CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES AFFILIÉS À LA CNRACL

↳ agents stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet > à 28h hebdomadaires

Chaque fonctionnaire en position d'activité a droit, s'il est atteint d'une maladie dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions, à un congé de maladie ordinaire.

Ces agents bénéficient de droits statutaires à congés de maladie et du régime spécial de sécurité sociale assuré par la collectivité ou l'établissement.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique, notamment les articles L.822-1 à L.822-5*
- *Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*
- *Circulaire FP/4 n° 2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires*
- *Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière*
- *Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires*
- *Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. La transmission de l'arrêt de maladie 3

2. La durée du congé de maladie ordinaire.....3

3. Réouverture des droits à congé de maladie ordinaire.....3

4. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire....3

5. Le temps partiel pendant le congé de maladie ordinaire.....5

6. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois 5

7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique.....6

8. Les visites de contrôle 6

8.1. Le contrôle administratif.....6

8.2. Le contrôle médical 6

9. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte pendant le congé de maladie ordinaire 7

10. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire 7

10.1. L'agent est apte à la reprise.....8

10.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions.....8

10.3. L'agent est inapte temporairement.....8

10.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions 8

10.5. L'agent est inapte à tous les emplois de son grade 8

10.6. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions 9

11. Schéma récapitulatif pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL.....10

12. Schéma récapitulatif pour les agents stagiaires affiliés à la CNRACL.....11

1. La transmission de l'arrêt de maladie

Transmission de l'arrêt de maladie à l'employeur :

L'agent transmet à l'autorité territoriale un le formulaire Cerfa sécurisé initial ou de prolongation (volets 2 et 3) établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme **dans un délai de 48 heures**.

⚠ *Le volet 1 doit être conservé par l'agent afin de préserver la confidentialité des mentions médicales à caractère personnel.*

En cas d'hospitalisation, le bulletin de situation ou d'hospitalisation fait office d'avis d'arrêt de travail.

La non transmission de l'avis d'arrêt de travail dans ce délai de 48 heures peut donner lieu à une réduction de rémunération *(cf. point 3 de la fiche pratique sur la maladie et modèle de courrier en annexe 1 de la présente fiche)*.

Le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur initial. Cet avis peut être dématérialisé.

2. La durée du congé de maladie ordinaire

La durée totale du congé de maladie ordinaire est de **1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs.**

3. Réouverture des droits à congé de maladie ordinaire

Les droits à congé de maladie ordinaire sont épuisés au bout de 12 mois consécutifs de maladie. Pour ouvrir un nouveau droit à congé de maladie ordinaire, **l'agent doit reprendre ses fonctions au moins 1 jour.**

4. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire

⚠ *L'article 189 de la loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du congés maladie ordinaire accordés au 01/03/2025, le fonctionnaire perçoit 90% du traitement au lieu du plein traitement (100%). Cette mesure a été transposée par le décret n° 2025-197 du 27/02/2025 aux agents contractuels pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement. Seulement le congé de maladie ordinaire à plein traitement est concerné par cette réduction d'indemnisation.*

Pendant le congé de maladie ordinaire, l'agent perçoit 90% du traitement pendant 3 mois (90 jours), puis 50% du traitement durant les 9 mois suivants (270 jours).
Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est de nouveau applicable (Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).
Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public), placés en congé de maladie ordinaire, perçoivent leur rémunération statutaire au titre du deuxième jour de ce congé.

Les éléments de la rémunération sont maintenus comme suit :

	TRAITEMENT	SFT	INDEMNITE RESIDENCE	NBI	REGIME INDEMNITAIRE
3 MOIS PLEIN TRAITEMENT	90 %	100 %	100 %	90 %	selon délibération*
9 MOIS DEMI-TRAITEMENT	50 %	100 %	100 %	50 %	selon délibération*

*si la délibération du RIFSEEP prévoit qu'en cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire suit le sort du traitement, dans ce cas, le régime indemnitaire sera à 90% les 3 premiers mois puis à 50%.

L'année médicale de référence :
L'agent perçoit 90% du traitement pendant 3 mois puis 50% du traitement pendant 9 mois selon le principe de l'année médicale de référence. Cette année médicale est mobile.

En effet, les jours de maladie ordinaire sont décomptés en jours calendaires. L'année médicale de référence ne commence ni le 1er mois ni le 1er jour d'arrêt. **Il faut se positionner sur chaque jour de l'arrêt maladie et remonter 1 an en arrière par rapport à ce jour calendaire pour déterminer l'année médicale de référence**.

