



LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 29 août 2011)

SOMMAIRE

I – La réglementation de la Polynésie française mise en œuvre par la CPS	p. 2
A – La procédure d'obtention	p. 3
B – Les contrôles	p. 3
II – Les nouvelles règles applicables en matière de congé de maladie ordinaire	p. 4
A – Les droits, les formalités et contrôles	p. 5
B – La fin du congé	p. 8
Les références	

Version n° 3 du 18 février 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

INTRODUCTION	Les agents communaux qu'ils soient fonctionnaires ou agents non titulaires bénéficient de nouvelles règles applicables en matière de congés de maladie ordinaire qu'il convient de mettre en cohérence avec la réglementation de la Polynésie française mise en œuvre par la Caisse de prévoyance sociale (CPS).
DÉFINITION	Le congé de maladie ordinaire (CMO) est un arrêt de travail accordé en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.
LES AGENTS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Le fonctionnaire en activité (article 54 (2^{ème} point) de l'ordonnance n° 2005-10) ; - Le fonctionnaire stagiaire en activité (article 23 du décret n° 2011-1040) ; - L'agent non titulaire en activité (article 13 du décret n° 2011-1552).
LES AUTORITÉS COMPETENTES	<ul style="list-style-type: none"> - Le maire (autorité de nomination) ; - Son représentant (le chef des services par exemple) ; - La caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française (C.P.S.).

I- La réglementation de la Polynésie française mise en œuvre par la CPS

RAPPEL	<p>Conformément à la réglementation locale, un agent communal qui est en arrêt de maladie ordinaire a droit à une indemnité journalière qui peut être perçue au maximum pendant 18 mois sur une période de 3 ans selon les modalités suivantes :</p> <p>1- <u>Du 1^{er} au 3^{ème} jour d'arrêt de travail (jours de carence) :</u></p> <p>Les trois premiers jours sont à la charge de l'employeur. Il incombe à l'employeur de verser à l'agent l'intégralité de son salaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour deux arrêts dans l'année civile inférieure à 15 jours ; - en cas d'hospitalisation. <p>2- <u>Du 4^{ème} au 30^{ème} jour d'arrêt de travail :</u></p> <p>Les indemnités journalières sont versées par l'employeur, sur la base du « <i> salaire réel perçu </i> » par l'agent, dans la limite du plafond soumis à cotisations pour l'assurance maladie. Elles sont ensuite remboursées sur demande écrite auprès de la CPS via le formulaire « <i> Etat de remboursement des avances d'indemnités journalières. </i> » qui est téléchargeable sur son site internet.</p>
---------------	---

RAPPEL	<p>3- <u>À partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail :</u></p> <p>La CPS verse directement à l'agent les indemnités journalières égale à 75 % du « salaire réel perçu », dans la limite du plafond soumis à cotisations pour l'assurance maladie.</p> <p>Ces indemnités journalières sont portées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % en présence d'un enfant à charge ; - 85 % en présence de deux enfants à charge ; - 90 % en présence de trois enfants et plus à charge (au sens de la réglementation des prestations familiales). <p><i><u>Nota bene</u> : en application de la réglementation Polynésienne mise en œuvre par la CPS, le « salaire réel perçu » qui sert de base de calcul des indemnités journalières est le salaire ou le gain obtenu dans les conditions normales de travail.</i></p> <p><i>Ces conditions normales impliquent que doivent être prises en considérations les primes perçues par l'agent.</i></p>
---------------	--

A- La procédure d'obtention

COMMENT BÉNÉFICIER D'UN CMO ?	<p>Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire ou son éventuel renouvellement, l'agent doit sous 48 heures adresser au maire ou à son chef de service un certificat médical initial de son médecin traitant généraliste ou spécialiste qui constate l'arrêt maladie.</p> <p>Ce certificat doit impérativement préciser l'adresse postale et géographique exacte et complète de l'agent ainsi que tout autre élément de nature à renseigner la collectivité ou l'établissement (numéro de téléphone fixe ou portable) pour contrôle éventuel (article 84 alinéa 1 du décret n° 2011-1040).</p>
--	---

B- Les contrôles

COMMENT SOLLICITER UN CONTRÔLE ADMINISTRATIF OU MÉDICAL ?	<p>Il convient d'établir une demande écrite de contrôle administratif en y précisant le motif et l'adresser au service des relations conventionnelles de santé (SRC) de la CPS, en y joignant la copie de l'avis d'arrêt de travail d'une durée cumulée supérieure à trois jours.</p> <p>L'agent doit impérativement y préciser l'adresse où il peut être visité (téléphone fixe ou mobile, en cas de résidence en appartement, indiquer le numéro d'appartement, bâtiment, étage et code d'accès) et le plan du lieu du domicile de l'agent.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">COMMENT SOLLICITER UN CONTRÔLE ADMINISTRATIF OU MÉDICAL ?</p>	<p>Ces contrôles administratifs sont opérés par des contrôleurs assermentés de la CPS au domicile de l'agent pour constater sa présence en dehors des heures de sorties autorisées.</p> <p>En cas d'absence, la CPS peut suspendre, réduire ou supprimer le paiement des indemnités journalières. En cas de suspension du paiement des indemnités journalières, la CPS en notifie à l'agent qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la notification pour faire part à la CPS, par tout moyen, de ses observations et justifications.</p> <p>Dans le cas où les observations et justifications sont recevables, l'agent est rétabli dans ses droits à prestations.</p> <p>Le cas échéant, la suppression des indemnités journalières lui est notifiée. Il dispose alors, dans un délai de un an, d'un recours devant le Tribunal civil de première instance de Papeete.</p> <p>Lorsqu'il y a suspension des indemnités journalières, c'est-à-dire le non remboursement des indemnités journalières à la commune, cette dernière peut effectuer une saisie sur salaire de l'agent.</p>
<p style="text-align: center;">COMMENT SOLLICITER LE REMBOURSEMENT DES AVANCES D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ?</p>	<p>La commune doit, dans les meilleurs délais, transmettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le formulaire « <i>Etat de remboursement des avances d'indemnités journalières.</i> » ; - Les trois derniers bulletins de salaire de l'agent ; - Le ou les arrêt(s) maladie de l'agent. <p><i>Nota bene</i> : à l'issue de la dernière période du congé de maladie ordinaire, la commune a un an pour réclamer le remboursement des prestations avancées.</p>

