

## LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES

### L'ESSENTIEL

En cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.

Le congé est accordé pour une durée maximale de 12 mois consécutifs.

#### Conditions d'octroi

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint le fonctionnaire le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, doit être dûment constatée par un certificat médical délivré par :

- un médecin,
- un chirurgien-dentiste,
- une sage-femme, dans le cadre d'une grossesse non pathologique et dans la limite de 15 jours.

L'avis d'arrêt de travail comporte 3 volets :

Les volets n°2 (qui précise si l'arrêt de travail est consécutif ou non à une affection de longue durée) et n°3 de l'arrêt de travail doivent être transmis dans les 48 heures à l'employeur\*.

L'agent conserve le volet n°1 puisqu'il mentionne l'affection de l'agent. Si l'autorité territoriale décide de procéder au contrôle médical de l'arrêt, l'agent devra présenter le volet n°1 au médecin agréé.

#### Pour les Fonctionnaires Ircantec :

Les volets n°1 et n°2 de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures\*.

Le volet n°3 est transmis à l'employeur également dans un délai de 48 heures\*.

En cas d'envoi de l'arrêt de travail à l'autorité territoriale au-delà du délai de 48 heures<sup>1</sup>, cette dernière informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de moitié de sa rémunération (*traitement et régime indemnitaire*) à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 prochains mois.

\*Le cachet de la poste faisant foi.

<sup>1</sup> La réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

## LES EXEMPLES PRATIQUES

L'agent transmet à son employeur le 30 janvier 2022, un arrêt de travail établi par son médecin traitant le 25 janvier 2022.

L'autorité territoriale l'informe des conséquences d'un nouvel envoi tardif d'arrêt de travail dans les 24 prochains mois, soit jusqu'au 25 janvier 2024.

Cet agent transmet de nouveau à son employeur le 14 mars 2022, un arrêt de travail établi par son médecin traitant le 10 mars 2022.

Une réduction de moitié de sa rémunération sera appliquée sur les 4 jours de retard (soit entre la date de l'établissement de l'arrêt de travail et la date d'envoi).

\* la journée de carence s'applique au congé de maladie ordinaire : l'agent ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie.

A la réception de l'arrêt de travail, la collectivité doit prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire.

### Durée et rémunération

La durée du congé de maladie ordinaire est de **1 an maximum pendant 12 mois consécutifs**

- **Pour les fonctionnaires CNRACL :**

L'agent percevra durant les **3 premiers mois un plein traitement** (90 jours rémunérés) puis durant **les 9 derniers mois un demi-traitement** (270 jours rémunérés).

Le versement du plein ou demi-traitement est assuré par l'employeur.

- **Pour les fonctionnaires IRCANTEC :**

L'agent percevra également durant les 3 premiers mois un plein traitement puis durant les 9 derniers mois un demi-traitement.

Toutefois, les indemnités journalières versées par la CPAM viendront en déduction du plein ou du demi-traitement maintenu par l'employeur.

	PLEIN TRAITEMENT – 3 MOIS	DEMI-TRAITEMENT – 9 MOIS
Traitement	100%	50%
SFT	100%	100%
Indemnité de résidence	100%	100%

Pour les fonctionnaires IRCANTEC, les IJ de la CPAM viendront en déduction ou en complément du traitement maintenu

Concernant le régime indemnitaire, les règles sont fixées par délibération de la collectivité ou de

l'établissement public au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

## Procédure

### Pannée médicale mobile

Pour déterminer les droits à plein ou à demi traitement, il faut prendre l'ensemble des congés de maladie ordinaire dont a bénéficié l'agent sur une période de référence de 12 mois précédant pour chaque jour d'arrêt de travail.

Cette période de référence est également appelée « année médicale mobile » : l'année médicale n'est pas l'année civile mais s'apprécie sur 12 mois calendaires, de date à date. Elle est mobile puisque les droits sont appréciés pour chaque jour du congé de maladie ordinaire.

## Les exemples pratiques

Un agent en arrêt de travail à compter du 25 février 2022 pour 10 jours ayant déjà été placé à plusieurs reprises en congé de maladie.



Il faut se reporter une année précédente soit du 24 février 2022 au 25 février 2021 afin de comptabiliser le nombre de jours à plein traitement accordé au de cette période de référence (90 jours maximum).

Les 10 jours d'arrêts de travail seront indemnisés à plein traitement. En effet, l'agent peut encore bénéficier de 40 jours à plein traitement ( $90 \text{ jours} - (10 \text{ jours} + 30 \text{ jours} + 10 \text{ jours}) = 40 \text{ jours à PT}$ ).