Durant cette année médicale de référence, il convient de recenser le nombre de jours de congé de maladie ordinaire dont a bénéficié le fonctionnaire à 90% du traitement et à 50% du traitement afin de déterminer sa rémunération.

Exemple : l'agent transmet un arrêt de maladie pour la période du 15 au 16 novembre 2026.
↳ pour la journée du 15 novembre 2026 : année médicale du 16/11/2025 au 15/11/2026. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 30 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 60 jours à 90% du traitement sur un total de 90 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 15/11/2026.
↳ pour la journée du 16 novembre 2026 : année médicale du 17/11/2025 au 16/11/2026. Sur cette période médicale de référence, la collectivité ou l'établissement relève que l'agent a bénéficié de 31 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement. Il lui reste donc 59 jours à 90% du traitement sur un total de 90 jours. La collectivité ou l'établissement rémunère donc l'agent à 90% du traitement pour la journée du 16/11/2026.

La rémunération est calculée en trentième. Par conséquent, tous les mois comptent pour 30 jours, même pour le mois de février et un fonctionnaire percevra, au titre de la rémunération, 360 trentièmes pour une année de maladie (90 jours à 90% du traitement et 270 jours à 50% du traitement).

Exemple pour un agent présentant 4 arrêts de congé de maladie entre le 1er janvier 2026 et le 15 décembre 2026 :

Date du congé de maladie ordinaire	Nombre de jours calendaires	Nombre de jours à 90% du traitement	Nombre de jours à 50% du traitement
du 01/01/2026 au 31/01/2026	31 jours	30 jours	0 jour
du 01/02/2026 au 29/02/2026	29 jours	30 jours	0 jour
du 01/11/2026 au 30/11/2026	30 jours	30 jours	0 jour
du 01/12/2026 au 15/12/2026	15 jours	0 jour	15 jours

Un outil de décompte est disponible sur le site internet du Centre de Gestion

5. Le temps partiel pendant le congé de maladie ordinaire

Le congé de maladie ordinaire n'a pas d'effet sur l'autorisation de temps partiel en cours. En effet, **le temps partiel en cours n'est pas interrompu ou suspendu par un arrêt de maladie**.

Par conséquent, **l'agent perçoit un 90% du traitement ou un 50% du traitement calculé sur la base de son service à temps partiel**.
Exemple : l'agent travaille à temps partiel à 70%. Il est placé en congé de maladie ordinaire. Pendant les 3 premiers mois de congé de maladie ordinaire (90% du traitement), il percevra donc un 90% de son 70% soit 63% du traitement correspondant à son indice. Pendant les 9 mois suivants du congé de maladie ordinaire (50% du traitement), il percevra 35% du traitement correspondant à son indice.

Cependant, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les fonctionnaires qui demeurent en congé de maladie recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Par conséquent, **il n'y a pas de renouvellement de temps partiel (tacite ou non) si l'agent est toujours en arrêt de maladie**. Il convient donc de prendre un arrêté de réintégration de l'agent à temps plein.

6. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois

Le code du travail prévoit une visite de reprise avec le médecin de travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie.

Dès que la collectivité ou l'établissement a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, elle saisit le service de la médecine du travail du Centre de Gestion afin d'organiser l'examen médical de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail.

De plus, préalablement à la reprise du travail, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, l'agent, le médecin traitant ou le médecin conseil de l'Assurance maladie (avec l'accord de l'agent), peuvent demander une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail du CDG.

7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique

Après un congé de maladie ordinaire, l'agent peut demander l'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique. L'agent adresse à l'autorité territoriale qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant.

Pour plus d'informations consulter la fiche pratique sur le temps partiel thérapeutique

8. Les visites de contrôle

8.1. Le contrôle administratif

La collectivité peut faire procéder au contrôle administratif de l'agent par toute personne dûment habilitée à cet effet.

Ce contrôle porte sur la présence au domicile ou au lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présences obligatoires déterminées selon le code de la sécurité sociale.

La rémunération de l'agent pourra être suspendue en cas de refus ou d'absence injustifiée.

8.2. Le contrôle médical

La collectivité peut faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé à tout moment et de façon obligatoire au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie par un médecin généraliste agréé en priorité.