II – Les nouvelles règles applicables en matière de congés de maladie ordinaire

<p style="text-align: center;">PRINCIPE</p>	<p>Les règles applicables en la matière diffèrent suivant que l'agent a la qualité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonctionnaire ; - fonctionnaire stagiaire ; - agent non titulaire.
<p style="text-align: center;">DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ</p>	<p>Les fonctionnaires stagiaires et/ou titulaires en activité peuvent bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'un an maximum pendant une période totale de douze mois consécutifs (l'année médicale constitue la période de référence pour l'appréciation des droits à plein et à demi-traitement).</p>

DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ	<p>Quant à l'agent non titulaire, celui-ci bénéficie pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, du maintien de son plein traitement pendant une période variable selon son ancienneté (voir tableau ci-dessous). Au-delà, il bénéficie du demi-traitement.</p> <p>Les droits sont variables dans la limite de la durée de son contrat.</p> <p>La période de référence de 12 mois (ou de 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires (samedis, dimanche, jour férié inclus) de l'année sont pris en compte (article 13 du décret n° 2011-1552).</p>
------------------------------------	---

A – Les droits, les formalités et contrôles

LES DROITS	<p><u>1- Droit à traitement du fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire :</u></p> <p>Les droits à congé de maladie ordinaire d'un fonctionnaire en activité ne s'apprécient pas sur une année civile mais au vu des congés de maladie ordinaire obtenus au cours des douze derniers mois consécutifs ou cumulés (glissant). Le décompte des droits à congé de maladie ordinaire s'effectue en jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés inclus).</p> <p>Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement et du régime indemnitaire pendant 90 jours, puis la moitié de ce traitement et du régime indemnitaire pendant les 270 jours suivants (2° de l'article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).</p> <p>Afin de déterminer la période de référence nécessaire au calcul du régime de rémunération, il convient de comptabiliser les périodes de maladie ordinaire rémunérées à plein traitement sur les 12 derniers mois consécutifs. Ce décompte s'effectue pour chaque jour d'arrêt maladie ordinaire présenté par le fonctionnaire.</p> <p><i>Exemple :</i></p> <p><i>Un agent bénéficie d'un congé de 30 jours à compter du 1^{er} juillet 2013.</i></p> <p><i>La période de référence est comprise entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 inclus.</i></p> <p><i>Au 1^{er} juillet 2013, l'agent a déjà obtenu :</i></p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;"><i>Des congés de maladies ordinaire :</i></td> <td><i>du 1^{er} juillet au 11 juillet 2012 (soit 10 jours)</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>du 2 janvier au 31 janvier 2013 (soit 30 jours)</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>du 1^{er} juin au 30 juin 2013 (soit 30 jours)</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><hr style="width: 100%; border: 0; border-top: 1px solid black;"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><i>Total 70 jours à plein traitement</i></td> </tr> </table> <p><i>L'agent au titre du congé de maladie ordinaire ne peut plus bénéficier que de 20 jours à plein traitement (90 jours – 70 jours).</i></p> <p><i>Passé ces 20 jours, les congés de maladie ordinaire qui suivront seront donc rémunérés à demi-traitement soit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Du 1^{er} juillet au 20 juillet 2013 (20 jours rémunéré à plein traitement) ;</i> - <i>Du 21 juillet au 30 juillet 2013 (10 jours rémunéré à demi-traitement).</i> 	<i>Des congés de maladies ordinaire :</i>	<i>du 1^{er} juillet au 11 juillet 2012 (soit 10 jours)</i>		<i>du 2 janvier au 31 janvier 2013 (soit 30 jours)</i>		<i>du 1^{er} juin au 30 juin 2013 (soit 30 jours)</i>		<hr style="width: 100%; border: 0; border-top: 1px solid black;"/>		<i>Total 70 jours à plein traitement</i>
<i>Des congés de maladies ordinaire :</i>	<i>du 1^{er} juillet au 11 juillet 2012 (soit 10 jours)</i>										
	<i>du 2 janvier au 31 janvier 2013 (soit 30 jours)</i>										
	<i>du 1^{er} juin au 30 juin 2013 (soit 30 jours)</i>										
	<hr style="width: 100%; border: 0; border-top: 1px solid black;"/>										
	<i>Total 70 jours à plein traitement</i>										

LES DROITS

L'employeur communal doit donc dorénavant conformément aux dispositions précitées verser l'intégralité de son traitement au fonctionnaire en cas de maladie ordinaire pendant 3 mois (consécutif ou cumulé) de congé de maladie ordinaire.

Dès le premier état de remboursement des indemnités journalières, l'employeur devra préciser sur cet état la durée du plein traitement versé par l'employeur dont bénéficie le fonctionnaire en l'occurrence « trois mois » afin que la CPS ne verse pas les indemnités journalières à l'agent au-delà du 30^{ème} jour.

Nota bene : Sur les arrêts suivants, il faudra indiquer comme préavis le nombre de jour restant jusqu'à atteindre les trois mois au total (déduire le nombre de jours déjà utilisés et payés à 100% sur les 12 derniers mois consécutifs).

En effet, entre le 31^{ème} et le 90^{ème} jour consécutif d'arrêt de maladie ordinaire, c'est la commune qui versera le plein traitement au fonctionnaire. Elle sollicitera ensuite le remboursement à la CPS des indemnités journalières correspondantes puisque celles-ci n'auront pas été versées à l'agent.

