

CONGE DE MALADIE ET REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS SERVICES DISCONTINUS

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel en activité bénéficie de congés de maladie ordinaire pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

→ Après 4 mois de services : 1 mois de congé à plein traitement et 1 mois à demi-traitement

→ Après 2 ans de services : 2 mois de congé à plein traitement et 2 mois à demi-traitement

→ Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

APPRECIATION DE L'ANCIENNETE EN CAS DE SERVICES DISCONTINUS

Pour le calcul de l'ancienneté, l'agent peut se prévaloir des services effectifs accomplis auprès de la collectivité qui l'a recruté, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, **sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.**

Les services à prendre en compte sont ceux accomplis auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant recruté l'agent.

Toutefois, les services effectués auprès de leur employeur précédent par les agents recrutés suite à la reprise, par une personne publique, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, sont assimilés, pour l'ouverture des droits à CMO, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

De même, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les services accomplis au sein de la personne publique d'origine par ces agents sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

DECOMPTE DES DROITS A REMUNERATION EN CAS DE SERVICES DISCONTINUS

La période de référence (ou période médicale) servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de 300 jours de services effectifs.

Cette période est la même quelle que soit la durée de travail de l'agent (temps complet, partiel, temps non complet).

Afin de déterminer les droits à congé de maladie ordinaire, il faut :

1) déterminer la durée des services pris en compte à la date de l'arrêt de travail pour déterminer la durée du droit à congé rémunéré

2) apprécier, sur une période de 300 jours de travail effectif précédant chaque jour de l'arrêt et incluant le jour de l'arrêt, le nombre de jours de congé de maladie ordinaire rémunérés déjà octroyés. Ces jours viennent en déduction des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le congé considéré.

Seuls sont comptés les jours de congés de maladie ordinaire. Il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période.

Si l'agent se trouve, en l'absence d'ancienneté suffisante, sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- soit placé en congé sans rémunération pour maladie, pour une durée maximale d'un an, en cas d'incapacité temporaire. Il ne perçoit alors que les indemnités journalières de la CPAM.
- soit licencié, en cas d'incapacité permanente de travail

► Si l'agent est en contrat à durée déterminée (CDD), le congé de maladie ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir

Le montant du traitement est établi sur la base de la durée d'emploi à la date d'arrêt de travail.

SUBROGATION

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail.

Conformément aux articles R. 323-11 du code de la sécurité sociale et 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, la subrogation est une possibilité pour la collectivité ou l'établissement.

Cependant, la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières (salaire maintenu égal ou supérieur au montant des indemnités journalières).

Par conséquent, lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur au montant des indemnités journalières, celles-ci ne peuvent être versées à l'agent que par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.