*NDLR : le 25 février est comptabilisé dans les jours à plein traitement mais donnera lieu à une journée de carence – voir FAQ*

### Contrôle médical de l'arrêt de travail

L'employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

**L'autorité territoriale procède à cette visite au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie.**

Le contrôle médical diligenté par l'employeur public revêt un caractère obligatoire. L'agent contrôlé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

**NDLR :** Il appartient à la collectivité de prendre rendez-vous avec le médecin agréé et de convoquer l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions : Après mise en demeure de l'employeur, le fonctionnaire doit reprendre ses fonctions.

Le conseil médical peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Le fonctionnaire doit informer la collectivité de tout changement de résidence afin de lui permettre de procéder aux visites de contrôle.



## La fin du congé de maladie ordinaire

Le fonctionnaire reprend ses fonctions dès qu'il ne présente plus d'arrêt de travail.

Toutefois, dès qu'il a épuisé 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire ne peut pas reprendre ses fonctions sans avis favorable du conseil médical. Le Conseil médical peut émettre un avis d'aptitude, éventuellement assorti d'un changement d'affectation. Dans les deux cas, le médecin du travail pourra préconiser des aménagements de poste dans le cadre du suivi médical de l'agent.

En cas d'avis défavorable du Conseil médical, le fonctionnaire pourra être placé en disponibilité d'office (*inaptitude temporaire à l'exercice de toutes fonctions*), reclassé dans un autre emploi après avoir effectué, le cas échéant, une période de préparation au reclassement (*inaptitude aux missions du grade*), admis à la retraite pour invalidité (*fonctionnaire CNRACL*) ou licencié pour inaptitude physique (*fonctionnaire IRCANTEC*).

## LA FAQ

### **Les droits à congés de maladie ordinaire sont-ils impactés par la journée de carence ?**

Sur une année médicale de référence, un fonctionnaire a le droit à 90 jours de congé de maladie ordinaire à plein traitement mais chaque arrêt de maladie ordinaire est impacté par la journée de carence.

Pour en savoir plus voir la fiche pratiques des CDG normands « La journée de carence »

### **Un fonctionnaire IRCANTEC ne remplissant pas les conditions fixées par le code de la sécurité sociale pour percevoir des indemnités journalières bénéficie-t-il d'un congé de maladie ordinaire rémunéré ?**

Il revient à l'employeur public de verser le plein ou le demi traitement au fonctionnaire sans pouvoir bénéficier des indemnités journalières de la CPAM.

### **Un agent en congé annuel qui fournit un arrêt de travail, peut-il bénéficier du report de ces congés ?**

Lorsqu'un agent public tombe malade durant une période de congés annuels, l'employeur est tenu de reporter les jours de congés restants. Toutefois, les congés annuels ne sont pas reportés automatiquement à la fin du congé de maladie ordinaire. L'agent se verra accorder ses congés annuels à une date ultérieure après accord de l'autorité territoriale.

Un agent qui est empêché de prendre ses congés annuels au 31 décembre, du fait de la maladie, dispose d'un délai de 15 mois pour les prendre. Le report est limité à 20 jours de congés annuels par année civile.

### **Un fonctionnaire CNRACL peut-il être placé en congé de maladie ordinaire pour suivre une cure thermique ?**

Un congé de maladie ordinaire peut être accordé pour suivre une cure thermique si la maladie est dûment constatée et met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et si la cure constitue un mode de traitement absolument nécessaire au rétablissement de l'agent et si, faute d'être suivie dans le délai médicalement prescrit, la maladie rend impossible l'exercice des fonctions. Le fonctionnaire doit obtenir l'accord de la CPAM pour le remboursement des prestations en nature et d'autre part, l'octroi d'un congé de maladie ordinaire accordé par l'autorité territoriale après avis du médecin agréé et le cas échéant du conseil médical.

### **L'agent peut-il reprendre avant le terme de son arrêt de travail ?**

L'agent est placé en CMO pour la durée précisée dans le certificat médical et ne peut reprendre avant le terme de son arrêt sauf à produire un certificat d'aptitude à la reprise de son médecin.



## LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code Général de la Fonction Publique : articles L822-1 à L822-3, L822-5, L822-27 à L822-30](#)

[Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.](#)

[Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.](#)

[Loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 – article 115](#)





**L'assistance statutaire**

Service juridique  
juriste@cdg14.fr  
02 31 15 50 20



**Service carrières**

service.carrieres@cdg27.fr  
02 32 30 35 13



**L'assistance statutaire**

Service Juridique et Documentation  
cdg50@cdg50.fr  
02 33 77 89 00



**Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières**

emploi@cdg61.fr



**L'assistance statutaire**

Service juridique et documentation  
Juristes / Conseillers statutaires  
service.juridique@cdg76.fr  
02 27 76 27 76



**COOPÉRATION CDG NORMANDS**  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE