

8 - Les principaux congés

9 - Les formalités à accomplir en cas de maladie

12 - Maintien du salaire pour cause de maladie

Le rythme de l'année scolaire est suffisamment soutenu pour qu'on se pose la question : *que se passe-t-il si je suis malade*? Pourtant, lorsque cela se produit, on est généralement démuni, justement parce qu'on ne s'en est pas préoccupé avant. Le nombre de questions qui nous arrivent montre une profonde méconnaissance du sujet. Ce dossier s'efforce de vous apporter les éléments de base et de répondre aux interrogations les plus courantes.

Pour une grippe, les réponses sont simples ; pour une entorse, une fracture ou une opération qui nécessitent plus de temps d'arrêt, les questions deviennent plus précises. Lorsque malheureusement c'est une affection plus longue qui surgit dans la vie, il vaut mieux être bien armé pour affronter les méandres administratifs, en plus des soucis légitimes de son devenir et de celui de sa famille.

Dossier préparé par Marie-Anne Sciaky et Jacqueline Leroy

Congés maladie





Les régimes généraux et spéciaux

Depuis le 1^{er} septembre 2005, en application de la loi de financement de la Sécurité sociale du 20 décembre 2004 et de la circulaire 2005-113 du 25 juillet 2005, il faut distinguer :

- les maîtres contractuels ou agréés (définitifs et provisoires) auxquels s'appliquent les règles du régime spécial des fonctionnaires (RSF) ;
- les suppléants ou les maîtres délégués

qui demeurent soumis aux règles du régime général de la Sécurité sociale (RGSS) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) en vigueur avant le 1^{er} septembre 2005.

Pour les premiers, ce transfert n'est toutefois effectif que pendant la période d'activité sous contrat des maîtres. En conséquence, les maîtres qui ont résilié leur contrat, qui sont en perte

d'emploi ou ont été admis au RETREP ou à la retraite, continueront de relever du RGSS ou de la MSA.

Ce transfert implique également l'application aux maîtres du privé des dispositions du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires.

Les principaux congés

Il faut distinguer plusieurs types de congés maladie aux appellations voisines mais aux conditions d'obtention et d'application très différentes.

Le congé ordinaire de maladie (COM)

C'est le congé courant que l'on accorde à tout agent sur sa demande appuyée d'un certificat médical établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Le service est maintenu. Sa durée est de 1 an, de date à date, dont 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement avec un complément de la prévoyance. À noter : le jour de carence institué par la loi 2011-1977 du 29-12-2011 est abrogé pour les arrêts maladie postérieurs au 31-12-2013 (art. 1126-I de la Loi de finances 2014 du 29-12-2013).

Le congé de longue maladie (CLM)

Il est attribué lorsque le maître est atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé ne peut s'appliquer qu'aux maîtres contractuels ou agréés définitifs. Les autres maîtres relèvent du régime général de la Sécurité sociale et le congé est nommé "pour grave maladie".

Il est accordé en fonction d'une liste de 30 maladies fixées par un arrêté du

14 mars 1986. Si la maladie d'un maître ne figure pas dans la liste, le CLM peut être accordé sur proposition du comité médical et avis du comité médical supérieur.

L'obtention d'un deuxième CLM pour la même maladie ou une maladie différente ne peut se faire qu'après la reprise des fonctions pendant une année au moins. Un CLM peut être accordé de manière fractionnée : 3 ans, de date à date, répartis sur une période de référence de 4 années, dont 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement avec un complément de la prévoyance. Le service est maintenu.

Le congé de longue durée (CLD)

Il ne peut être attribué qu'aux maîtres contractuels ou agréés définitifs, les autres maîtres relevant du régime général de la Sécurité sociale. Il est accordé en cas d'affection cancéreuse, de maladie mentale, de tuberculose, de déficit immunitaire acquis (SIDA) ou de poliomyélite et la demande se fait obligatoirement à l'issue de la première année de congé de longue maladie.

