

Le CSOM

congé spécial d'ordre médical

Le congé spécial d'ordre médical permet d'aménager le temps de travail des salariés dont la capacité de travail est durablement diminuée du fait de la maladie, tout en répondant aux nécessités du service public.



Le CSOM est une autorisation d'absence avec solde. Pour la constitution des droits (rémunération, congés, ARTT...), les autorisations d'absence attribuées dans le cadre de ce dispositif sont considérées comme du temps de travail effectif.

Il s'agit d'un dispositif spécifique RATP encadré par l'accord du 12 juillet 2024.



Ce dispositif permet aux salariés atteints d'affections fonctionnelles et motrices de continuer, s'ils le souhaitent, à exercer de manière réduite leur activité professionnelle tout en poursuivant un traitement médical important.

LES CONDITIONS À REMPLIR*

- Être un salarié de l'EPIC, relevant du statut ou non.
- Remplir les deux conditions cumulatives :
 - Être apte à un emploi,
 - Être ou avoir été atteint :
 - d'une affection de longue durée (ALD 30),
 - d'une affection grave hors liste (dite 31^{ème} maladie),
 - de polyopathologies (dite 32^{ème} maladie),
 - de polytraumatismes nécessitant des soins.

**Les salariés dont la pathologie et/ou la situation administrative ne sont pas prévues ci-dessus pourront, à titre exceptionnel, par un courrier circonstancié, soumettre leur problématique au responsable de l'unité PST pour étude.*

LA DÉMARCHE

- Les salariés qui remplissent les conditions peuvent demander l'attribution d'un CSOM à la commission médicale du CSOM.
- Ils seront reçus en consultation par la commission médicale du CSOM, composée de deux médecins du travail. Celle-ci va examiner la recevabilité de la demande et attribuer un taux de CSOM compris entre 10% et 60% pour une durée déterminée.

LE CSOM ET LES AUTRES DISPOSITIFS

- Le CSOM peut être demandé par les salariés qui bénéficient d'autres dispositifs, notamment le congé parental d'éducation, les congés de longue durée, le protocole d'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans certains cas, le salarié devra choisir entre un CSOM et un autre dispositif.

→ Congé spécial d'ordre médical et temps partiel

- Pendant toute la durée d'attribution du CSOM, la convention de temps partiel est suspendue le 1^{er} jour du mois suivant la décision. Le calcul du volume de congés accordés se fait donc sur la base d'un temps plein. Ainsi, le CSOM suspend toutes les conventions à temps partiel¹, de quelque nature que ce soit (au mois, à la semaine, à la journée...) ².


Conséquence : un salarié précédemment en temps partiel devra choisir entre cette convention de temps partiel et le bénéfice du CSOM

(1) A l'exception du congé parental d'éducation, que le salarié peut cumuler avec un CSOM.

(2) A l'issue de la période d'attribution du CSOM, si la convention de temps partiel initiale (à durée déterminée) est arrivée à échéance, il conviendra de conclure le cas échéant une nouvelle convention de temps partiel.


→ Congé spécial d'ordre médical et temps partiel pour motif thérapeutique

- Le CSOM ne doit pas être confondu avec le temps partiel pour motif thérapeutique, celui-ci ayant pour objet la reprise du travail à temps complet et à courte échéance. Les deux dispositifs répondent à des objectifs différents et ne s'adressent donc pas aux mêmes personnes.

 **Conséquence** : un salarié ne peut obtenir un CSOM s'il bénéficie déjà d'un temps partiel pour motif thérapeutique

→ Congé spécial d'ordre médical et cessation progressive d'activité (CPA)

- Le CSOM peut être demandé par les salariés qui bénéficient d'une cessation progressive d'activité. Le contrat de CPA est suspendu le 1^{er} jour du mois suivant la décision du salarié de bénéficier de son CSOM, et ce, pendant toute la durée d'attribution du CSOM. Le calcul du volume de congés accordés se fait donc sur la base d'un temps plein.

 **Conséquence** : le salarié en CPA devra choisir, pendant toute la durée d'attribution de ce CSOM, soit de suspendre sa CPA et bénéficier du CSOM, soit de poursuivre sa CPA et renoncer au CSOM.

- Le bénéfice d'un CSOM ne peut avoir pour effet de reporter la date maximum de départ en retraite initialement prévue.

