



Congés maladie pour les agents contractuels

Cette fiche pratique fait le point sur les droits à congés maladie pour les agents contractuels, différents de ceux pour les titulaires, qui ont été récemment modifiés par un décret, en juin 2024.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

L'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État se met progressivement en place par une série de décrets publiés cet été. Notamment, le décret n° 2024-641 améliore les droits aux congés pour raison de santé pour les agents contractuels.

Comme les agents titulaires, les agents contractuels bénéficient des congés de maladie ordinaire (CMO), d'une durée maximale de douze mois, mais uniquement sous conditions d'ancienneté minimale. À partir du 1^{er} septembre 2024, les différents paliers précédemment en vigueur ont été remplacés par une condition d'ancienneté unique de quatre mois pour bénéficier du CMO. Pour le calcul de cette ancienneté, tous les services accomplis auprès des différentes fonctions publiques ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois, sont pris en compte.

Durant le CMO, l'agent doit se soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par l'établissement ou par la Sécurité sociale.

L'agent perçoit trois mois à plein traitement puis neuf mois à mi-traitement. Pour bénéficier du CMO, l'agent doit adresser à l'établissement et en même temps à la CPAM l'avis d'arrêt de travail établi par le professionnel de santé sous quarante-huit heures. Ce délai de quarante-huit heures doit également être respecté en cas de prolongation de l'arrêt de travail. Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence au cours duquel aucune rémunération n'est versée. Les agents contractuels n'ayant pas atteint la condition d'ancienneté de quatre mois sont placés en congé maladie non rémunéré pour une durée maximale d'un an.

RECLASSEMENT ET INAPTITUDE

Durant le CMO, l'agent doit se soumettre aux visites médicales de contrôle demandées par l'établissement ou par la Sécurité sociale. Des horaires de sortie peuvent être autorisés par le médecin et doivent être respectés par l'agent contractuel. À la fin du CMO, s'il est médicalement constaté par un médecin agréé que l'agent est définitivement inapte à occuper son emploi, il peut demander à être reclassé. Si le reclassement n'est pas possible, l'agent contractuel est licencié pour inaptitude.

En plus des CMO, les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé équivalent au congé de longue maladie des agents titulaires, appelé congé de grave maladie (CGM), d'une durée maximale de trois ans. Tout comme le CMO, sa prise en charge a été améliorée à partir du 1^{er} septembre 2024 et nécessite une ancienneté de quatre mois pour pouvoir en bénéficier. Durant la première année de CGM, l'agent contractuel perçoit 100 % du traitement et 33 % de ses primes et indemnités à caractère pérenne, puis les deuxième et troisième années, l'agent perçoit 60 % du traitement et des primes et indemnités à caractère pérenne.

SUBROGATION

Enfin, à partir du 1^{er} juillet 2025 doit être mis en place le principe de subrogation pour les agents contractuels, en cas de congés maladie, maternité ou d'accident de travail. L'établissement perçoit pour son compte les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, et c'est l'établissement qui verse le salaire à l'agent contractuel aux niveaux indiqués plus haut. ■



© Pixabay