Sa durée est de 5 ans pour l'ensemble de la carrière et pour une même affection, de date à date, dont 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement avec un complément de la prévoyance. Le service est vacant.

Après un CLM suivi d'une reprise du travail, l'octroi d'un CLD pour la même maladie ne peut avoir lieu qu'après la reprise des fonctions pendant une année au moins.

Arrêt de travail pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions

L'intégralité du traitement est maintenue jusqu'à ce que le maître soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise en retraite. Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée du CLD est portée à 8 ans dont 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement. La demande de reconnaissance de maladie comme professionnelle doit être présentée dans les 4 années qui suivent la date de la première constatation médicale.

Visites et contrôles

Ces formalités sont obligatoires, tout refus de s'y soumettre pouvant entraîner l'interruption du versement de la rémunération ou la perte du bénéfice du congé en cours.

Avancement dans la carrière

Toutes les périodes de maladie à plein ou demi-traitement sont prises en compte pour l'avancement.

Les formalités à accomplir en cas de maladie

1 - Je suis maître contractuel définitif ou stagiaire en contrat provisoire

- > Téléphoner à l'établissement pour prévenir de l'absence, voir un médecin (ou un chirurgien-dentiste ou une sage-femme) et faire établir un arrêt de travail dès le premier jour (même pour 1 ou 2 jours).
- > Envoyer à l'établissement dans les 48 h les feuillets 2 et 3 de l'arrêt de travail. Conserver le volet 1. Toujours conserver une copie de tous les documents fournis.

L'administration vous place en congé ordinaire de maladie, le salaire plein traitement est maintenu pendant 3 mois (traitement indiciaire + supplément familial + indemnité de résidence).

Si la maladie est courte, reprise du service à la fin de l'arrêt de travail. Si elle se prolonge, il faut enchaîner les arrêts de travail (les périodes de vacances incluses).

Si la reprise semble possible dans les mois suivants (sans demander de CLM), le COM se poursuit. À partir du 4^e mois, le demi-traitement est maintenu par l'administration et complété à 92 % par la prévoyance pendant 9 mois.

La prolongation du COM au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du comité médical.

Avant la fin du 3^e mois, si l'état de santé le rend nécessaire, faire une demande de congé longue maladie : lettre du maître, lettre et justification du médecin traitant à envoyer au rectorat ou à la direction des services départementaux (ex inspection académique) selon le cas (+ dossier médical sous pli fermé à transmettre au comité médical).

Vous serez convoqué devant un médecin expert qui donnera son avis au comité médical.

Attention, le CLM débute au 1^{er} jour du COM, il ne lui fait pas suite. Il y a requalification du congé. Il est accordé



Photo: FOTOLIA

par périodes de 3 à 6 mois. Le plein traitement est assuré 1 an en intégrant la durée de COM. Le CLM peut se poursuivre pendant 2 ans à demi-traitement, complété à 94 % par la prévoyance. Les demandes de renouvellement se font 1 mois avant l'expiration de la période de congé en cours. Mêmes démarches pour la demande et mêmes conditions pour l'accord.

Si le CLM n'est pas accordé, vous pouvez faire appel auprès du comité médical supérieur. Dans l'attente de réponse, vous êtes maintenu en COM.

Selon la maladie (cf. ci-dessus), il est possible de demander un congé de longue durée (CLD) à la fin de la 1^{re} année de CLM. Mêmes démarches. C'est le comité médical qui valide son octroi, après consultation du médecin expert.

Le CLD débute au 1^{er} jour du CLM : il y a à nouveau requalification du congé. Il est accordé par périodes de 3 à 6 mois. Le service devient vacant.

Les demandes de renouvellement se font 1 mois avant l'expiration de la période de congé en cours. Mêmes démarches pour la demande et mêmes conditions pour l'accord.