Les collectivités et établissements mentionnés doivent choisir un ou plusieurs médecins agréés inscrits sur la liste établie dans chaque département par le préfet en application de l'article 1er du décret n° 86-442 du 14 mars 1986.

L'agent en congé de maladie doit se soumettre à cet examen. S'il refuse de satisfaire à cette obligation, l'autorité territoriale pourra suspendre le versement de sa rémunération et engager une procédure disciplinaire. Le refus de l'agent de se soumettre à la contre-visite doit être certain et non équivoque.
Il appartient également à l'autorité territoriale d'apporter la preuve que l'agent a bien été convoqué au contrôle médical. La collectivité doit par conséquent le convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception (*dans ce cas, la date de la contre visite doit tenir compte du délai de garde de la poste*) ou par remise en mains propres de la convocation. (*CAA de Nancy du 21 octobre 2004 - N° 00NC00794*).
Une deuxième convocation à un contrôle médical avant d'entamer ces procédures n'est pas nécessaire.

La suspension de la rémunération est une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière. Cette période de suspension de la rémunération ne dure que le temps restant à courir du congé de maladie ou jusqu'à la date à laquelle il se rend au contrôle médical de sa propre initiative ou suite à une nouvelle convocation.

Les honoraires du médecin agréé et éventuellement les frais de transport de l'agent en congé de maladie sont à la charge de la collectivité (*art. 41 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

9. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte pendant le congé de maladie ordinaire

			liste des pièces à transmettre
	En cas d'arrêt de travail	l'agent peut demander un congé de longue maladie : la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil médical en formation restreinte *(cf. fiche pratique sur le congé de longue maladie et annexe 3 de la présente fiche)*	- demande de l'agent - certificat médical spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie - les arrêts maladie - éléments médicaux complémentaires récents - la fiche de poste de l'agent

10. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire

			liste des pièces à transmettre
	12 mois de congé de maladie ordinaire	la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil médical en formation restreinte pour qu'il se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent et/ou sur sa reprise de fonctions *(annexe 3 de la présente fiche)*	- certificat médical du médecin traitant - certificat médical du médecin du travail - éléments médicaux complémentaires récents - la fiche de poste de l'agent

Conformément au décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, **à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (1 an) et dans l'attente de l'avis du conseil médical en formation restreinte, l'agent bénéficie du maintien d'un demi-traitement**.

Exemple : l'agent est placé en congé de maladie ordinaire depuis le 01/07/2025. Il peut être placé en congé de maladie ordinaire pendant 1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs, soit jusqu'au 30/06/2026. L'agent transmet une prolongation d'arrêt de maladie ordinaire jusqu'au 31/07/2026. La collectivité ou l'établissement a saisi le conseil médical en formation restreinte afin qu'il statue sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à l'épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire. Le conseil médical en formation restreinte se réunit le 06/07/2026.
Par conséquent :
- jusqu'au 30/06/2026 : l'agent est placé en congé de maladie ordinaire.
- à compter du 01/07/2026 : l'agent est placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du conseil médical en formation restreinte avec maintien d'un demi-traitement.
- après le 06/07/2026, il conviendra de prendre un arrêté en fonction de l'avis émis par le Conseil médical.

A l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire et après avis du conseil médical en formation restreinte, différentes situations peuvent se présenter **selon l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent** :

10.1. L'agent est apte à la reprise

Le conseil médical en formation restreinte émet un avis de reprise ⇨ l'agent est **réintégré dans son emploi**.

10.2. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions

• Le conseil médical en formation restreinte émet un avis de reprise sur poste aménagé ⇨ l'agent est réintégré dans son emploi avec un **aménagement de ses conditions de travail** (aménagement des horaires, allègement des tâches, aménagement matériel…) en fonction des préconisations du médecin du travail.

• Après avis favorable du médecin traitant, l'agent peut bénéficier d'**un temps partiel thérapeutique**.

10.3. L'agent est inapte temporairement

• Le conseil médical en formation restreinte émet un avis de placement en congé de longue maladie ⇨ suite à sa demande, l'agent est placé en **congé de longue maladie** (*maladie mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée*).

• Le conseil médical en formation restreinte émet un avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de maladie ordinaire ⇨ l'agent titulaire est placé en **disponibilité d'office pour inaptitude physique**.

