

FICHE N°11

LE CONGÉ MALADIE ORDINAIRE

Tout agent en activité ou en détachement peut être placé en congé de maladie ordinaire (CMO) lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Les volets 2 et 3 de l'arrêt de travail du médecin (et son éventuel renouvellement) doivent être transmis au BRH de proximité dans un délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

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.

La durée du congé de maladie ordinaire peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs. La prolongation d'un CMO au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du conseil médical.

Lorsque les CMO ne sont pas consécutifs, chaque arrêt de travail (hors prolongations) fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Pour ne pas déclencher à nouveau le jour de carence, la prolongation doit débuter au plus tard 2 jours calendaires après la fin du CMO initial.

Contrôle

L'administration peut décider à tout moment une visite de contrôle par un médecin agréé.

L'agent est obligatoirement soumis à un examen de contrôle au moins une fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie. En cas de refus de s'y soumettre, la rémunération n'est plus versée. Si l'agent ou l'administration conteste l'avis du médecin agréé, l'un et l'autre peuvent saisir le conseil médical.

En dehors de ces cas précis, l'agent n'est pas tenu de communiquer les éléments relatifs à sa maladie à sa hiérarchie, à son BRH ou même au service médical de proximité. S'il tient à le faire, il est conseillé de s'adresser à ce dernier uniquement.

Réduction de la rémunération de moitié

Au-delà de 90 jours de CMO cumulés (consécutifs ou pas) sur une année glissante, il y a réduction de moitié de la rémunération. Celle-ci est automatique et ne fait pas l'objet d'une notification. Si, au-delà de 90 jours de CMO consécutifs, ce dernier se poursuit jusqu'à la limite des 365 jours, la réduction par moitié s'applique sur toute la période.

A chaque phase de reprise, la rémunération normale est rétablie de droit¹.

NB : il est conseillé, dès la reprise de fonctions, d'alerter le BRH pour que la remise en place de la paye à taux plein soit bien effectuée ; à défaut, des rappels seront dus (mais peuvent être très tardifs).

La réduction de moitié de la rémunération concerne le traitement indiciaire brut et les primes et indemnités.

En revanche, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en intégralité: indemnité de résidence / supplément familial de traitement / 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.

En ce qui concerne le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), il convient de rappeler que celui-ci étant étroitement lié à l'atteinte des objectifs annuels, il n'est pas impacté *en soi* par le CMO. Tout dépend de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année telle qu'elle est constatée dans le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP).

¹ *En cas de reprise du travail entre deux périodes de congé de maladie ordinaire, si au regard des 12 mois précédents l'agent repasse en dessous de 90 jours de congé de maladie ordinaire du fait de sa reprise, sa rémunération à plein traitement est rétablie, jusqu'à ce qu'il dépasse, en raison d'une nouvelle période de congé de maladie ordinaire, le seuil des 90 jours.*

Rapports avec l'employeur pendant le CMO

L'agent et son service (ou le BRH, ou tout autre service de l'employeur) peuvent communiquer durant le CMO, que ce soit par téléphone, visioconférence ou messagerie. Mais **il ne peut être demandé par le service aucun travail lié aux dossiers de l'agent ou en rapport avec ses fonctions.**

L'employeur ne doit pas non plus aborder d'autres sujets RH que le CMO (exemples : rémunération, sanctions, avancement...), sauf si la demande émane de l'agent.

En cas de refus de communiquer avec l'employeur, l'agent ne peut être sanctionné pour ce motif.

L'agent en CMO ne doit produire aucun travail, que ce soit pour son service ou pour un autre employeur. En revanche, sous réserve de l'avis favorable du conseil médical, il peut demander à bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou à pratiquer une activité favorisant sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'entretien annuel d'évaluation, lorsqu'il avait été planifié, doit être repoussé à la fin du CMO. Si l'agent demande expressément à ce qu'il ait lieu, le service doit proposer de l'organiser selon des modalités adéquates (par exemple par visioconférence ou par téléphone).

Si l'arrêt de travail perdure, l'employeur est **tenu de convoquer l'agent** dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien en présentiel, et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant une date fixée.

Précisions complémentaires

Le temps passé en congé de maladie ordinaire est sans effet sur les droits à avancement, à la retraite et aux congés. En revanche, il diminue le nombre de jours de RTT annuels disponibles, selon une règle de calcul figurant dans le règlement intérieur du service.

Si l'agent est stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée du stage.

Ni le CREP de l'agent, ni les avis relatifs à une demande de mobilité ou à un dossier d'avancement ne doivent faire mention des congés maladie.

L'agent incarcéré alors qu'il est en CMO conserve son droit à traitement.

A l'issue d'un CMO de 12 mois consécutifs, l'agent ne peut reprendre le travail qu'après avis favorable du conseil médical.