Par ailleurs, le traitement maintenu ne peut être inférieur au montant des indemnités journalières dues par le régime de la CPS.

Si le traitement statutaire est inférieur aux indemnités journalières, l'agent perçoit directement les indemnités journalières de la CPS. Ce sera systématiquement le cas lorsque l'agent sera placé en demi-traitement.

Nota bene : Par souci de simplicité dans les modalités de remboursement et lorsque le fonctionnaire est dans le régime FPC du demi-traitement il convient à la commune de verser ce demi-traitement à l'agent et ensuite se faire rembourser par la CPS.

2- Droit à traitement de l'agent non titulaire :

L'agent non titulaire a droit à des congés **avec traitement** sous les conditions d'ancienneté suivantes ([article 13 du décret 2011-1552](#)).

Ancienneté de services	Durée de congé	Durée de congé rémunéré par la collectivité	
		Maintien du traitement	
		Plein traitement	Demi-traitement
Avant 4 mois de services	Douze mois consécutifs maximum ou 300 jours en cas de service discontinu	Pas de droit à rémunération (indemnités journalières de la CPS)	
Après 4 mois de services	Douze mois consécutifs maximum ou 300 jours en cas de service discontinu	Un mois (30 jours)	Un mois (30 jours)
Après 2 ans de services	Douze mois consécutifs maximum ou 300 jours en cas de service discontinu	Deux mois (60 jours)	Deux mois (60 jours)

Après 3 ans de services	Douze mois consécutifs maximum ou 300 jours en cas de service discontinu	Trois mois (90 jours)	Trois mois (90 jours)
<p>LES DROITS</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article 18 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011, l'agent non titulaire placé en congé de maladie ordinaire, bénéficie pendant cette période de l'application du régime de la CPS et en l'occurrence des prestations en espèces sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits prévues par ce régime.</p> <p>Ces prestations sont déduites du demi ou plein traitement maintenu par les communes, groupements de communes ou établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française.</p> <p>Les agents non titulaires ont l'obligation de communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces obtenues avec la CPS. La commune peut par une attestation de cessation de paiement, suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.</p> <p><i>Nota bene</i> : Par souci de simplicité dans les modalités de remboursement des indemnités journalières et lorsque l'agent non titulaire est dans le régime FPC du demi-traitement il convient à la commune de verser ce demi-traitement à l'agent et ensuite se faire rembourser par la CPS.</p> <p>L'agent non titulaire a également droit à des congés sans traitement dans les 2 cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>1^{er} cas</u> : l'agent ayant une ancienneté de service inférieur à 4 mois qui ne peut bénéficier du plein ou demi-traitement est placé en congé de maladie ordinaire sans traitement pour raison de santé (1° de l'article 17 du décret 2011-1552 du 15 novembre 2011) ; - <u>2^{ème} cas</u> : l'agent qui est inapte temporairement est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an, avec prolongation possible de six mois (s'il résulte d'un avis médical que l'intéressé sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période) (alinéa 1 de l'article 19 du décret 2011-1552 du 15 novembre 2011). <p>3- Les conséquences sur la carrière</p> <p>a- Le congé de maladie ordinaire est considéré comme une période d'activité. Cette période est pris en compte pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avancement à l'ancienneté (cette disposition ne concerne que le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire) ; - La détermination du droit à la retraite ; - Il donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française (article 99 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). 			

<p style="text-align: center;">LES DROITS</p>	<p>b. Sur le montant du traitement, les primes suivantes sont maintenues pendant le congé de maladie ordinaire en application des dispositions de l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (pour l'agent non titulaire cette prime est accordé qu'à l'agent des cadres d'emplois « <i>conception et encadrement</i> » et « <i>maîtrise</i> ») ; - La prime de polyvalence (pour l'agent non titulaire cette prime est accordé qu'à l'agent des cadres d'emplois « <i>application</i> » et « <i>exécution</i> ») ; - La prime d'isolement dans le cas où l'agent placé en congé de maladie et remplacé dans ses fonctions (pour l'agent non titulaire cette prime est accordé qu'à l'agent des cadres d'emplois « <i>conception et encadrement</i> », « <i>maîtrise</i> » et « <i>application</i> ») ; - La prime de responsabilité (cette prime ne concerne que le fonctionnaire). <p>Pour l'agent non titulaire le régime indemnitaire est maintenu intégralement pendant un, deux ou trois mois (selon l'ancienneté de l'agent) et supprimé pendant les mois suivants.</p>
<p style="text-align: center;">LES CONTRÔLES</p>	<p>L'autorité de nomination ou son représentant peut, à tout moment, faire procéder à une contre visite de l'agent en arrêt maladie par un médecin agréé (voir l'arrêté consolidé n° 1715 DIPAC du 13 septembre 2012 fixant la liste des médecins agréés par le Haut-commissaire de la République en Polynésie française).</p> <p>L'agent a l'obligation de s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération à cette contre visite.</p> <p>Si le médecin agréé conclut à l'aptitude de l'agent, ce dernier doit reprendre le travail immédiatement, sauf s'il fait appel auprès du comité médical des conclusions rendu par le médecin agréé (article 84 alinéa 2 et 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>L'autorité de nomination peut également saisir le comité médical des conclusions du médecin agréé s'il juge que des doutes subsistent.</p> <p><i>Nota bene : Rappelant que l'interruption du versement du salaire n'est pas une sanction, mais la conséquence du service non fait.</i></p>
<p style="text-align: center;">ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL</p>	<p>Les fonctionnaires titulaires et/ou stagiaires qui bénéficient d'un CMO, pendant une période au cours de laquelle ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel, perçoivent une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils travaillaient à temps plein.</p> <p>Cette fraction correspond à celle retenue pour déterminer le service à temps partiel considéré sous réserve des frais de déplacement. A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en CMO recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (alinéa 2 de l'article 41 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p>

