

## CARRIÈRES

# Fonctionnaires inaptes : maintien de tout ou partie du traitement... et après ?

**Les fonctionnaires physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions ont droit à des congés de maladie, dont la durée varie en fonction de la nature de leur affection. Et ils ont droit, pour des durées fixées par les textes, au maintien de leur plein, puis de leur demi-traitement.**

**S**i les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 limitent la durée de prise en charge, ainsi que le niveau de rémunération des agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions, les collectivités peuvent néanmoins être tenues d'indemniser les agents qui ne perçoivent plus aucune rémunération au titre de ces dispositions, ou qui ne perçoivent plus qu'un demi-traitement. En effet, le décret du 11 janvier 1960 (1) prévoit le versement de diverses indemnités, et les collectivités peuvent par ailleurs être contraintes de verser des indemnités chômage à certains agents qui n'ont pu, à l'expiration de leurs droits à congé de maladie, reprendre leurs fonctions.

## L'indemnité de coordination

L'indemnité de coordination est prévue par l'article 4 I du décret du 11 janvier 1960, et doit être servie, sous certaines conditions, aux agents titulaires qui ont épuisé leurs droits à rémunération statutaire, c'est-à-dire aux agents qui ne sont pas réintégrés à l'expiration de leurs droits à congé de maladie, mais qui sont placés, d'office, en disponibilité. Cette indemnité doit être versée aux agents qui remplissent les conditions, fixées

par l'article L.321-1 du Code de la Sécurité sociale, pour percevoir des indemnités journalières au titre du régime général.

Les agents doivent ainsi, en premier lieu, être dans l'incapacité physique, constatée par le médecin, de continuer ou de reprendre le travail. Par ailleurs, ces indemnités ne peuvent être servies que sur une période de trois ans à compter du point de départ de l'inaptitude, et un maximum de 360 indemnités journalières peuvent être servies sur cette même période de trois ans.

Le versement de l'indemnité de coordination est également soumis à une certaine durée de travail et de cotisation. En effet, le Code de la Sécurité sociale (2) soumet le

versement des prestations en espèces à une condition supplémentaire, liée à la durée du travail effectué, ou au montant des cotisations, dont les seuils sont fonction de la durée de l'interruption du travail.

## Les conditions

Ainsi, pour bénéficier de prestations en espèces sur les six premiers mois d'interruption de travail, l'assuré doit justifier, au jour de l'interruption du travail, soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la





## Que faire dans trois situations particulières d'inaptitude ?

### 1 Lorsqu'un agent inapte à l'exercice de ses fonctions bénéficie d'un congé de maladie :

- Vérifier, lorsqu'il ne bénéficie plus que du maintien de son demi-traitement, s'il remplit les conditions pour percevoir une indemnité différentielle

### 2 Lorsqu'un agent inapte à l'exercice de ses fonctions a épuisé ses droits à congé de maladie :

- Vérifier s'il peut bénéficier d'une indemnité de coordination
- À sa demande, engager une procédure tendant au versement d'une allocation d'invalidité temporaire

### 3 Quelle que soit la situation de l'agent inapte :

- Solliciter la CPAM pour connaître les droits de l'agent au versement de ces indemnités
- S'assurer contre ces risques afin de ne pas supporter la charge financière de ces indemnités

valeur du Smic au premier jour de la période de référence, soit qu'il a effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédents. Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du 6<sup>e</sup> mois, l'assuré doit avoir été immatriculé depuis 12 mois au moins au jour de l'interruption du travail, et justifier, soit que le montant des cotisations susvisées, assises sur les rémunérations perçues pendant les 12 mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2030 fois la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier qui précède le début de cette période, soit qu'il a effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail. Conformément aux dispositions du décret du 11 janvier 1960, si cette indemnité doit être liquidée et payée par la collectivité, la décision d'accorder ou non le bénéfice de ces prestations relève de la CPAM.

### Une indemnité difficile à obtenir

En pratique, et eu égard aux conditions fixées par le Code de la Sécurité

sociale, combinées avec les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, seuls les agents placés en disponibilité d'office à l'expiration de leurs droits à congé de maladie ordinaire devraient bénéficier de l'indemnité de coordination. En effet, s'agissant des agents ayant bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le délai de trois ans prévu par le Code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'indemnités journalières, qui court à compter du point de départ de l'inaptitude, est par principe expiré à la fin des congés de longue maladie ou de longue durée. Ces agents devront, en outre, pour bénéficier de l'indemnité de coordination, remplir les conditions exposées ci-dessus, relatives à la durée de travail effectuée avant l'interruption de travail, ou au montant des cotisations payées. Enfin, le montant de l'indemnité de coordination est égal à la somme de divers éléments : la moitié du traitement et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions, ou qui ont le caractère de remboursement de frais, la moitié de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail, et la totalité des avantages familiaux.

Dans l'hypothèse d'un agent ayant au moins trois enfants à charge, ce ne sont pas la moitié du traitement et des indemnités et la moitié de l'indemnité de résidence qui sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de coordination, mais les deux tiers de ces montants.

### L'indemnité différentielle

L'indemnité différentielle peut être perçue par les agents placés en congé de maladie qui ne perçoivent plus qu'un demi-traitement. L'article 4 II du décret du 11 janvier 1960 prévoit le versement de cette indemnité lorsque les avantages statutaires dont bénéficient les agents en cas de maladie, c'est-à-dire les maintiens de rémunération prévus par l'article 57, sont inférieurs au montant des prestations en espèce qu'ils percevraient au titre du régime général. Dans une telle hypothèse, les agents titulaires ont donc droit au versement de l'indemnité différentielle, dont le montant est égal à la différence entre le montant des prestations en espèce du régime de la Sécurité sociale, et le montant de la rémunération versée par la collectivité.

