

Fiche pratique

# LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES AFFILIÉS À L'IRCANTEC

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 général de sécurité sociale.

## *Références juridiques :*

- Code général de la fonction publique (art. 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° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Code de la sécurité sociale

## Table des matières

<b>1. La transmission de l'arrêt de maladie.....</b>	<b>3</b>
<b>2. La durée du congé de maladie ordinaire .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Réouverture des droits à congé de maladie ordinaire .....</b>	<b>3</b>
<b>4. La rémunération pendant le congé de maladie ordinaire.....</b>	<b>3</b>
4.1. L'année médicale de référence .....	4
4.2. Les indemnités journalières.....	5
4.3. La subrogation.....	6
<b>5. Le temps partiel pendant le congé de maladie ordinaire .....</b>	<b>8</b>
<b>6. La visite médicale de reprise du travail après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois .....</b>	<b>8</b>
<b>7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie ordinaire.....</b>	<b>8</b>
<b>8. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte pendant le congé de maladie ordinaire.....</b>	<b>9</b>
<b>9. La saisine du Conseil Médical en formation restreinte à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire .....</b>	<b>10</b>
9.1. L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions .....	10
9.2. L'agent est inapte temporairement.....	10
9.3. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions.....	11
9.4. L'agent est inapte à tous les emplois de son grade.....	11
9.5. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions.....	11
<b>10. Schéma récapitulatif pour les agents titulaires affiliés à l'IRCANTEC. 12</b>	
<b>11. Schéma récapitulatif pour les agents stagiaires affiliés à l'IRCANTEC 13</b>	

## 1. La transmission de l'arrêt de maladie

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

L'agent transmet le volet 3 du certificat médical initial ou de prolongation établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme à l'autorité territoriale **dans un délai de 48 heures**.

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*).

Transmission de l'arrêt de maladie à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie :

L'agent transmet les volets 1 et 2 du certificat médical initial ou de prolongation à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle il est affilié dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail (art. R 321-2 du code de la sécurité sociale).

## 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) avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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%.

#### 4.1. 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 1<sup>er</sup> mois ni le 1<sup>er</sup> 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 2016 : 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 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 1<sup>er</sup> 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

## 4.2. Les indemnités journalières

Les agents à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC bénéficient du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent des Indemnités Journalières (IJ).

Ces indemnités sont des prestations en espèces versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle l'agent est affilié, pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail. Les indemnités journalières n'ont pas le caractère de rémunération mais de revenu de remplacement. Elles sont soumises à Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et à Contribution Sociale Généralisée (CSG). Elles sont imposables sauf en ce qui concerne les indemnités journalières versées au titre d'une affection de longue durée.

Conditions d'ouverture des droits des indemnités journalières :

	arrêt de travail inférieur à 6 mois	arrêt de travail supérieur à 6 mois
immatriculation	-	justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social ET
heures travaillées	avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail OU	avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail OU
cotisations	avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail	avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail

Les indemnités journalières sont versées à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail (3 jours de carence) au vu :

- De l'arrêt de travail transmis à la CPAM dans les 48 heures par l'agent ou par la collectivité ou l'établissement,

- ET de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières établie par la collectivité ou l'établissement puis transmise à la CPAM via le site net-entreprises.fr ou téléchargeable sur le site ameli.fr.



*Compte tenu des 3 jours de carence, il n'est pas nécessaire de transmettre ces éléments à la CPAM pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 3 jours.*

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 même si les indemnités journalières ne sont versées qu'à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Le nombre maximal d'indemnités journalières que peut recevoir l'agent est fixé à 360 pour une période maximale de 3 ans (en cas d'affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être servie pendant 3 ans par affection).

Deux cas de figure possibles :

- Soit les indemnités journalières sont versées directement à l'agent par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle il est affilié. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement déduit le montant des indemnités journalières brutes du montant de la rémunération brute.
- Soit la collectivité ou l'établissement est subrogé(e) dans les droits de l'agent.

Prolongations d'arrêt de travail interrompu par le week-end ou un jour férié :

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, les prolongations d'arrêts de travail ne couvrant pas le week-end ou un jour férié ne donnent pas lieu à indemnisation des jours non prescrits.