B – La fin du congé

<p>LE FONCTIONNAIRE</p>	<p>La reprise de fonction du fonctionnaire, varie selon les situations et les périodes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'agent a bénéficié d'un CMO d'une durée supérieure à 20 jours, le médecin du service de la médecine professionnelle (CGPME ou SISTRA) est obligatoirement consulté par l'autorité de nomination et/ou son représentant afin de vérifier si l'intéressé est apte à reprendre ses fonctions (article 86 alinéa 1 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Si l'agent est inapte temporairement à reprendre ses fonctions après 6 mois de CMO, il peut faire une demande de prolongation dans la limite des 6 mois restant à courir. L'autorité de nomination et/ou son représentant destinataire de toute demande de prolongation saisi le médecin du service de la médecine professionnelle pour avis (article 86 alinéa 2 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Si l'agent a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des CMO d'une durée totale de 12 mois, ce dernier doit à l'expiration de sa dernière période de congé, obtenir l'avis favorable du médecin du service de la médecine professionnelle afin de reprendre ses fonctions (article 86 alinéa 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). <p>En cas d'avis défavorable du médecin du service de la médecine professionnelle à l'issue de la dernière période de CMO, l'agent est soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclassé si possible dans un autre emploi ; - Mis en disponibilité s'il ne peut, dans l'immédiat, être reclassé (article 86 alinéa 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011); - Admis à la retraite après avis de la commission de réforme, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi (article 86 alinéa 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; <p><i>Nota bene : outre la commission de réforme, le comité médical peut également être saisi pour avis car la procédure est plus simplifiée dans certain cas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente lorsque l'agent qui, à l'expiration de son CMO, refuse sans motif valable lié à son état de santé l'emploi qui lui est assigné (article 86 alinéa 4 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). <p>Les honoraires et frais médicaux relevant des examens particuliers mentionnés ci-après, sont pris en charge par la commune (article 107 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'examen médical de contre visite effectué par un médecin agréé et demandé par le maire (alinéa 2 de l'article 84 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - L'examen médical effectué par un médecin agréé, lorsque le maire est amené à se prononcer sur l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident (alinéa 2 de l'article 85 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ;
------------------------------------	---

<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'examen médical de reprise de fonctions effectué par le médecin du service de la médecine professionnelle, lorsque l'agent a bénéficié d'un congé pour maladie ou accident de service d'une durée supérieure à 20 jours (alinéa 1^{er} de l'article 86 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - L'examen médical pour la prolongation du congé de maladie ordinaire effectué par le médecin du service de la médecine professionnelle, lorsqu'à l'expiration de la première période de congé de maladie ordinaire (6 mois), l'agent est inapte à reprendre son service (alinéa 2 de l'article 86 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE</p>	<p>1. <u>La prolongation ou le renouvellement du stage compte tenu des jours d'absences</u></p> <p>Elle s'applique lorsque le stage a été interrompu en raison de congés successifs de toute nature, autres que les congés annuels. Toutefois, un dixième de la durée globale de stage est prise en compte comme temps de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Dans certains cas, le stagiaire peut être amené à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage à compter de sa réintégration.</p> <p>Deux conditions cumulatives doivent être réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à un an, <p style="text-align: center;">et</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié de son stage. <p>Toutefois, l'autorité de nomination ne peut pas demander à l'agent de suivre un nouveau stage d'un an, si l'agent a accompli 6 mois de stage non interrompu (article 25 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p><u>Exemple 1 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Au bout de 2 mois de stage, l'agent stagiaire est placé en congé maladie pendant une durée supérieur à une année ;</i> - <i>À l'issue de son dernier jour de congé maladie, l'autorité de nomination peut lui demander de refaire l'intégralité de son stage.</i> <p><u>Exemple 2 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Au bout de 6 mois de stage non interrompu, l'agent stagiaire est placé en congé maladie pendant une durée supérieur à une année ;</i> - <i>À l'issue de son dernier jour de congé maladie, l'autorité de nomination ne peut pas lui demander de refaire un an de stage.</i> <p>2. <u>La situation du stagiaire après épuisement d'un CMO</u></p> <p>Le fonctionnaire stagiaire reconnu apte, est réaffecté sur son emploi.</p> <p>Le fonctionnaire stagiaire reconnu inapte temporairement et qui a épuisé</p>

<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE</p>	<p>ses droits à CMO, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (une deuxième fois sans que cette nouvelle prolongation puisse excéder un an, si la reprise est possible) (alinéa 1^{er} de l'article 26 du décret 2011-1040).</p> <p><i>Nota bene : la mise en congé avec ou sans traitement et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical (alinéa 3 de l'article 26 du décret 2011-1040).</i></p> <p>À l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire stagiaire reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié.</p> <p>Si l'agent a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois, il est mis fin à son détachement (article 27 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p>
<p style="text-align: center;">L'AGENT NON TITULAIRE</p>	<p>1- <u>Après épuisement d'un CMO rémunéré</u></p> <p>L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ordinaire est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre ses fonctions dans la mesure où les nécessités du service le permettent (article 38 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011). Il est réaffecté sur son emploi ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.</p> <p>En cas d'inaptitude temporaire, l'agent non titulaire est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année, avec prolongation possible de six mois (s'il résulte d'un avis médical que l'intéressé sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période) (articles 17-1° et 19 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).</p> <p>Si l'agent est définitivement inapte pour raison de santé et ne peut être reclassé, il est licencié avec versement d'une indemnité de licenciement au titre des dispositions prévues à l'article 48 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011.</p> <p>2- <u>Agent ne pouvant prétendre à un CMO rémunéré car ayant une ancienneté de service inférieure à 4 mois</u></p> <p>En cas d'inaptitude temporaire, l'agent non titulaire est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année.</p> <p>Si l'agent est inapte définitivement, il est licencié avec versement d'une indemnité de licenciement au titre des dispositions prévues à l'article 48 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011.</p>

