire à hauteur de 90 % ou 50 % et se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre collectivité pour qu'elle vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de 90 % ou de 50 %.

Votre collectivité peut **suspendre le versement** de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

Lorsque les périodes de rémunération à 90 % ou 50 % sont épuisées, vous **ne percevez plus que les indemnités journalières** pour maladie de la Sécurité sociale si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

Si vous devez cesser vos fonctions pour raison de santé **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale d'un an.

Vous ne percevez alors que les indemnités journalières pour maladie de la Sécurité sociale, si vous remplissez les conditions pour en bénéficier. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

La durée de service exigée pour avoir droit au congé de maladie rémunéré par votre administration employeur est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis auprès de l'administration qui vous a recruté.

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Quelles sont les obligations du contractuel pendant un congé de maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre administration ou la Sécurité sociale

Respecter les heures de sorties autorisées par votre médecin

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informersans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Période de professionnalisation

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé de grave maladie

Congé de maladie

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

Attention

Si vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, celle période de congé de maladie n'est en revanche pas prise en compte.

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions au-delà du 31 décembre.

Si vous ne pouvez pas prendre vos congés annuels avant la fin de votre CDD en raison d'un congé de maladie, vous pouvez bénéficier d'une **indemnité compensatrice** de congés annuels.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale à 1/10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris. Son montant brut est soumis aux mêmes cotisations que les autres éléments de votre rémunération. Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur au montant de la rémunération que vous auriez perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT. La durée des congés de maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation. Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique

Que se passe-t-il pour le contractuel en fin de congé de maladie ?

À la fin de votre congé de maladie, votre situation diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions antérieures. Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service. Si cela n'est pas possible, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si vous êtes toujours **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**. Cette durée d'un an peut être **prolongée de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous soyez apte à reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire de 6 mois. **À la fin du congé non rémunéré**, si vous êtes **apte** à reprendre vos fonctions, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service. Si cela n'est pas possible, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si la durée de votre congé non rémunéré est égale ou supérieure à 1 an, vous devez demander votre réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la fin de votre congé. En l'absence de demande formulée en temps utile, vous êtes considéré comme démissionnaire. **À la fin du congé non rémunéré**, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demandez à être reclassé**. Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD. Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique. À la fin de votre congé de maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes définitivement inapte à occuper votre emploi, **vous pouvez demander à être reclassé**. Votre demande de reclassement est examinée si vous avez été recruté sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD. Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

Dans quel cas un contractuel est-il placé en congé de maladie ?

Lorsque vous êtes en **activité**, vous pouvez être placé en congé de maladie, sur présentation d'un certificat médical, lorsque la maladie ou un accident survenu **hors temps de travail** vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions. Vous pouvez être placé en congé de maladie que vous soyez en CDD ou en CDI. Vous **ne pouvez pas être placé en congé de maladie** lorsque vous n'êtes pas en activité, c'est-à-dire lorsque vous bénéficiez de l'un des **congés non rémunérés suivants** :

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé non rémunéré pour suivre époux ou partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Quelle démarche doit effectuer un contractuel pour être placé en congé de maladie ?

Pour être placé en congé de maladie, vous devez adresser à votre administration employeur et à votre CPAM un avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures suivant son établissement** par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

Vous devez adresser les **volets n°1 et 2** de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM et le **volet n°3** à votre administration.

Où s'adresser ?

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

À noter

En général, votre médecin vous remet seulement le volet n°3 destiné à votre administration employeur et transmet lui-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration et à votre CPAM votre prolongation dans le même délai de **48 heures** suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

Si vous devez envoyer vous-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM **et si vous ne respectez pas le délai de 48 heures**, votre CPAM vous adresse un courrier vous rappelant ce délai à respecter.

Elle vous informe également que vous vous exposez à une réduction de 50 % du montant de vos indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1^{er} envoi tardif.

En cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, les indemnités journalières dues entre la date d'établissement du nouvel arrêt de travail et la date de sa transmission sont réduites de moitié.

Le **délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé** en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité de respecter ce délai de 48 heures. Vous devez dans ce cas joindre à votre arrêt de travail un courrier expliquant votre situation accompagné des justificatifs en votre possession.

Si, à la fin de votre arrêt de travail, vous n'avez toujours pas envoyé votre avis d'arrêt de travail, vous n'êtes pas indemnisé par la Sécurité sociale. Aucune indemnité journalière ne vous est versée.

Quelle est la durée du congé de maladie du contractuel ?

Vous pouvez bénéficier de congés de maladie pendant une période de **12 mois consécutifs** en cas d'**arrêts de travail en continu** ou, au cours d'une **période de 300 jours** de services effectifs en cas d'**arrêts de travail discontinus**.

La période de 300 jours de services est mobile et se calcule de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Comment le contractuel en congé de maladie est-il rémunéré ?

Votre **congé de maladie est rémunéré** par votre administration employeur **si vous avez au moins 4 mois d'ancienneté**.