Ainsi, un agent en arrêt du lundi au vendredi, et qui se voit prolonger son arrêt de travail à compter du lundi, le week-end est à la charge de la collectivité si l'agent remplit les conditions d'ancienneté ou est fonctionnaire. Cependant, l'agent reste placé en CMO durant cette période dans la mesure où l'arrêt de travail est bien une prolongation.

En revanche, étant donné que le délai de 48 heures n'est pas dépassé, les jours de carences ne sont pas appliqués.

Dès lors qu'une interruption d'arrêt de travail de plus de 48 heures intervient entre un arrêt et sa prolongation, une journée de carence doit être appliquée.



Exemple : un agent est en arrêt du lundi au vendredi, il ne voit son médecin que le mardi suivant car il y a le samedi, dimanche et le lundi est férié, il se verra appliqué 3 jours de carence à compter du mardi.

### **4.3. La subrogation**

La subrogation permet à la collectivité ou à l'établissement de percevoir directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail.

Conformément aux articles R. 323-11 du code de la sécurité sociale et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, la subrogation est une possibilité pour la collectivité ou l'établissement.

Cependant, **la subrogation ne peut s'appliquer que si le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières** (salaire maintenu égal ou supérieur au montant des indemnités journalières).

Par conséquent, lorsque le montant de la rémunération statutaire est inférieur au montant des indemnités journalières, celles-ci ne peuvent être versées à l'agent que par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

#### MISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION :

La collectivité ou l'établissement demande la subrogation au moment de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Il est nécessaire d'indiquer une période de subrogation plus longue que la période de l'arrêt maladie en cours au cas où l'agent serait prolongé en congé de maladie.

Exemple : l'agent est en arrêt de maladie ordinaire du 01/01/2026 au 20/01/2026. Les droits statutaires à congé de maladie ordinaire sont de 1 an : 3 mois à 90% du traitement et 9 mois à 50% du traitement. Par conséquent, la collectivité ou l'établissement peut indiquer une période de subrogation du 01/01/2026 au 31/12/2026, qui couvre les droits à traitement statutaire.

**Lorsque l'agent a épuisé ses droits statutaires, il ne faut plus appliquer la subrogation.**

La collectivité ou l'établissement verse à l'agent une rémunération qui correspond à 90% ou 50% de son traitement selon ses droits à congés statutaires. Il convient de faire apparaître les indemnités journalières encaissées en lieu et place de l'agent sur le bulletin de paie de l'agent :

- Le montant brut reconstitué des indemnités journalières est déduit dans le salaire brut,
- ET le montant net des indemnités journalières est reversé après déduction des cotisations.

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
13	Traitement de base indice RG	1 537.01	30.0000	600.17		
99R	01/2017 Heures compl. janvier	2.75	10.0700	27.69		
292	Indemn. Administ.Technicité	66.69	39.0477	26.04		
7732	Montant IJ Brut	-171.48	1.2302	-210.95		
1737	Transfert primes/points RG			-5.43		
55	CSG Déductible RG	429.87	5.1000	-21.93		
56	CSG non déductible RG	429.87	2.4000	-10.31		
57	CRDS RG	429.87	0.5000	-2.15		
58	Urssaf Maladie RG	437.52	0.7500	-3.28	12.8900	56.40
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	437.52	6.9000	-30.19	8.5500	37.40
332	Urssaf solid.autonomiePP RG	437.52			0.3000	1.31
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	437.52	0.4000	-1.75	1.9000	8.32
64	Urssaf Allocations Familial RG	437.52			3.4500	15.09
1525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG	437.52			1.8000	7.88
65	Urssaf FNAL RG	437.52			0.1000	0.43
66	Urssaf AT RG	437.52			1.7000	7.44
67	Retraite IrcantecTrA RG	437.52	2.8000	-12.25	4.2000	18.37
73	Centre de Gestion RG	437.52			0.8000	3.50
7501	Cotis. visites médicales RG	437.52			0.1500	0.65
7073	C.D.G. facultative RG	437.52			0.4000	1.75
74	C.N.F.P.T RG	437.52			0.9000	3.94
833	IJ du 3 au 14/01			171.48		



Contactez l'unité Paie du Centre de Gestion pour les modalités.