Les références

<p>LES JURISPRUDENCES</p>	<p>L'agent placé de plein droit en congé de maladie dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical demeure en situation régulière tant que l'Administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé au vu des conclusions d'une contre visite (C.E. du 16 novembre 1992 - Min. Budget).</p> <p>L'Administration n'est pas autorisée à effectuer à l'encontre de l'intéressé une retenue sur son traitement pour abandon de poste correspondant à la période au cours de laquelle celui-ci était régulièrement en congé de maladie (C.E. du 12 juillet 1995 - req. n°146.230).</p> <p>Le constat de l'absence de son domicile d'un fonctionnaire en congé de maladie n'autorise pas l'Administration à suspendre ses droits à traitement et à avancement dès lors qu'elle n'a à aucun moment, fait procéder à une contre-visite (C.E. du 11 décembre 1991 - Min. Postes et Télécommunications).</p> <p>La circonstance qu'un fonctionnaire se soit volontairement soustrait, alors qu'il avait été placé en congé de maladie, aux contre-visites d'un médecin agréé, ordonnées par l'Administration, ne saurait être regardée comme ayant entraînée la rupture de tout lien de l'intéressé avec le service. L'administration ne pouvait donc légalement le radier des cadres pour abandon de poste (C.E. du 12 avril 1995 - req.n°151.517).</p> <p>L'administration ayant fait constaté, l'absence à son domicile d'un de ses agents pendant son congé de maladie à des heures auxquelles la décision d'arrêt de travail ne l'autorisait pas à sortir, ne peut lui infliger une sanction disciplinaire dès lors qu'elle ne l'a, à aucun moment, invité à se soumettre au contrôle prévu par les textes (C.E. du 29 avril 1983 -Rec. p. 167 ; T.A. du MONTPELIER du 12 décembre 1994 - Garde des Sceaux Ministre de la Justice ; C.E. du 14 janvier 1991 - req.n°90.417).</p> <p>Outre le fait qu'il résulte des dispositions de l'article 84 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011 que le fonctionnaire doit adresser le certificat médical pour obtenir un congé de maladie dans les délais raisonnables; aucune disposition réglementaire n'oblige le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie d'avertir son service téléphoniquement de l'adresse à laquelle il peut être visité, et que par suite en retenant ce motif pour infliger une sanction disciplinaire l'autorité administrative commet une erreur de droit (T.A. de LYON du 18 avril 2001 - Garde des Sceaux Ministre de la Justice).</p>
--------------------------------------	---

<p style="text-align: center;">LEXIQUE</p>	<p>Arrêt maladie : Cessation temporaire d'une activité professionnelle pour raison médicale constatée par un médecin.</p> <p>Contrôle administratif : Visite à domicile du ou des contrôleur(s) assermenté(s) par la CPS pour constater la présence de l'agent en dehors des heures de sorties autorisées.</p> <p>Indemnités journalières : Prestations en espèces, attribuées à l'assuré qui a cessé son activité pour raison médicale ou maternité, afin de compenser la perte de revenus professionnels.</p> <p>Traitement/Salaire brut : Montant du traitement, incluant les primes et indemnités fixes et variables avant déduction des cotisations sociales salariales.</p> <p>Salaire réel net brut : Le salaire réel net brut qui sert de base de calcul des indemnités journalières est le salaire ou le gain obtenu dans les conditions normales de travail.</p>
<p style="text-align: center;">LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Articles 27 et 83 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 ; - Chapitre 4 « <i>section 2</i> » du décret n° 2011- 1552 du 15 novembre 2011.
<p style="text-align: center;">POUR EN SAVOIR PLUS</p>	<p>L'établissement : Centre de gestion et de formation (CGF)</p> <p>Le juriste : M. RIVETA Marurai</p> <p>Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil)</p> <p>Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf</p>

TABLEAU SYNTHÉTIQUE N° 1

	Anciennes règles	Nouvelles règles	
Prise en charge	Évaluer par arrêt de travail	<p>Évaluer sur une période de douze mois « glissant »</p> <p><i>Nota bene : Les droits sont épuisés au bout de douze mois de maladie consécutifs</i></p> <p><i>Il faut qu'il y ait reprise du travail pour qu'un nouveau droit à congé de maladie ordinaire soit ouvert.</i></p>	
Rémunération	<p>Du 4^{ème} jour au 30^{ème} jour d'arrêt = 100% du salaire réel.</p> <p>À partir du 31^{ème} jour d'arrêt = 75% + 5 % par enfant à charge du salaire réel.</p> <p>L'IJ peut être perçue pendant 18 mois sur une durée maximale de trois.</p>	Le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire	Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant 90 jours, puis la moitié de ce traitement pendant les 270 jours
		L'agent non titulaire	Voir tableau ci-dessus
Décompte des droits	Effectuer en jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés inclus)		
Rémunération maintenue	« Salaire réel perçu »	Le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire	Traitement indiciaire brut
		L'agent non titulaire	Traitement de base brut
Primes et indemnités	Maintien intégral du régime indemnitaire pendant un, deux ou trois mois (selon l'ancienneté de l'agent) et suppression pendant les mois suivants.	Maintien de l'intégralité du traitement et du régime indemnitaire pendant 90 jours, puis la moitié de ce traitement et du régime indemnitaire pendant les 270 jours suivants	