⚠ *L'agent stagiaire ne peut pas être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique. Il est donc placé en congé sans traitement.*

10.4. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions

Le conseil médical en formation restreinte émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions ⇨ l'agent est affecté dans un autre emploi de son grade (**changement d'affectation**). En cas d'impossibilité de changement d'affection, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel**.

⚠ *En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si la retraite pour invalidité est impossible).*
L'agent stagiaire ne peut pas bénéficier d'une retraite pour invalidité en cas d'impossibilité de reclassement. Dans ce cas, il convient donc d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

10.5. L'agent est inapte à tous les emplois de son grade

Le Conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive à tous les emplois du grade ⇨ l'agent peut bénéficier d'une période de **préparation au reclassement** (PPR). Si l'agent refuse la PPR, il est affecté dans un autre emploi de son grade (**changement d'affectation**). En cas d'impossibilité de changement d'affection, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel**.

⚠ *En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de mise à la retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si la retraite pour invalidité est impossible).*
L'agent stagiaire ne peut pas bénéficier d'une retraite pour invalidité en cas d'impossibilité de reclassement. Dans ce cas, il convient donc d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

10.6. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions

Le conseil médical en formation restreinte émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions ⇨ il convient d'engager la procédure de **retraite pour invalidité** pour l'agent titulaire (ou licenciement pour inaptitude physique si la retraite pour invalidité est impossible).



L'agent stagiaire ne peut pas bénéficier d'une retraite pour invalidité. Il convient donc d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

11. Schéma récapitulatif pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL

L'agent transmet un arrêt de travail d'un médecin, d'un chirurgien dentiste, d'une sage-femme (volet 2+3) dans un délai de 48h. La collectivité ou l'établissement prend un arrêté de congé de maladie ordinaire.

30 jours d'arrêt | 3 mois d'arrêt | 6 mois d'arrêt | 12 mois d'arrêt

3 mois à 90% du traitement (90 jours selon l'année médicale de référence)
90% traitement
100% SFT + 100% IR + 90% NBI
Maintien du RI selon délibération

9 mois à 50% du traitement (270j selon l'année médicale de référence)
50% traitement
100% SFT + 100% IR + 50% NBI
Maintien du RI selon délibération

Nouveau droit à congé de maladie ordinaire après reprise de travail (1 jour)

Après un arrêt de maladie, l'agent peut reprendre à **TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE** après avis de son médecin traitant

Organisation d'une **visite de reprise** avec le médecin du travail du CDG après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie dans un délais de 8 jours à compter de la reprise du travail.

L'agent peut demander un **Congé de Longue Maladie** s'il fournit un arrêt de travail : la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil Médical

La collectivité peut faire procéder à une **visite de contrôle** par un médecin agréé à tout moment et au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie (médecin généraliste en priorité)

La collectivité ou l'établissement doit **saisir le Conseil Médical après 12 mois consécutifs d'arrêt maladie** pour avis sur l'aptitude ou l'inaptitude et/ou reprise des fonctions

APTITUDE A LA REPRISE
Réintégration dans son emploi

APTITUDE A LA REPRISE SOUS CONDITIONS
- Aménagement des conditions de travail
- reprise à temps partiel thérapeutique

INAPTITUDE TEMPORAIRE
- Octroi d'un congé de longue maladie
- Disponibilité d'office pour inaptitude physique

INAPTITUDE A SES FONCTIONS
Affectation dans un autre emploi ou reclassement professionnel. Si reclassement impossible : retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si retraite impossible)

INAPTITUDE A TOUTES FONCTIONS
Retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si retraite impossible)

12. Schéma récapitulatif pour les agents stagiaires affiliés à la CNRACL

L'agent transmet un arrêt de travail d'un médecin, d'un chirurgien dentiste, d'une sage-femme (volet 2+3) dans un délai de 48h. La collectivité ou l'établissement prend un arrêté de congé de maladie ordinaire.

30 jours d'arrêt | 3 mois d'arrêt | 6 mois d'arrêt | 12 mois d'arrêt

3 mois à 90% du traitement (90 jours selon l'année médicale de référence)
90% traitement
100% SFT + 100% IR + 90% NBI
Maintien du RI selon délibération

9 mois à 50% du traitement (270j selon l'année médicale de référence)
50% traitement
100% SFT + 100% IR + 50% NBI
Maintien du RI selon délibération

Nouveau droit à congé de maladie ordinaire après reprise de travail (1 jour)

Après un arrêt de maladie, l'agent peut reprendre à **TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE** après avis de son médecin traitant

Organisation d'une **visite de reprise** avec le médecin du travail après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie dans un délais de 8 jours à compter de la reprise du travail.

L'agent peut demander un **Congé de Longue Maladie** s'il fournit un arrêt de travail : la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil Médical

La collectivité peut faire procéder à une **visite de contrôle** par un médecin agréé à tout moment et au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie
(médecin généraliste en priorité)

La collectivité ou l'établissement doit **saisir le Conseil Médical après 12 mois consécutifs d'arrêt maladie** pour avis sur l'aptitude ou l'inaptitude et/ou reprise des fonctions

APTITUDE A LA REPRISE
Réintégration dans son emploi

APTITUDE A LA REPRISE SOUS CONDITIONS
- Aménagement des conditions de travail
- reprise à temps partiel thérapeutique

INAPTITUDE TEMPORAIRE
- Octroi d'un congé de longue maladie
- Congé sans traitement

INAPTITUDE A SES FONCTIONS
Affectation dans un autre emploi ou reclassement professionnel. Si reclassement impossible : licenciement pour inaptitude physique

INAPTITUDE A TOUTES FONCTIONS
Licenciement pour inaptitude physique

Récapitulatif de la procédure

☐ Réceptionner un arrêt de maladie initial ou de prolongation (volets 2 + 3)

☐ Contrôler le respect du délai d'envoi de l'arrêt de maladie (48h)
☐ en cas de non respect ⇨ envoyer le courrier de constatation du retard *(annexe 1)*
☐ en cas de récidive d'envoi tardif dans les 24 mois ⇨ appliquer la réduction de la rémunération *(cf. point 3 de la fiche pratique sur la maladie)*

☐ Rédiger l'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire (disponible sur notre site internet)

☐ L'agent à temps partiel arrive à la fin de la période autorisée. S'il est toujours en arrêt de maladie, le rétablir à temps plein à l'issue de sa période de travail à temps partiel

☐ Si l'agent reprend le travail après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie :
☐ organiser un rendez-vous avec le service de la médecine du travail dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail

☐ Après 90 jours de congé de maladie ordinaire à 90% du traitement : passage à 50% du traitement
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐ En cas d'arrêt de travail, l'agent peut demander un congé de longue maladie :
☐ envoyer un courrier d'information à l'agent *(annexe 2)*
☐ saisir le conseil médical en formation restreinte si l'agent sollicite un congé de longue maladie *(via le logiciel AGIRHE)*
☐ rédiger l'arrêté de mise en congé de longue maladie en cas d'avis favorable : Congé de longue maladie – Agent CNRACL
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

☐ Pour toute prolongation d'arrêt de maladie au-delà de 6 mois
☐ La collectivité peut faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé à tout moment et de façon obligatoire au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie (médecin généraliste en priorité) (*annexe 3).*
Le courrier de convocation doit être envoyé à l'agent en recommandé (*annexe 4*).

☐ A l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (12 mois)
☐ saisir le conseil médical en formation restreinte *(via le logiciel AGIRHE)*
☐ rédiger éventuellement un arrêté de mise en disponibilité d'office avec maintien du demi-traitement ⇨ informer la paie
☐ rédiger l'arrêté en fonction de l'avis du conseil médical en formation restreinte:
- octroi d'un congé de longue maladie (disponible sur notre site)
- placement en disponibilité d'office pour un agent titulaire (disponible sur notre site)
- placement en congé sans traitement pour un agent stagiaire (disponible sur notre site)
☐ informer la paie et *le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire*

Annexe 1 _ **Courrier de constatation du retard dans l'envoi de l'arrêt de maladie**

Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Nom de l'agent
Adresse agent
CP VILLE

Objet : Mise en garde pour non-respect du délai de transmission de l'avis d'arrêt de travail.

A …. le [*date*]

Madame, Monsieur,

Objet : Mise en garde pour non-respect du délai de transmission de l'avis d'arrêt de travail.

[*Un arrêt de travail / Une prolongation d'arrêt de travail*] vous a été prescrit le [*date*].

Je constate que vous avez transmis cet avis d'arrêt de travail le [*date*] soit [*nombre*] jours après la date d'établissement de [*l'arrêt de travail / la prolongation de l'arrêt de travail*].