## 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 du 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 l'unité Médecine professionnelle et préventive du service Santé et sécurité au 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 de travail du CDG.

## 7. La reprise à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie ordinaire

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.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de un à trois mois dans la limite d'une année. Au-delà d'une durée de 3 mois, toute prolongation doit faire l'objet de l'accord du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Pour plus d'informations consulter [la fiche pratique sur le temps partiel thérapeutique](#)

## 8. La visite de contrôle

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

<i>liste des pièces à transmettre</i>		
3 mois de congé de maladie ordinaire	l'agent peut demander un congé de grave maladie : la collectivité ou l'établissement doit saisir le Conseil médical en formation restreinte <i>(cf. fiche pratique sur le congé de grave maladie et annexe 3 de la présente fiche)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- formulaire de saisine</li><li>- demande de l'agent</li><li>- certificat médical spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un congé de grave maladie</li><li>- les arrêts maladie</li><li>- éléments médicaux complémentaires récents</li><li>- la fiche de poste de l'agent</li></ul>

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

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

A l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire et après avis du Conseil médical, 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 de prévention.
- 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 grave maladie ⇒ suite à sa demande, l'agent est placé en **congé de grave 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 en retraite 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'affectation, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel**.



*En cas d'impossibilité de reclassement, il convient 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 en formation restreinte 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'affectation, il convient d'engager la procédure de **reclassement professionnel**.