Avancement et retraite	Néant	<p>Le congé de maladie ordinaire est considéré comme une période d'activité. Cette période est pris en compte pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avancement à l'ancienneté (cette disposition ne concerne que le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire) ; - La détermination du droit à la retraite ; - Il donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.
Délai de carence	3 jours	Plus applicable depuis novembre 2011
La procédure d'obtention d'un CMO	Pour bénéficier d'un CMO ou son éventuel renouvellement, l'agent doit sous 48 heures adresser au maire ou à son chef de service un certificat médical de son médecin qui constate l'arrêt maladie.	
Les contrôles	Il convient d'établir une demande de contrôle administratif en y précisant le motif et l'adresser au service des relations conventionnelles de santé (SRC) de la CPS, en y joignant la copie de l'avis d'arrêt de travail d'une durée cumulée supérieure à trois jours.	<p>L'autorité de nomination ou son représentant peut, à tout moment, faire procéder à une contre visite de l'agent en arrêt maladie par un médecin agréé</p> <p>L'agent a l'obligation de s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération à cette contre visite.</p> <p>Si le médecin agréé généraliste ou spécialiste conclut à l'aptitude de l'agent, ce dernier doit reprendre le travail immédiatement, sauf s'il fait appel auprès du comité médical des conclusions rendu par le médecin agréé.</p> <p>L'autorité de nomination peut également saisir le comité médical, des conclusions du médecin agréé.</p>

Les relations avec la Caisse de prévoyance sociale

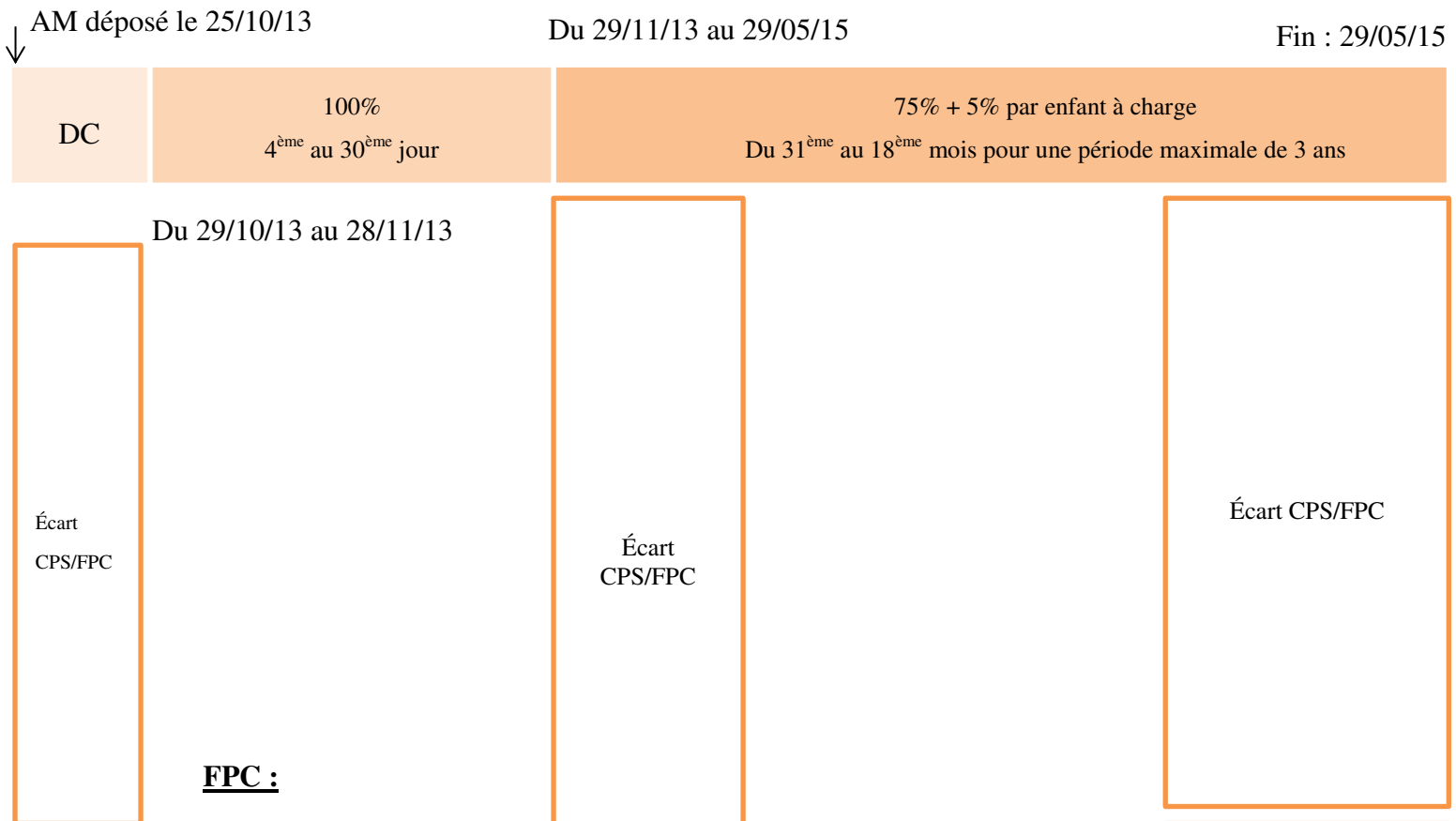
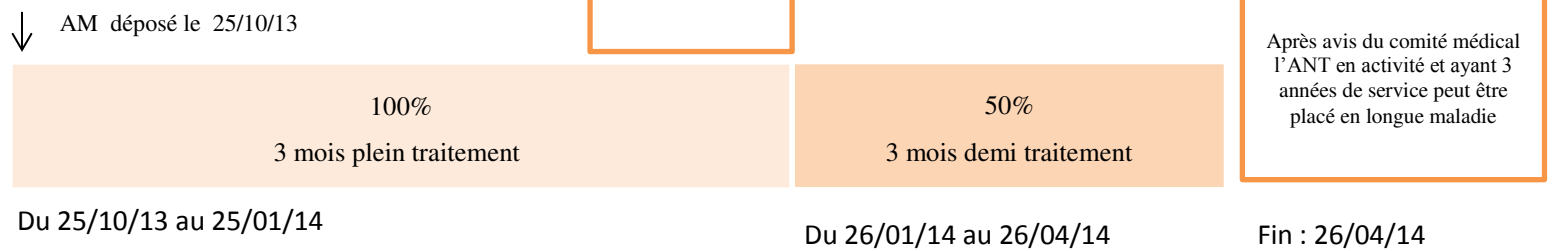
Le remboursement des indemnités journalières	Néant	<p>La commune doit, dans les meilleurs délais, transmettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le formulaire « <i>Etat de remboursement des avances d'indemnités journalières.</i> » téléchargeable sur le site de la CPS ; - Les trois derniers bulletins de salaire de l'agent ; - Le ou les arrêt(s) maladie de l'agent.
---	-------	---