Si le CLD n'est pas accordé, vous pouvez faire appel auprès du comité médical supérieur. Dans l'attente de réponse, vous êtes maintenu en CLM.

Vous ne pouvez bénéficier que d'un seul CLD dans la carrière mais si une autre affection survient, une période de 5 ans est ouverte pour cette autre maladie.

Pour les stagiaires qui bénéficient d'un des congés de maladie durant leur année de stage, la durée de leur stage

est prolongée du nombre de jours de maladie pris au-delà de 36 jours (36 jours = 1/10^e d'un an de stage). Dans le cas d'un CLD, si le congé est supérieur à 3 ans, le stage doit être refait en totalité.

2 - Je suis maître suppléant ou délégué auxiliaire

- > Téléphoner à l'établissement pour prévenir de l'absence, voir un médecin (ou un chirurgien-dentiste ou une sage-femme) et faire un arrêt de travail dès le premier jour (même pour 1 ou 2 jours).

> Envoyer dans les 48 h à l'organisme de **Sécurité sociale** les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail et le volet 3 à l'établissement. Toujours conserver une copie de tous les documents fournis.

> L'administration vous place en congé ordinaire de maladie.

> Le salaire plein traitement est maintenu 1 ou 2 ou 3 mois selon l'ancienneté, sous réserve de déduction des indemnités journalières (IJ) perçues par l'organisme de Sécurité sociale.

> **Attention**, pour les suppléants ou délégués auxiliaires la durée de l'arrêt de travail **ne prolonge pas le contrat**.

Si la reprise semble possible avant la fin du contrat, à la fin du plein salaire, le demi-traitement est maintenu par l'administration et complété à 92 % par la prévoyance, pendant 1 ou 2 ou 3 mois selon l'ancienneté, toujours sous réserve de déduction des indemnités journalières.

Avant la fin du plein traitement, si l'état de santé le rend nécessaire, faire une demande de congé de grave maladie : lettre du maître, lettre et dossier du médecin à envoyer au rectorat ou à la direction des services départementaux. Le congé de grave maladie débute au 1^{er} jour du congé de maladie : il ne lui fait pas suite. Il y a requalification du congé.

Que faire à la fin d'une période de congé maladie ?

Plusieurs solutions sont possibles

> **Requalification** du congé :
COM > CLM > CLD

> **Reprise du travail** (avec avis favorable du comité médical après 12 mois de COM consécutifs ou après examen du spécialiste agréé et avis favorable du comité médical si CLM ou CLD).

> Demande de **temps partiel thérapeutique** : après 6 mois de COM ininterrompus ou fin d'une période de CLM ou CLD.

> Demande d'**allègement de service** dans le cadre d'un aménagement du poste de travail (BO n° 20 du 17 mai 2007).

> Mise en **disponibilité d'office pour raison de santé** : durées de droit

à congés épuisés et inaptitude temporaire de reprise ou situation d'attente de la décision du service des pensions de l'État pour la retraite pour invalidité.

> Demande de **retraite pour invalidité** si reprise impossible sur décision de la commission de réforme qui déclare une inaptitude définitive.

Le conseil du SPELC

Respecter les règles

Quelle que soit votre situation, vous devez absolument respecter les procédures pour ne pas connaître de soucis de rémunération. Il n'est pas toujours simple de le faire dans certaines situations personnelles liées à la maladie. Les réalités administratives paraissent toujours très complexes dans les arrêts pour dépression par exemple, c'est pourquoi il est important d'aider les collègues qui seraient dans ce cas. Le SPELC sera toujours présent à vos côtés pour vous soutenir et vous conseiller. N'hésitez pas à contacter votre responsable local.

Les réalités administratives paraissent toujours très complexes.



FOTOLIA

ALLER PLUS LOIN

Textes de référence

- Circulaire du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires
 - Préservation du secret médical
 - Conservation du volet n° 1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire.

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : articles à consulter : 34 - 2^e - 3^e, 34 bis et 65.

- Code de la Sécurité sociale : article L712-1 à consulter.

- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : articles à consulter : 24 à 27, 28 et 34 à 47.

- Circulaire du 25 novembre 2008 : congés maladies, accidents du travail et maladies professionnelles : droits et procédures.

- Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie : articles à consulter : 1 et 3.

- Circulaire n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service.

- Note de service n° 2009-059 du 23 avril 2009 : transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités.

- Note de service n° 2013-1105 du 28 mai 2013 : procédures en matière de congés maladie, d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour les établissements de l'enseignement privé agricole.

NB : Votre responsable SPELC peut vous les fournir.

Chef d'établissement du 1^{er} degré

Pour un chef d'établissement qui perçoit son traitement de professeur de l'Éducation nationale (EN) et une indemnité de direction de l'OGEC, la procédure en cas de maladie est particulière. Il faut envoyer :

- aux services départementaux les volets 2 et 3 de l'arrêt maladie ;
- à la CPAM la copie des volets 2 et 3, un courrier du président de l'OGEC qui explique la double affiliation, la copie des trois derniers bulletins de salaire de l'EN et des trois derniers bulletins de salaire OGEC, une attestation d'employeur pour la partie OGEC et un RIB de l'établissement.

Le chef d'établissement perçoit son traitement de l'administration. L'établissement maintient son indemnité de direction et récupère les indemnités journalières de la CPAM. Il y a subrogation.

PSAEE

Les règles de base pour les salariés des établissements

Aviser l'employeur

Vous disposez d'un délai **maximal** de 48 h pour prévenir et justifier votre absence par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail. Ce document est établi par la Sécurité sociale et rempli par le médecin traitant. Il comprend 3 volets : les volets 1 et 2 sont destinés à la CPAM, le volet 3 à l'employeur.

Dans le cas d'une prolongation prescrite par le médecin traitant, le salarié doit respecter les mêmes procédures que celles fixées pour l'arrêt initial. En cas d'intervention chirurgicale programmée, le salarié se doit d'avertir son employeur d'une absence dont la durée est susceptible de perturber le fonctionnement de l'établissement.

Indemnisation du salarié

Trois types d'indemnisation se complètent pour assurer un maintien total ou partiel de la rémunération : par la Sécurité sociale (indemnités journalières), par l'employeur et éventuellement par le régime de prévoyance.

Sécurité sociale

Pour percevoir les indemnités journalières (IJSS), l'assuré doit remplir des conditions de travail salarié préalable ainsi qu'une condition de durée minimale d'immatriculation

pour un arrêt de travail se poursuivant au-delà de 6 mois. Le gain journalier servant de base au calcul de l'IJSS est fixé à 1/91,25 du montant des trois dernières paies ayant précédé l'arrêt de travail lorsque le salaire est versé mensuellement. L'indemnité journalière maladie correspond à 50 % du gain journalier de base.

Employeur et prévoyance : voir les tableaux de la page suivante.

Incidences sur le contrat de travail

Calcul de l'ancienneté

La période de suspension pour maladie indemnisée, en tout ou partie, par l'employeur est prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul de la rémunération.

Prise des congés payés

Le salarié tombant malade pendant ses congés doit reprendre le travail à la date prévue et ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté. Le salarié absent pour maladie au moment du départ en congé a droit au report de ses congés (au moins 6 semaines). L'employeur et le salarié décident ensemble des dates du report.

Reprise du travail

Après une absence d'au moins 30 jours

pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié doit bénéficier d'un examen par le médecin du travail. La suspension du contrat de travail prend fin par la déclaration sur l'aptitude du salarié à reprendre son travail, établie par le médecin du travail. Si le salarié a été déclaré inapte lors de la première visite, l'employeur est tenu d'organiser une seconde visite dans les 15 jours.

Reprise en mi-temps thérapeutique : voir page 13.