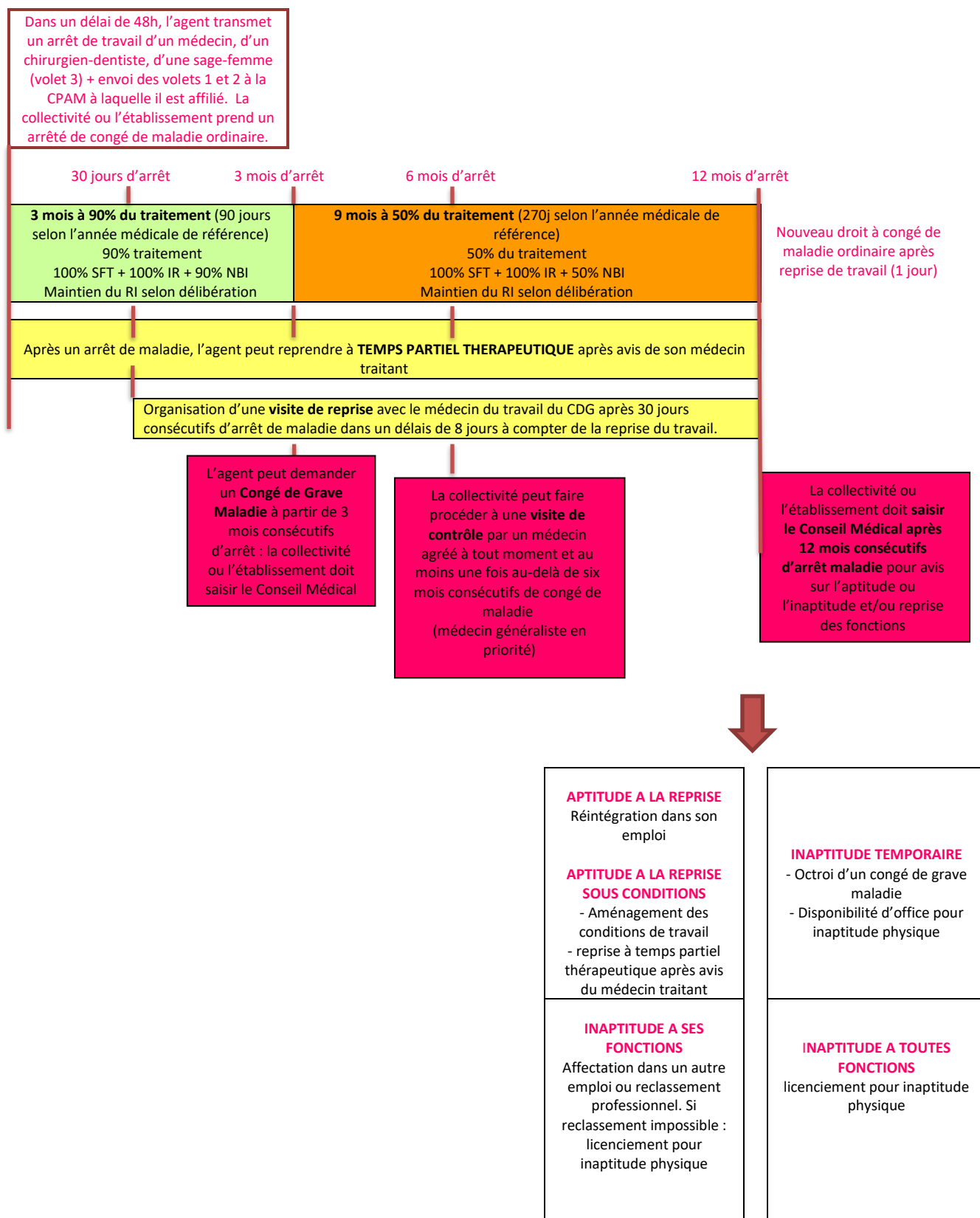


*En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.*

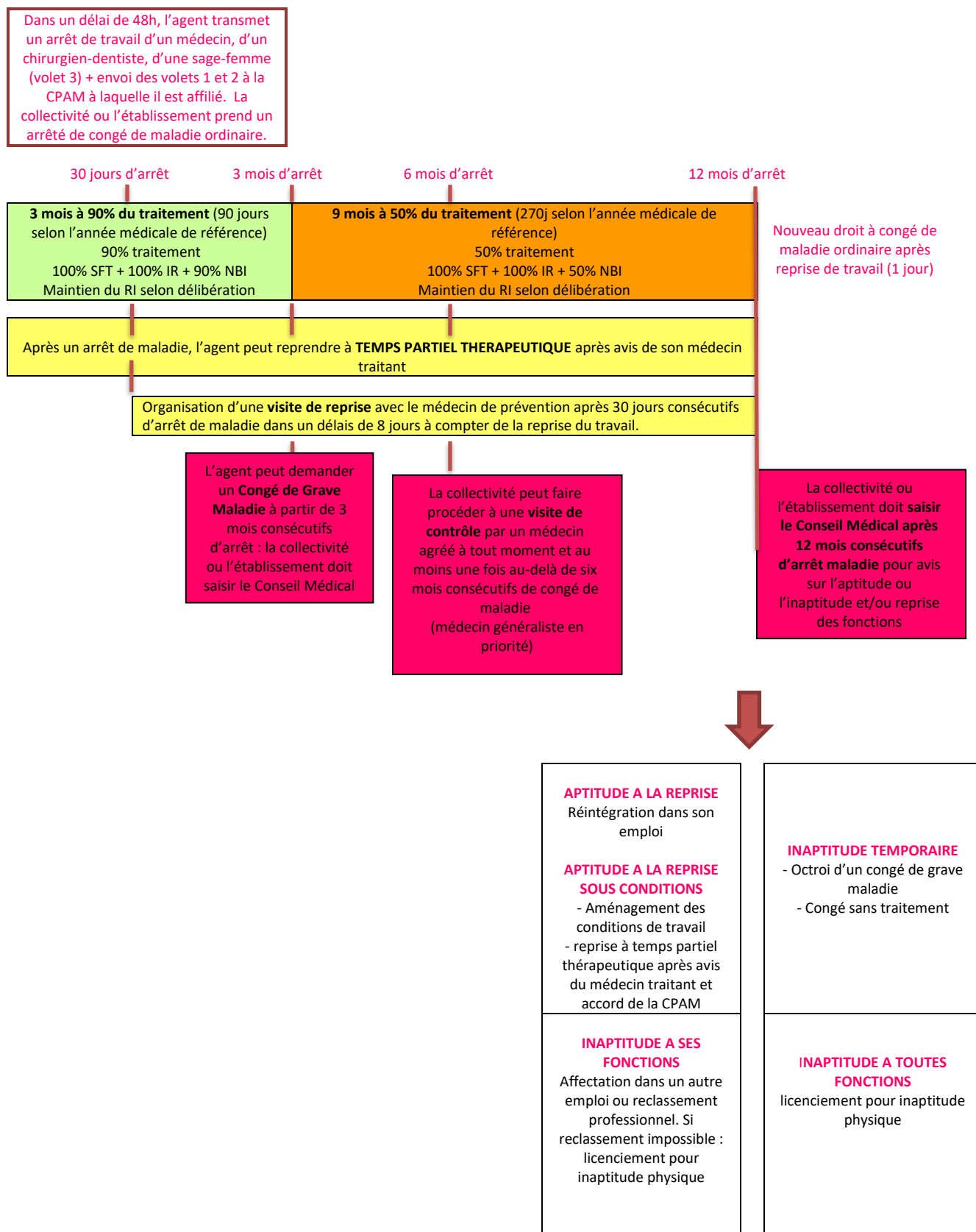
#### **10.6. L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions**