TABLEAU SYNTHÉTIQUE N° 2**La fin du congé**

Statut	Périodes	Situations administratives
Le fonctionnaire	CMO ou accident de service de + de 20 jours	Obligation de consulté le médecin du service de la médecine professionnelle.
	CMO de 6 mois consécutifs ou cumulés	Avis du médecin de la médecine professionnelle lorsque l'autorité de nomination est destinataire de toute demande de prolongation dans la limite des 6 mois restant à courir.
	CMO d'une durée totale de 12 mois consécutifs ou cumulés	L'avis favorable du médecin de la médecine professionnelle, pour une reprise de service est obligatoire.
Le fonctionnaire stagiaire	À l'expiration de la dernière période de CMO	En cas d'inaptitude temporaire, le stagiaire est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.
		Le stagiaire reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié.
L'Agent non titulaire	À l'expiration de la dernière période de CMO	L'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi ou sur un emploi similaire.
		L'agent inapte temporairement est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongé de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.
		En cas d'inaptitude définitive et absolue, il appartient à l'autorité de nomination de le reclasser (CE 03/10/2002 , CCI Meurthe et Moselle). Si le reclassement est impossible, il est licencié avec indemnité.

SCHÉMA SYNTHÉTIQUE

Les dispositions appliquées par la CPS/FPC : Situation de l'agent non titulaire ayant 3 ans d'ancienneté

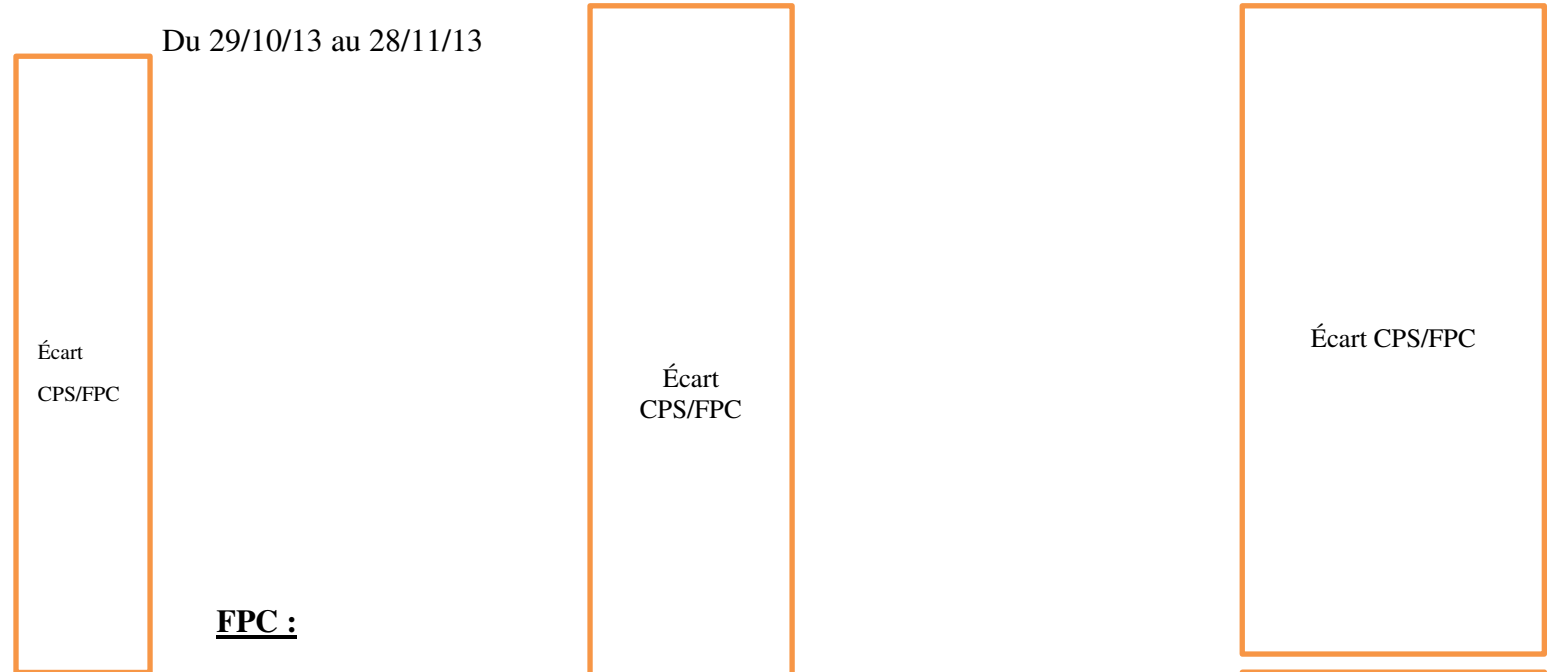
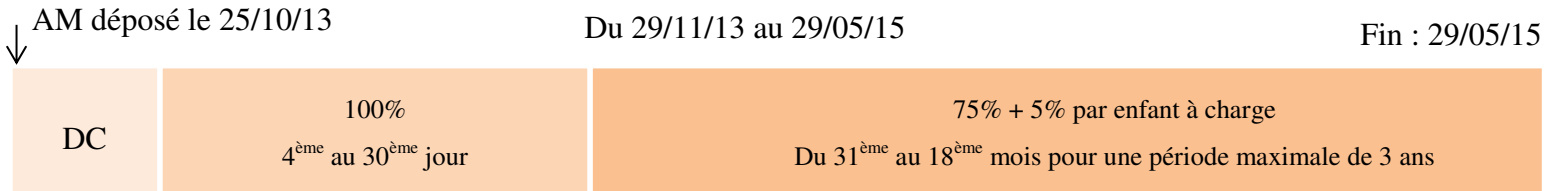
CPS :**FPC :**

