

## La Maladie

Comprendre et utiliser ses droits : **FO ensemble, on est plus fort !**

M.A.J : 07/07/2025

### Référence réglementaire :

- Sous CCN & Sous statut 2003 : Art. L313-1 à 6 du Code de la Sécurité Sociale

✦ **L'essentiel à retenir** : Chaque agent de France Travail est couvert par le code de la Sécurité Sociale. En cas d'arrêt maladie c'est le régime général qui s'applique à tous. Ainsi, les dispositions relatives à la maladie et la grave maladie, couvrent vos arrêts. Les agents publics bénéficient en plus des dispositions de la longue maladie.

**En résumé** : Chaque agent sait que les arrêts maladies existent, pourtant peu d'entre eux connaissent les règles attachées aux différents types d'arrêts qui sont :

- La maladie
- La grave maladie
- La longue maladie

#### **L'arrêt maladie :**

L'arrêt maladie, au sens du droit du travail, est une absence motivée par la nécessité d'un arrêt d'un ou plusieurs jours de toute activité professionnelle, constatée par le médecin traitant du salarié. En aucun cas, un salarié ne peut seul se déclarer malade pour excuser son absence. Cependant, il lui est permis de quitter son travail pour aller consulter un médecin, à condition d'en informer son employeur.

Lorsqu'il est en arrêt de travail pour maladie, le salarié doit justifier de son absence en adressant au service RH de la Direction Régionale un certificat médical dans un délai fixé à 48 heures.

L'arrêt est indemnisé par la Sécurité sociale pendant 360 jours. Les jours indemnisés dans les 3 ans précédant l'arrêt viennent en déduction des 360 jours d'indemnisation. Un agent qui aura par exemple eu 2 mois d'arrêt il y a 2 ans, ne sera indemnisé que 300 jours. Au-delà de ces 360 jours, si le collègue est toujours en arrêt maladie, il ne percevra plus de rémunération.

#### **La grave maladie :**

Un arrêt maladie peut à tout moment être requalifié en grave maladie. Pour ce faire il faut que la maladie dont souffre l'agent soit l'une des 29 maladies reconnues par la Sécurité sociales (cancer, dépression sida, tuberculose, ...).

La définition retenue est la suivante : Les affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, inscrites sur une liste établie par décret. Cette liste figure à l'article D.322-1 du Code de la Sécurité sociale.


La reconnaissance d'une grave maladie prolonge les droits aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) d'une durée de 720 jours. Au total l'agent pourra ainsi bénéficier de 1080 jours maximum d'IJSS. Au-delà de cette durée plus aucune prestation ne lui sera versée. S'il reste en arrêt maladie, le collègue sera sans ressource. Si la convention collective (article 30 § 4) n'autorise aucun licenciement tant que l'agent est en arrêt maladie, le statut public prévoit une autorisation de licenciement au-delà des 3 ans d'arrêt.

#### **Le cas particulier de la longue maladie :**

Les agents publics disposent de la législation fonction publique qui reconnaît l'état de longue maladie. Le comité médical est seul à prononcer cette reconnaissance, et dans ce cas, le contrat de travail de l'agent public peut être préservé encore 2 ans. L'agent public n'aura pas d'IJSS mais le maintien de revenu obligatoire lui préservera sa rémunération. Après ces 5 années l'employeur, si l'agent ne peut reprendre son activité, procédera à son licenciement pour inaptitude médicale.

#### **La journée Spécialiste**

Cette autorisation concerne uniquement l'agent. Elle est accordée quel que soit le lieu d'exercice du spécialiste, et quel que soit le lieu de résidence ou d'affectation de l'agent. Si l'agent est obligé de consulter un spécialiste pour raison de santé, sur prescription écrite de son médecin traitant, il peut obtenir auprès de sa hiérarchie un congé exceptionnel de courte durée d'une journée par an (ou deux ½ journées) sur présentation de justificatifs (prescription du médecin traitant et attestation de la présence à la consultation).

 **Remarques FO** : Plus un arrêt maladie se prolonge, plus l'agent se trouve seul face aux relations avec notre établissement. Nous militons pour que les services RH aient une action plus volontariste vis-à-vis des collègues en arrêt maladie et jouent leur rôle de conseil et d'accompagnement des personnels.