Rupture du contrat

La rupture conventionnelle est autorisée en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Le licenciement d'un salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie peut être justifié par un motif réel et sérieux lié à l'intérêt de l'établissement mais autre que l'état de santé du salarié (sauf grave perturbation).

L'inaptitude est une incapacité physique ou mentale à exercer tout ou partie de ses fonctions, établie par le médecin du travail qui l'assortit d'indications sur les éventuelles possibilités de reclassement. Si celui-ci s'avère réellement impossible, la procédure de licenciement est engagée rapidement.

PSAEE

Maintien du salaire pour cause de maladie

La recommandation patronale du 25 mars 2013 garantit aux salariés des droits plus favorables que ceux prévus par le Code du travail en ce qui concerne les délais de carence : voir tableau ci-contre.

Rappels :

- La durée maximale de la période pendant laquelle l'indemnité journalière peut être servie est fixée à trois ans pour les maladies de longue

durée ou les maladies chroniques.

- Sauf dans les cas reconnus de maladie de longue durée, le salarié ne peut pas percevoir plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans.
- Toute reprise du travail pendant une période supérieure ou égale à un an fait redémarrer une nouvelle période maximale de trois ans d'indemnisation.
- Au-delà de trois ans, les salariés

peuvent éventuellement prétendre à une pension d'invalidité.

Situation durant les 3 premiers jours d'arrêt	
1 ^{er} arrêt sur 12 mois	Maintien du salaire
2 ^e arrêt et suivants	100 % du net à/c du 2 ^e jour

Indemnisation salariale en cas de maladie (non professionnelle) sur 12 mois pour les salariés ayant moins de 3 enfants à charge

Ancienneté	CPAM	Indemnisation de l'employeur à hauteur de 100 % du net	Indemnisation de l'employeur à hauteur de 66 % du net	Complément Prévoyance à hauteur de 92 % du net
Entre 1 et 2 ans	50 %	Indemnisation du 4 ^e au 33 ^e jour	Du 34 ^e au 63 ^e jour	à/c du 64 ^e jour
Entre 2 et 11 ans	50 %	Indemnisation du 4 ^e au 43 ^e jour	Du 44 ^e au 83 ^e jour	à/c du 84 ^e jour
Entre 11 et 16 ans	50 %	Indemnisation du 4 ^e au 53 ^e jour	Du 54 ^e au 103 ^e jour	à/c du 104 ^e jour
Entre 16 et 21 ans	50 %	Indemnisation du 4 ^e au 63 ^e jour	Du 64 ^e au 123 ^e jour	à/c du 124 ^e jour
Au-delà de 21 ans	50 %	Indemnisation du 4 ^e au 93 ^e jour	Du 94 ^e au 183 ^e jour	à/c du 184 ^e jour

Indemnisation salariale en cas de maladie (non professionnelle) sur 12 mois pour les salariés ayant 3 enfants ou plus à charge

Ancienneté	CPAM	Indemnisation de l'employeur à hauteur de 100 % du net	Indemnisation de l'employeur à hauteur de 66 % du net	Complément Prévoyance à hauteur de 92 % du net
Entre 1 et 2 ans	66 %	Indemnisation du 4 ^e au 33 ^e jour	Du 34 ^e au 63 ^e jour	à/c du 64 ^e jour
Entre 2 et 11 ans	66 %	Indemnisation du 4 ^e au 43 ^e jour	Du 44 ^e au 83 ^e jour	à/c du 84 ^e jour
Entre 11 et 16 ans	66 %	Indemnisation du 4 ^e au 53 ^e jour	Du 54 ^e au 103 ^e jour	à/c du 104 ^e jour
Entre 16 et 21 ans	66 %	Indemnisation du 4 ^e au 63 ^e jour	Du 64 au 123 ^e jour	à/c du 124 ^e jour
Au-delà de 21 ans	66 %	Indemnisation du 4 ^e au 93 ^e jour	Du 94 ^e au 183 ^e jour	à/c du 184 ^e jour