

LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE POUR CURE THERMALE

► Que prévoit la réglementation ?

Pour Dexia Sofcap : CIRCULAIRE FP3 N° 012808 du 13 MARS 2006, 1^{re} partie ; paragraphe 9.3

Pour Dexia Sofcah : CIRCULAIRE FP4 N°1711 DU 30 JANVIER 1989 1^{re} partie ; paragraphe 6.4

« le fonctionnaire bénéficie à sa demande d'un congé annuel ou d'une période de disponibilité pour convenances personnelles pour suivre une cure thermale à une date compatible avec les nécessités de la continuité du service public ».

Néanmoins, un congé de maladie peut être accordé pour suivre une cure thermale lorsque celle-ci est prescrite médicalement et liée au traitement d'une maladie dûment constatée mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de conduire à cette situation si la cure n'est pas suivie dans les délais prescrits en raison du caractère préventif des cures thermales.

► Quelle est la procédure d'octroi du congé maladie dans ce cadre ?

Le fonctionnaire doit obtenir d'une part l'accord de la caisse primaire d'assurance maladie pour le remboursement des prestations en nature et d'autre part, l'octroi d'un congé de maladie accordé par l'administration après avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme.

L'organisation de ce contrôle pouvant nécessiter un certain délai, le fonctionnaire doit, en même temps qu'il effectue une demande de prise en charge de cure thermale auprès de la caisse primaire, informer son administration pour que celle-ci puisse faire procéder au contrôle dont dépend l'octroi du congé de maladie pour cure thermale et fixer la date de départ en congé.

Cette date doit tenir compte à la fois de l'état de santé du fonctionnaire et des nécessités de la continuité du service public.

► Pourquoi être vigilant sur ce type d'autorisation d'absence ? Quels intérêts pour l'employeur ?

L'absence d'un agent placé en congé ordinaire de maladie a un coût journalier approximatif de 55 €.

La durée moyenne d'une cure thermale est de 21 jours. Le coût d'un congé de maladie ordinaire pour cure équivaut à une charge financière pour l'employeur de 1 155 € (ceci étant le coût direct auquel il faut ajouter le coût indirect comme le remplacement de l'agent momentanément indisponible notamment).

Une grande majorité des examens aboutissent à un refus de prise en charge en maladie de la part des médecins agréés.

► Comment doit et peut réagir un employeur face à une demande de cure thermale dans le cadre d'un congé ordinaire de maladie ?

- Réclamer à l'agent un certificat de son médecin traitant attestant de la nécessité de suivre la cure en précisant l'orientation (rhumatologie...).
- Prévenir l'agent qu'il va déclencher un contrôle afin de valider la prise en charge de cette cure thermale en congé de maladie ordinaire.
- Déclencher le contrôle au plus vite auprès d'un médecin agréé, en contactant Dexia DS Services qui mettra à votre disposition son réseau de médecins experts et fixera selon l'urgence du dossier (date de départ de l'agent) un rendez-vous avec un médecin généraliste ou spécialiste.

▮ **Quelle mission est confiée au médecin contrôleur ?**

La mission du médecin sera de statuer sur le type de congé le plus adéquat à cette cure, conformément aux conditions prévues par la réglementation.

▮ **La mission doit elle être réalisée au domicile de l'agent ou au cabinet du médecin agréé ?**

Un examen au cabinet du médecin donne le temps à l'agent de réunir toutes les pièces médicales relatant l'éventuelle pathologie pour laquelle s'impose une cure thermale ; l'agent ne pourra pas opposer à son employeur en cas de conclusions défavorables pour lui, qu'il n'a pu présenter au médecin agréé l'ensemble de son dossier médical.

▮ **Comment exploiter les conclusions du contrôle ?**

A réception des premières conclusions du médecin agréé, l'employeur en informe l'agent en le convoquant si possible afin de lui exposer sa décision finale sur l'acceptation ou non de la prise en charge de l'absence en congé ordinaire de maladie.

Si le médecin agréé conclut qu'il est incontestable que la cure doit être indemnisée en congé ordinaire de maladie, l'employeur devra se conformer à cet avis et convenir avec l'agent de la date de départ, en tenant compte des nécessités de la continuité du service public.

Si le médecin estime que la cure n'est pas justifiée dans le cadre du maintien ou de l'amélioration de la santé de l'agent et qu'il s'agit plus d'une cure de « confort », il conclura au refus d'une prise en charge en maladie ordinaire ; dans ce cas, l'employeur validera avec son agent du type d'autorisation d'absence le plus adéquat (congés annuels, disponibilités pour convenances personnelles).

▮ **Le comité médical doit il être tenu informé de l'organisation de l'examen et des conclusions ?**

Pas nécessaire si un accord à l'amiable est acté entre l'employeur et l'agent.

Bien souvent les délais dans lesquels statuent les comités sont inadaptés aux délais de traitement d'une demande de cure thermale, souvent faite par l'agent dans les derniers jours avant son départ.

▮ **Existe-t-il un « profil agent » à surveiller particulièrement ?**

Les femmes et les hommes dans la tranche d'âge « 40/50 ans ».

Plus tout autre profil ayant bénéficié, une ou plusieurs années, d'une période de 21 jours d'arrêts de maladie ordinaire positionnée sur le même mois.