Vous percevez 90 % puis la moitié de votre traitement indiciaire pendant des périodes variables selon votre ancienneté :

Durée de rémunération du contractuel hospitalier à plein ou à demi-traitement

Ancienneté

Durée de rémunération à plein ou à demi-traitement

Après 4 mois de services 30 jours à 90 % et 30 jours à ½ traitement

Après 2 ans de services 60 jours à 90 % et 60 jours à ½ traitement

Après 3 ans de services 90 jours à 90 % et 90 jours à ½ traitement

Pour le calcul des mois de services, toute journée ayant donné lieu à rémunération est comptée pour une journée quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Si vous percevez l'indemnité de résidence, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (à 90 % ou à moitié).

Si vous percevez le supplément familial de traitement (SFT), il vous est versé en intégralité pendant toute la durée de votre congé de maladie rémunéré par votre établissement employeur.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Vous avez également droit à des indemnités journalières pour maladie (IJ) de la Sécurité sociale après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

Pendant les périodes au cours desquelles votre établissement employeur vous verse 90 % ou 50 % de votre traitement indiciaire, le montant de ces indemnités journalières est déduit du montant du traitement indiciaire qui vous est versé.

En pratique, votre établissement employeur vous verse :

Soit, en complément des indemnités journalières, la part de traitement indiciaire qui vous est due à hauteur de 90 % ou de 50 %

Soit le montant de votre traitement indiciaire à hauteur de 90 % ou 50 % et se fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre établissement pour qu'il vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de 90 % ou de 50 %.

Votre établissement peut **suspendre le versement** de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

Lorsque les périodes de rémunération à 90 % ou 50 % sont épuisées, vous **ne percevez plus que les indemnités journalières** pour maladie de la Sécurité sociale si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

Si vous devez cesser vos fonctions pour raison de santé **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale d'un an.

Vous ne percevez alors que les indemnités journalières pour maladie de la Sécurité sociale, si vous remplissez les conditions pour en bénéficier. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

La durée de service exigée pour avoir droit au congé de maladie rémunéré par votre établissement employeur est calculée à partir de la date de votre 1^{er} recrutement dans votre établissement employeur.

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois si elle était involontaire ou 1 an si l'interruption était volontaire.

Quelles sont les obligations du contractuel pendant un congé de maladie ?

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

Suivre les prescriptions du médecin

Vous soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par votre administration ou la Sécurité sociale

Respecter les heures de sorties autorisées par votre médecin

Ne pas exercer d'activité non autorisée

Informez sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.

Quels sont les effets du congé de maladie sur la situation administrative du contractuel ?

Le congé de maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier notamment des congés suivants :

Congés annuels

Congé pour formation syndicale

Congé de citoyenneté

Congé de représentation

Congé pour formation professionnelle

Période de professionnalisation

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences

Congé de maternité ou d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé de grave maladie

Congé de maladie

Congé parental

Congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé de solidarité familiale

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé non rémunéré pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé pour raisons de famille

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

Attention

Si vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré **sans avoir au moins 4 mois d'ancienneté**, celle période de congé de maladie n'est en revanche pas prise en compte.

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions au-delà du 31 décembre.

Si vous ne pouvez pas prendre vos congés annuels avant la fin de votre CDD en raison d'un congé de maladie, vous pouvez bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés annuels.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale à 1/10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

Son montant brut est soumis aux mêmes cotisations que les autres éléments de votre rémunération.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur au montant de la rémunération que vous auriez perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors de votre classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique

Que se passe-t-il pour le contractuel en fin de congé de maladie ?

A la fin de votre congé de maladie, votre situation diffère selon que vous êtes apte ou non à reprendre vos fonctions antérieures.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Si vous êtes toujours **temporairement inapte** à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé de maladie, vous êtes placé en **congé non rémunéré** pour une **durée maximale d'un an**.

Cette durée d'un an peut être **prolongée de 6 mois** s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous soyez apte à reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire de 6 mois.

A la fin du congé non rémunéré, si vous êtes **apte** à reprendre vos fonctions, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

À la fin du congé non rémunéré, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, vous pouvez **demandeur à être reclassé**.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

À la fin de votre congé de grave maladie, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à occuper votre emploi, **vous pouvez demander à être reclassé**.

Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique.

Questions – Réponses

- Le jour de carence pour maladie existe-t-il dans la fonction publique ?
- Un agent public perd-il ses droits à RTT en congé maladie ?
- Un contractuel peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Congé de grave maladie du contractuel de la fonction publique
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent contractuel de la fonction publique

Services en ligne

- Avis d'arrêt de travail
Formulaire

Et aussi...

- Congé de grave maladie du contractuel de la fonction publique
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent contractuel de la fonction publique

Textes de référence

- Code de la sécurité sociale : article L321-2
- Code de la sécurité sociale : article R321-2
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels des 3 fonctions publiques
Article 9
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
Articles 2, 12, 16, 17, 18, 28, 31-1, 32
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 7, 11, 12, 13, 27, 28, 33
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
Articles 2, 10, 14 à 17-2, 27, 28, 28-1, 30
- Décret n°2004-777 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la FPT
Article 17
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés
- Circulaire du 22 mars 2011 relative au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30