Les agents doivent, pour bénéficier de cette indemnité, remplir les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale pour percevoir des indemnités journalières, qui sont identiques à celles exposées supra s'agissant du versement de l'indemnité de coordination.

En définitive, en application de ces conditions et des dispositions de l'article 57, les agents qui peuvent être amenés à bénéficier de l'indemnité différentielle devraient être les agents placés en congé de maladie ordinaire, durant les neuf mois de demi-traitement, ainsi que les agents placés à demi-traitement dans le cadre d'un congé de longue maladie, qui pourront bénéficier de cette indemnité différentielle sur une période maximale d'une année, dans la mesure où seules 360 indemnités >>>

\*\*\* journalières maximales peuvent être servies. Enfin, les hypothèses dans lesquelles le montant du demi-traitement sera inférieur au montant des prestations en espèce servies par la Sécurité sociale, impliquant le versement de l'indemnité différentielle, visent les agents qui « passent » à demi-traitement dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire, ou de longue maladie, et qui ont au moins trois enfants à charge. En effet, le Code de la Sécurité sociale prévoit une majoration du montant des indemnités journalières, après 31 jours d'incapacité de travail, pour les assujettis ayant au moins trois enfants à charge. Pour les assujettis ayant moins de trois enfants à charge, le montant des prestations en espèce sera équivalent au demi-traitement, ce qui suppose que les agents titulaires ayant moins de trois enfants ne percevront pas, a priori, d'indemnité différentielle. Comme l'indemnité de coordination, l'indemnité différentielle est liquidée et payée par la collectivité, et versée sur décision de la CPAM.

### **L'allocation d'invalidité temporaire**

L'allocation d'invalidité temporaire peut être versée par la collectivité, sous certaines conditions, aux agents qui ont épuisé leurs droits à rémunération statutaire, c'est-à-dire qui ont épuisé leurs droits à congé de maladie, et qui n'ont pas, ou plus, droit à l'indemnité de coordination. Cette allocation est prévue par l'article 6 du décret du 11 janvier 1960, aux termes duquel peuvent bénéficier de cette allocation, les agents atteints d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers leur capacité de travail, et qui ne peuvent reprendre immédiatement leurs fonctions, ni être mis ou admis à la retraite. La demande d'allocation, présentée par l'agent, doit être transmise à la CPAM dans un délai

d'un an à compter de l'expiration des droits statutaires à traitement, ou dans un délai d'un an à compter de la fin du versement des indemnités de coordination.

La CPAM transmet cette demande, avec son avis, à la collectivité à laquelle appartient l'agent, et l'invalidité temporaire est ensuite appréciée par la Commission de réforme. Afin de déterminer le montant de l'allocation, la Commission de réforme classe l'agent dans l'un des groupes prévus à l'article 6 du décret du 11 janvier 1960 (3).

Le bénéfice de l'allocation est ensuite accordé, après avis de la Commission de réforme, par périodes d'une durée maximale de 6 mois, renouvelables selon la procédure initiale. L'état d'invalidité temporaire est donc constaté par décision de l'autorité territoriale après avis de la CPAM et de la Commission de réforme, cette décision précisant notamment le degré d'invalidité, le point de départ et la durée de l'état d'invalidité, la nature des prestations auxquelles l'agent a droit, ainsi que le taux de l'allocation.

L'allocation cesse d'être servie, en tout état de cause, lorsque l'agent est replacé en position d'activité ou mis à la retraite, ou lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans.

### **L'allocation-chômage**

Le versement des indemnités présentées ci-dessus, indemnité de coordination, indemnité différentielle, et allocation d'invalidité temporaire, concerne, de façon générale, les agents physiquement inaptes.

Or, il est possible, en pratique, qu'un agent, qui n'est pas inapte à toutes fonctions, soit placé en disponibilité d'office, à l'expiration de ses droits à congés de maladie, faute de pouvoir bénéficier d'une adaptation de son poste à son état de santé, ou d'un reclassement, et qu'il ne puisse, en conséquence, et eu égard aux

conditions posées par les textes, bénéficier ni d'une indemnité de coordination, ni d'une allocation d'invalidité temporaire.

S'agissant de ces agents, le ministre de la Fonction publique (4) considère qu'ils peuvent être considérés comme involontairement privés d'emploi, et ainsi prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, s'ils remplissent les autres conditions posées par l'article L.5422-1 du Code du travail.

De même, le tribunal administratif de Nantes (5) a jugé qu'un agent, inapte temporairement à reprendre ses fonctions, qui n'a pu, faute d'emploi vacant correspondant à son aptitude, être reclassé, et a été placé en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits à congé de maladie, devait être considéré comme ayant involontairement perdu son emploi, et comme étant à la recherche d'un emploi, au sens des dispositions du Code du travail. Il a en conséquence estimé, sans même invoquer la condition liée à l'aptitude au travail, que l'agent était fondé à solliciter la condamnation de la commune à lui verser les allocations-chômage pour la période de disponibilité.

Dans ces conditions, un agent qui n'est pas inapte à toutes fonctions, mais qui ne peut néanmoins pas être reclassé à l'expiration de ses droits à congé de maladie, peut, s'il ne bénéficie pas d'une indemnité de coordination, ou d'une allocation d'invalidité temporaire, percevoir des allocations-chômage. ♦

*Jennifer Riffard & Michaël Verne*

1. Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de Sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

2. Article R.313-3 du Code de la Sécurité sociale.

3. 1°) Invalides capables d'exercer une activité rémunérée.

2°) Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque. 3°) Invalides qui, absolument incapables d'exercer une profession quelconque, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

4. Question n° 24509, réponse publiée au JO du Sénat du 13 juillet 2000.

5. Tribunal administratif de Nantes, 9 janvier 2003, n° 9904777.