

LA MALADIE PROFESSIONNELLE DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

La maladie professionnelle est une pathologie contractée du fait de l'exercice de l'activité professionnelle. Elle est généralement reconnue si elle figure dans les tableaux du régime général de la Sécurité sociale (*voir plus loin*), ou si un lien direct et essentiel entre le travail et la maladie est établi par une expertise médicale.

À noter : il arrive qu'une maladie soit soumise au régime des accidents de service, lorsque la cause initiale réside dans un accident, c'est-à-dire un fait violent et soudain. Il s'agit, par exemple, du cas d'une piqure d'insecte ou d'une aiguille de seringue infectée qui provoque une infection, et ainsi une maladie.

Qui est concerné et qui peut en bénéficier ?

Tous les agents contractuels de droit public de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), quel que soit leur temps de travail (temps complet, incomplet ou non-complet).

Le bénéficiaire est :

- Soit l'agent lui-même pour les soins et le maintien de sa rémunération ;
- Soit ses ayants droit dans le cas du décès.

Quelles sont les principales caractéristiques ?

Elles sont principalement procédurales. En effet, la différence essentielle avec le régime des fonctionnaires (*voir à ce sujet la fiche qui lui est consacrée*) est triple :

- 1° C'est la caisse primaire de l'assurance maladie (CPAM) qui est compétente pour instruire le dossier et non l'administration ;
- 2° Si la maladie n'est pas inscrite sur un des tableaux figurant à l'annexe II du Code de la sécurité sociale, ou que les conditions du tableau ne sont pas respectées, alors l'avis est rendu, non pas par le conseil médical, mais par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP) ;
- 3° L'avis du C2RMP s'impose à la CPAM, alors que l'avis du conseil médical ne s'impose pas à l'employeur public.

De sorte, le conseil médical n'intervient que dans de rares cas s'agissant des contractuels.

Quelles sont les modalités de prise en charge ?

L'administration prend en charge l'intégralité des frais médicaux liés à la maladie (consultations, pharmacie, hospitalisation, rééducation) sur la base des tarifs de la Sécurité sociale. L'agent bénéficie du tiers payant ou du remboursement à 100 %, mais il appartient à l'administration de rembourser les dépassements d'honoraires, sous réserve toutefois que l'agent ait été contraint d'y recourir en conséquence de l'offre de soins qui l'y oblige.

Quelles conditions à remplir ?

Il convient de distinguer le cas où la maladie est inscrite à un tableau figurant à l'annexe II du Code de la Sécurité Sociale, du cas où elle n'y figure pas ou que les conditions prescrites par le tableau ne sont pas remplies.

Dans le 2nd cas, elle doit être causée par le travail et entraîner une incapacité permanente d'au moins 25 %. Le C2RMP doit alors être saisi pour avis sur l'imputabilité au service. Cet avis est un avis conforme obligatoire.

Quel montant d'indemnisation et pour combien de temps ?

L'agent perçoit son plein traitement, soit son salaire et, éventuellement, l'indemnité de résidence, ainsi que le supplément familial de traitement s'il y a droit.

Les primes et indemnités peuvent être maintenues selon les règles établies par l'employeur pour les fonctionnaires.

L'indemnisation commence le 1^{er} jour de l'arrêt de travail ou la date du diagnostic médical.

Elle est maintenue jusqu'à la guérison complète, ou jusqu'à la consolidation, c'est-à-dire le moment où la maladie n'est plus considérée comme évolutive.

Mais cette durée d'indemnisation dépend de l'ancienneté de l'agent soit :

- Pendant 1 mois dès son entrée en fonctions ;
- Pendant 2 mois après 1 an de services ;
- Pendant 3 mois après 3 ans de services.

L'agent perçoit ensuite une indemnisation par la CPAM.

Quelles formalités à remplir et auprès de quel organisme ?

Un délai de 2 ans court à compter du jour où l'agent est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle. L'agent doit adresser la déclaration de maladie professionnelle à la CPAM dans un délai de 15 jours à compter de l'arrêt maladie.

La déclaration prend la forme du certificat médical initial, et d'un formulaire spécifique précisant la nature de la maladie et le lien avec l'activité professionnelle.

Il doit également impérativement informer son employeur (transmission de l'arrêt maladie dans les 48 heures).

Quelles conditions de réemploi à l'issue de la maladie ?

À l'issue du congé, l'agent est réemployé sur son poste ou un poste équivalent.

Toutefois, il convient de prendre en considération une éventuelle incapacité permanente ou temporaire partielle qui nécessitera, soit une adaptation du poste, soit le reclassement de l'agent, y compris dans un autre corps ou cadre d'emplois.

L'administration a l'obligation de reclasser l'agent, dans la limite de la durée du contrat.

Quelles conséquences sur la carrière ?

Le temps passé en congés pour maladie professionnelle est considéré comme du service effectif.

Éventuellement, en cas d'invalidité permanente et totale, l'agent peut être licencié.

Quels sont les droits de l'agent ?

L'agent dont la maladie professionnelle est reconnue a droit à la gratuité des soins et au maintien du salaire intégral (*voir précédemment*).

Il peut, en fonction du taux d'incapacité technique, bénéficier d'une rente, ou d'une indemnité en cas d'incapacité permanente (IPP).

Le contrat ne peut être rompu du seul fait de la maladie professionnelle.

Quelles sont les obligations de l'agent ?

L'agent a pour obligation de se rendre aux convocations des experts médicaux, mais aussi de se soumettre aux visites médicales de contrôle.

Il doit informer l'employeur de tout changement d'état.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L822-20](#), [L822-21](#), [L822-24](#), [L826-1](#) à [L826-3](#) ; *cette législation du CGFP applicable aux fonctionnaires est étendue aux contractuels en vertu d'un principe général du droit, au motif qu'elle s'inspire du droit du travail des salariés (arrêt CE du 02 10.2002, n°227868)* ;

Code de la Sécurité sociale : articles [L 431-1](#), [L431-2](#), [L434-2](#), [L461-1](#), [L461-2](#), [L461-5](#), [R461-3](#), [D461-27](#) et [annexe II](#) ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article [14](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : article [9](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : article [12](#).