Le délai réglementaire de quarante-huit heures n'a donc pas été respecté.

En effet, l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, prévoit que, pour l'octroi du congé de maladie, un avis d'arrêt de travail ou de prolongation doit être transmis dans les quarante-huit heures suivant la date de son établissement.

En cas de nouvel envoi tardif d'arrêt de travail ou de prolongation dans les vingt-quatre mois, soit jusqu'au [*date*], vous vous exposez, conformément aux dispositions de l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 précité, à une réduction de moitié du montant de votre rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi.

La réduction de la rémunération ne sera pas appliquée si, en cas de nouvel envoi tardif, vous êtes hospitalisé ou si vous justifiez sous huit jours à compter de la prescription de cet arrêt de travail, de votre incapacité à le transmettre dans le délai de quarante-huit heures.

Je reste à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

L'autorité territoriale
Signature

Annexe 2 _ **Courrier d'information de l'agent relatif au congé de longue maladie**

Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Nom de l'agent
Adresse agent
CP VILLE

Objet : Information congé de longue maladie
P.J. : modèle de courrier

A …. le [*date*]

Madame/Monsieur,

Vous êtes actuellement en congé de maladie ordinaire depuis le [*date*] de manière consécutive.

Conformément aux articles L.822-2 et L.822-3 du code général de la fonction publique, le congé de maladie ordinaire est rémunéré pendant un an maximum sur douze mois consécutifs : *trois mois à plein traitement ou 90% du traitement* puis neuf mois à 50% du traitement.
Par conséquent, à partir du [*date*] , vous serez rémunéré(e) à 50% du traitement.

Je vous informe que vous avez la possibilité de solliciter l'octroi d'un congé de longue maladie. Ce congé est d'une durée maximale de trois ans. Pendant ce congé, l'agent est rémunéré à plein traitement pendant un an, puis à demi-traitement pendant les deux années suivantes (code général de la fonction publique, articles L822-6 à L.822-11).

Le congé de longue maladie est octroyé sur demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale et après avis du conseil médical en formation restreinte. Ce dernier devra déterminer si la pathologie présentée vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Si vous souhaitez solliciter un congé de longue maladie compte tenu de votre pathologie, je vous invite à me faire parvenir votre demande par courrier, dont vous trouverez un modèle ci-joint, accompagné :
- d'un certificat médical administratif (précisant uniquement la nécessité d'une prise en charge en congé de longue maladie) ;
- de documents sous pli confidentiel contenant des éléments détaillant votre pathologie et l'évolution de votre état de santé.

A réception, je pourrai saisir le conseil médical en formation restreinte afin qu'il statue sur votre situation.

Je reste à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

L'autorité territoriale
Signature

Nom Prénom
Adresse
Téléphone

Monsieur/Madame le Maire/le Président
Nom collectivité
Adresse
CP VILLE

Objet : Demande de congé de longue maladie

A ……. , le [*date*]

Madame/Monsieur le Maire/le Président,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir soumettre mon dossier dans les meilleurs délais au conseil médical Départemental en formation restreinte afin que celui-ci émette un avis sur l'octroi d'un congé de longue maladie à compter du [*date*] ou pour la période du [*date*] au [*date*] .

Vous trouverez ci-joint le certificat médical de mon médecin ainsi que les éléments médicaux utiles à l'examen de mon dossier, sous pli confidentiel.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur le Maire/le Président, à l'assurance de ma considération la meilleure.

Signature de l'agent

Annexe 3 **Modèle de courrier à adresser au médecin agréé pour avis sur un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois**

En-tête de la collectivité

Docteur Prénom NOM
Adresse
Adresse

Fait à Lieu,

Le jj/mm/aaaa

Objet : demande d'expertise pour avis médical suite à un congé de maladie ordinaire supérieur à 6 mois.

Docteur,

Conformément à la législation, lorsque l'arrêt de travail d'un agent fonctionnaire a atteint 6 mois consécutifs, l'employeur public procède à une visite de contrôle par un médecin agréé (article 15 du décret 87-602, modifié par le décret 2022-350).

Dès lors, je vous remercie de bien vouloir procéder à l'examen de :

Agent : Civilité Prénom NOM
Né(e) le : jj/mm/aaaa
Employé(e) à raison de .. h .. min hebdomadaires,
Exerçant le poste de : Poste
Grade : Grade

Qui a déjà bénéficié d'un congé de maladie ordinaire du jj/mm/aaaa au jj/mm/aaaa.