AM : Arrêt maladie

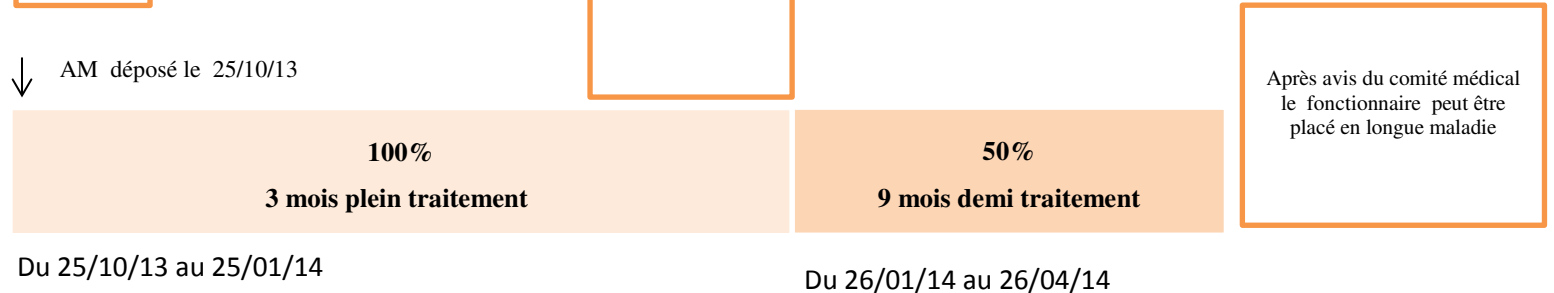
DC : délai de carence

Les dispositions appliquées par la CPS/FPC : Situation du fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire

CPS :



FPC :



AM : Arrêt maladie
DC : délai de carence

EXEMPLES**RÈGLEMENTATION CPS (décompte par arrêt de travail)**

Période	du 1 ^{er} au 30 ^{ème} jour	à partir du 31^{ème} jour	CPS
Versement du traitement par	Commune		75% - 80% - 85% - 90 %
Taux de rémunération	100 %		18 mois maximum sur une période de 3 ans

SITUATION FONCTIONNAIRE STAGIAIRE ET/OU TITULAIRE

1^{ère} exemple : <i>Congé maladie ordinaire > 90 jours</i>	Période consécutive (glissante)	3 mois (90 jours)		à partir du 91^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune			
	Taux de rémunération	100 %			
2^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 90 jours de congés maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période consécutive (glissante)	1 mois (30 jours)		à partir du 31^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune			
	Taux de rémunération	50 %			
3^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 87 jours de congés maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période cumulée (glissante)	3 jours	27 jours	à partir du 31^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune	Commune		
	Taux de rémunération	100 %	50 %		

SITUATION AGENT NON TITULAIRE

Après 4 mois d'ancienneté

1^{ère} exemple :*Congé maladie ordinaire > 30 jours*

Période consécutive (glissante)	1 mois (30 jours)	à partir du 31^{ème} jour	CPS 75% - 80% - 85% - 90 %
Versement du traitement par	Commune		
Taux de rémunération	100 %		

2^{ème} exemple :*L'agent a déjà eu 30 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs*

Période consécutive (glissante)	1 mois (30 jours)	à partir du 31^{ème} jour	CPS 75% - 80% - 85% - 90 %
Versement du traitement par	Commune		
Taux de rémunération	50 %		

3^{ème} exemple :*L'agent a déjà eu 23 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs*

Période cumulée (glissante)	7 jours	28 jours	à partir du 31^{ème} jour	CPS 75% - 80% - 85% - 90 %
Versement du traitement par	Commune	Commune		
Taux de rémunération	100 %	50 %		

Après 2 ans d'ancienneté

1^{ère} exemple :*Congé maladie ordinaire > 60 jours*

Période consécutive (glissante)	2 mois (60 jours)	à partir du 51^{ème} jour	CPS 75% - 80% - 85% - 90 %
Versement du traitement par	Commune		
Taux de rémunération	100 %		

2^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 60 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période consécutive (glissante)	2 mois (60 jours)		à partir du 31 ^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune			
	Taux de rémunération	50 %			
3^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 56 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période cumulée (glissante)	4 jours	26 jours	à partir du 31 ^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune	Commune		
	Taux de rémunération	100 %	50 %		
Après 3 ans d'ancienneté					
1^{ère} exemple : <i>Congé maladie ordinaire > 90 jours</i>	Période consécutive (glissante)	3 mois (90 jours)		à partir du 91 ^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune			
	Taux de rémunération	100 %			
2^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 90 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période consécutive (glissante)	3 mois (90 jours)		à partir du 31 ^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune			
	Taux de rémunération	50 %			
3^{ème} exemple : <i>L'agent a déjà eu 82 jours de congé maladie ordinaire sur les 12 derniers mois consécutifs</i>	Période cumulée (glissante)	8 jours	27 jours	à partir du 31 ^{ème} jour	CPS
	Versement du traitement par	Commune	Commune		
	Taux de rémunération	100 %	50 %		