LA DURÉE

- Le CSOM est accordé pour une période de 12 mois glissants à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la consultation.
- Il peut être renouvelé à l'initiative du salarié sur demande écrite formulée auprès de la commission médicale du CSOM, dans les trois mois précédant la date anniversaire d'attribution. Les modalités de renouvellement, sur dossier ou en présentiel, sont déterminées par la commission médicale.
- En cas d'aggravation ou d'amélioration de son état de santé, sur demande du salarié, l'attribution de CSOM peut faire l'objet d'une nouvelle étude par la commission médicale, et notamment d'une modification du taux de CSOM.
- Un médecin (médecin traitant, médecin du conseil de prévoyance) au choix du salarié pourra participer à la commission médicale du CSOM à titre consultatif, à la demande explicite du salarié concerné.

LE COURRIER DE NOTIFICATION

- Les décisions d'accord, de renouvellement ou de modification du taux de CSOM sont notifiées par la commission médicale du CSOM à la directrice de l'unité Prévention et santé au travail dans le respect du secret médical. Un courrier signé de la directrice notifiant ce taux est adressé au salarié, qui doit impérativement remettre une copie de la présente notification à son attachement, de façon à ce que les modalités d'utilisation de ce CSOM soient organisées avec l'équipe RH et le responsable hiérarchique.
- Cette notification précise le taux de CSOM fixé par la commission médicale du CSOM.

LE VOLUME DE JOURS CSOM

Deux paramètres permettent de déterminer le volume du congé : le taux de CSOM et les modalités de temps de travail du salarié.

→ Le taux de CSOM est fixé par la commission médicale du CSOM

- Le salarié demandeur est reçu en consultation médicale par deux médecins du travail de la commission médicale du CSOM, s'il remplit les deux conditions d'attribution. L'avis rendu par les médecins, s'il est favorable, permet la détermination du taux de CSOM, compris entre 10 et 60 %.

→ Le calcul du volume de congés accordés est effectué par l'attachement

- L'attachement détermine, compte tenu des modalités d'organisation du temps de travail (roulement, service, forfait, etc.) du salarié et en fonction du taux attribué par la commission, le volume du CSOM exprimé en nombre de jours pour une période de 12 mois.

L'UTILISATION DU CSOM

L'attachement ne peut refuser l'attribution d'un CSOM. Le salarié organise, avec son responsable hiérarchique, ses interlocuteurs RH et les conseils du Médecin du travail du secteur, les modalités d'utilisation de ce congé ; par défaut ce congé est donc programmable.

→ Exemples d'utilisation d'un CSOM :

- Un salarié affecté de manière constante par sa pathologie, peut convenir avec son attachement de la répartition programmée du CSOM.
- Un salarié, dont le traitement nécessite des absences régulières et programmées (ex : dialyse), peut convenir avec son attachement de travailler 4 jours au lieu de 5.
- Un salarié atteint d'une pathologie l'affectant de manière irrégulière peut être amené à solliciter l'utilisation de son crédit en fonction de ses besoins (en période de « crises » ou pendant les phases de traitement).
- Dans le cas d'une absence non programmée, le salarié est tenu d'informer et de faire parvenir le plus rapidement possible une demande de congé à l'équipe RH dont il relève, qui vérifiera si cette demande s'inscrit dans la limite annuelle autorisée.

- Le suivi de la consommation du volume de congés accordés est du ressort de l'attachement du salarié.
- Un salarié peut « récupérer » un jour de CSOM prévu à son planning et qui coïncide avec un jour férié, un congé annuel, un arrêt de travail pour maladie, etc.
- Si son état de santé ne le justifie pas, un salarié ne peut pas poser, en fin de période, tous les jours de CSOM non utilisés.
- A la fin de la période de 12 mois, le crédit de temps du CSOM non utilisé ne peut faire l'objet d'un report sur la période suivante.

LES VOIES DE CONTESTATION

- **1^{er} cas** : le salarié ne remplit pas l'une des deux conditions requises pour bénéficier du dispositif. Dans ce cas, la demande de CSOM fait l'objet d'un refus administratif par le Service de prévention et santé au travail. Ce refus ne peut pas être contesté par le salarié.
- **2nd cas** : en cas de désaccord avec la décision de la commission médicale du CSOM, le salarié peut adresser par écrit une demande de recours, à la directrice de l'unité Prévention et santé au travail qui pourra diligenter l'avis d'un expert externe à l'entreprise. La décision prise par cet expert ne pourra pas être contestée par le salarié.

LE CONTACT



Commission médicale CSOM de la RATP

↳ RATP DRH PST
LAC YH06
54 Quai de la Rapée
75012 Paris
drh-pst-csom@ratp.fr

GRUPE
RATP