Je vous précise que le rendez-vous, pris auprès de votre secrétariat, est prévu le jj/mm/aaaa à .. h .. min

Je vous remercie de me faire parvenir vos conclusions administratives en utilisant le modèle ci-joint.

Vous trouverez également en pièces jointes :
- Les certificats médicaux d'arrêts de travail
- Le descriptif des missions de l'agent (ou fiche de poste)
- La note d'honoraires

Un courrier est adressé ce jour à l'agent lui indiquant de se présenter aux date et heure susmentionnées avec ses documents médicaux : radiographies, résultats d'examen, prescriptions, etc., le cas échéant.

Je vous prie de croire, Docteur, en l'assurance de ma considération distinguée.

MonsieurMadamele Mairele Présidentla Présidente

Prénom NOM

En-tête de la collectivité

AVIS MEDECIN AGREE

Congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois d'arrêts consécutifs

NE DOIT COMPORTER AUCUNE MENTION MEDICALE

Je soussigné, Docteur……

Certifie avoir examiné le ……

NOM :……Prénom : ……

Né(e) le …… /……/……..

Employé par :……

A l'issue de l'examen, mes conclusions sont les suivantes (*cocher les cases correspondantes*) :

L'arrêt de travail est-il médicalement justifié ? ☐ oui ☐ non

- Une prolongation d'arrêt est-elle possible ? ☐ oui ☐ non
- Si oui, pour quelle durée ?

……

Un congé de longue maladie est-il envisageable ? ☐ oui ☐ non

……

……

Une reprise est-elle envisageable ? ☐ oui ☐ non

A quelle échéance ?

……

Sous quelles conditions ?

……

……

L'agent est-il inapte à ses fonctions ? ☐ oui ☐ non

De manière temporaire ☐ oui ☐ non

De manière définitive et absolue à ses fonctions ☐ oui ☐ non

De manière définitive et absolue à toutes fonctions ☐ oui ☐ non

Observations :

……

……

……

A …… ,le …… /……/……..

Le Docteur ……

Signature + cache

Règlement des honoraires dus au médecin agréé pour l'examen des agents publics

ETAT DES SOMMES DUES AU MEDECIN

Docteur : Prénom NOM

Qualité :

Adresse :

N° de SIRET :

……

NOM Prénom de l'agent examiné : ……

Employé (e) par :……

Date de l'examen : …… /……/……..

Honoraires TTC : ……

Frais de transport : …… (Nombre de kilomètres : ……)

_____

TOTAL s'élevant à : ……euros

Certifié sincère et véritable le présent état s'élevant à la somme de :

……
.....

Lu et approuvé,

A …….. , le …… /……/……..

Le Docteur (tampon)

A adresser à l'employeur de l'agent
Joindre un RIB/IBAN

Annexe 4 **Modèle de lettre de convocation à adresser à l'agent en recommandé avec AR ou remis en main propre pour la visite médicale de contrôle auprès du médecin agréé pour avis sur un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois**

En tête de la collectivité

M……
Adresse

Courrier en recommandé avec accusé de réception *A……,*
Objet: convocation à une contre-visite médicale Le……

M……,

Vous êtes en arrêts continu depuis le xx/xx/xx, soit depuis plus de 6 mois. Comme le prévoit l'article 15 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux , une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé est obligatoire au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé maladie.

Dans le cadre de ce contrôle médical, nous vous serions reconnaissant de bien vouloir vous présenter au cabinet du Docteur ..... [Adresse, coordonnées téléphoniques]

Le ..... à ..... heures

Lors du rendez-vous, vous voudrez bien présenter au médecin vos arrêts de travail en cours et vous munir de tous les documents susceptibles d'intéresser le médecin agréé, (exemple : certificat médical, radiographies ; échographie ; scanner, comptes rendus médicaux et résultats d'examens biologiques etc ...).

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant de cet examen et éventuellement les frais de transport du malade examiné sont à la charge du budget de la collectivité ou établissement (article 41 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Nous vous rappelons que les contrôles médicaux diligentés par l'employeur revêtent un caractère obligatoire. Le fait de ne pas s'y soumettre vous expose à une suspension de la rémunération ainsi, le cas échéant, qu'à une sanction disciplinaire (art.15 du décret n° 87-602).

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Maire
Le/la Président(e)
(prénom, nom lisibles et signature)