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 **licenciement pour inaptitude physique**.

## 11. Schéma récapitulatif pour les agents titulaires affiliés à l'IRCANTEC



## 12. Schéma récapitulatif pour les agents stagiaires affiliés à l'IRCANTEC



## Récapitulatif de la procédure

- Réceptionner un arrêt de maladie initial ou de prolongation (volet 3)
  - l'agent ou la collectivité/établissement envoie les volets 1 et 2 à la CPAM
- 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 récurrence d'envoi tardif dans les 24 mois ⇒ appliquer la réduction de la rémunération (*cf. point 3 de la fiche pratique sur la maladie*)
- Transmettre l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières à la CPAM à laquelle l'agent est affilié (via le site net-entreprises.fr ou formulaire papier)
- Rédiger l'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire : [Congé de maladie ordinaire - Agents IRCANTEC](#)
- Faire apparaître le montant des indemnités journalières sur le bulletin de paie de l'agent  
⇒ contacter l'unité PAIE du Centre de Gestion pour les modalités
- 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 la médecine professionnelle et préventive 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*
- A partir de 3 mois consécutifs d'arrêt de maladie, l'agent peut demander un congé de grave maladie :
  - envoyer un courrier d'information à l'agent (*annexe 2*)
  - saisir le Conseil médical si l'agent sollicite un congé de grave maladie (*annexe 5*)
  - rédiger l'arrêté de mise en congé de grave maladie en cas d'avis favorable : [Congé de grave maladie - Titulaire moins de 28H](#)
  - 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 (*annexe 5*)
  - rédiger l'arrêté en fonction de l'avis du Conseil médical :
    - octroi d'un congé de grave maladie : [Congé de grave maladie - Titulaire moins de 28H](#)

- placement en disponibilité d'office pour un agent titulaire : [Disponibilité d'office titulaire moins de 28H](#)
- placement en congé sans traitement pour un agent stagiaire : [Congé de maladie ordinaire sans traitement Agent stagiaire IRCANTEC](#)
- 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 l'avis d'arrêt de travail correspondant 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 grave maladie**

Nom collectivité  
Adresse  
CP VILLE

Nom de l'agent  
Adresse agent  
CP VILLE

**Objet** : Information congé de grave 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. A la date du [date] , votre arrêt de travail totalisera trois mois consécutifs.

Conformément aux articles L.822-1 à L.822-5 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 à 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 grave 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 (article 36 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Le congé de grave maladie est octroyé **sur demande écrite de l'agent auprès de l'autorité territoriale et après avis du Conseil médical**. 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 grave 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 grave 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 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 grave 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 afin que celui-ci émette un avis sur l'octroi d'un congé de grave 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

## ÉTAT 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*  
Objet: convocation à une contre-visite médicale

A.....,  
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)

Annexe 5 \_ **Formulaire de saisine du Conseil Médical Départemental**

Téléchargeable sur notre site internet :

<https://www.maisondescommunes85.fr/sante/maladie/comite-medical>