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

Fiche pratique

LA MALADIE

Tout agent public en position d'activité a droit à un congé de maladie s'il est atteint d'une maladie dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *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° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *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*
- *Circulaire n° 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° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale*
- *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. Les congés de maladie rémunérés 4

1.1. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL 4

1.2. Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC 5

1.2.1. Les agents stagiaires et titulaires employés à temps non complet et effectuant une durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures 5

1.2.2. Les agents contractuels de droit public 5

1.3. Les agents contractuels de droit privé 6

2. Le changement d'adresse pendant les congés de maladie 6

3. Transmission des arrêts maladie dans un délai de 48 heures 7

4. La durée et la prolongation de l'arrêt de travail 8

4.1. La durée de l'arrêt de travail 8

4.2. La prolongation de l'arrêt de travail 8

5. La maladie : une position d'activité 9

6. Les congés de maladie pendant un temps partiel de droit ou sur autorisation 9

7. Les congés de maladie pendant un temps partiel thérapeutique 10

8. Le régime indemnitaire pendant les congés de maladie 10

9. Les conséquences de la maladie dans le déroulement de carrière 11

9.1. Les avancements 11

9.2. La période de stage 11

10. Les droits à la retraite CNRACL pendant les congés de maladie 11

11. Les conséquences de la maladie sur les congés annuels et les jours d'ARTT 12

11.1. Les congés annuels 12

11.2. Les jours d'ARTT 12

12. L'alimentation du CET par les jours de congés non pris du fait de la maladie 13

13. Les conséquences de la maladie sur la formation et les concours 13

13.1. La formation 13

13.2. Les concours et examens 14

14. Le contrôle de l'arrêt de travail 14

14.1. Le contrôle administratif 14

14.2. Le contrôle médical.....14

15. Les visites de reprise et de pré-reprise pour tous les agents..... 15

16. Les instances médicales : le Conseil Médical 16

16.1. Le Conseil Médical en formation restreinte.....16

16.2. Le Conseil Médical en formation plénière 17

1. Les congés de maladie rémunérés

Tout agent public a droit à des congés de maladie. **Les droits à congés de maladie rémunérés diffèrent selon le statut** (fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire, agent contractuel) **et le régime de sécurité sociale de l'agent** (régime spécial ou régime général de sécurité sociale).

Tableau récapitulatif en annexe 1 pour les agents publics

Cliquer pour plus d'informations relatives aux congés de maladie disponibles sur le site de Maison des Communes.

⚠ 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.

1.1. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Les agents stagiaires et titulaires effectuant une durée hebdomadaire de service au moins égale à 28 heures sont affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et relèvent du **régime spécial de sécurité sociale**. Ces agents peuvent bénéficier des congés de maladie statutaires rémunérés suivants :

Congé de maladie ordinaire*	→	12 mois consécutifs maximum : 3 mois à 90% du traitement + 9 mois à 50% du traitement
Congé de longue maladie*	→	3 ans maximum : 1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement
Congé de longue durée*	→	5 ans maximum : 3 ans à plein traitement + 2 ans à demi-traitement
Congé pour invalidité temporaire imputable au service*	→	jusqu'à la reprise des fonctions ou mise à la retraite : plein traitement jusqu'à la fin du congé + prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la collectivité ou l'établissement

Ces congés sont prévus aux article L822-1 à L822-30 du Code général de la fonction publique. Les agents stagiaires affiliés à la CNRACL bénéficient de congés identiques à ceux des agents titulaires affiliés à la CNRACL, tels qu'ils sont prévus aux article L822-1 à L822-17 du Code général de la fonction publique.

Le code de la sécurité sociale pose le principe selon lequel le niveau de protection sociale accordé par les régimes particuliers doit être au moins équivalent à celui garanti par le régime général de la sécurité sociale. Ainsi, les prestations en espèces versées par les collectivités ou établissements à leurs fonctionnaires affiliés à la CNRACL, en cas d'indisponibilité physique, ne sauraient être inférieures aux prestations de même nature prévues par le code de la sécurité sociale pour les assurés du régime général.

1.2. Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public affiliés à l'IRCANTEC

1.2.1. Les agents stagiaires et titulaires employés à temps non complet et effectuant une durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures

Ils sont affiliés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC) et relèvent du **régime général de sécurité sociale**.
Ces agents peuvent bénéficier des congés de maladie statutaires rémunérés suivants :

Congé de maladie ordinaire*	→	12 mois consécutifs maximum : 3 mois à 90% du traitement*+ 9 mois à 50% du traitement* **avec déduction des indemnités journalières*
Congé de grave maladie*	→	3 ans maximum : 1 an à plein traitement* + 2 ans à demi-traitement* **avec déduction des indemnités journalières*
Congé pour invalidité imputable au service*	→	jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès : • plein traitement **avec déduction des indemnités journalières* Prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM

Ces congés sont prévus aux articles 35, 36 et 37 du décret n° 91-298 du 20/03/1991. Les agents stagiaires affiliés à l'IRCANTEC bénéficient de congés identiques à ceux des agents titulaires affiliés à l'IRCANTEC, puisque le décret n° 91-298 du 20/03/1991 relatif aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet ne prévoit pas de congés spécifiques pour les stagiaires.

1.2.2. Les agents contractuels de droit public

Ils sont affiliés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC) et relèvent du **régime général de sécurité sociale**.
Ces agents peuvent bénéficier des congés de maladie statutaires rémunérés suivants :

Congé de maladie ordinaire*	→	moins de 4 mois de services : congé sans traitement après 4 mois de services : 1 mois à 90% du traitement* + 1 mois à 50% du traitement* après 2 ans de services : 2 mois à 90% du traitement* + 2 mois à 50% du traitement* après 3 ans de services : 3 mois à 90% du traitement* + 3 mois à 50% du traitement* **avec déduction des indemnités journalières*
Congé de grave maladie*	→	après 3 ans de services : 3 ans maximum : 1 an à plein traitement* + 2 ans à demi-traitement* **avec déduction des indemnités journalières*
Congé pour accident de service ou maladie professionnelle	→	jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès : dès l'entrée en fonction : 1 mois à plein traitement avec déduction des indemnités journalières + indemnités journalières au-delà d'1 mois

	<u>après 1 an de services</u> : 2 mois à plein traitement avec déduction des indemnités journalières + indemnités journalières au-delà de 2 mois <u>après 3 ans de services</u> : 3 mois à plein traitement avec déduction des indemnités journalières + indemnités journalières au-delà de 3 mois Prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM

Ces congés sont prévus aux articles 7, 8 et 9 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 et sont accordés dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

1.3. Les agents contractuels de droit privé

Les agents contractuels de droit privé (contrats PEC, CAE, CUI, apprentis…) relèvent des dispositions du Code du travail et du **régime général de sécurité sociale**. Par conséquent, ils bénéficient de la même protection qu'un salarié de droit privé.

Pendant le congé de maladie, le contrat de travail est suspendu. Ces agents perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dès lors que l'agent contractuel de droit privé justifie d'1 an d'ancienneté, le Code du travail prévoit un complément de rémunération à la charge de la collectivité ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie dûment constatée : l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière (art. L 1226-1 du code du travail).

Congé de maladie*	→	• 360 indemnités journalières (en cas d'affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être servie pendant 3 ans par affection) • indemnité complémentaire à l'allocation journalière
<u>Congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle</u>*	→	<u>jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès</u> : • indemnités journalières • indemnité complémentaire à l'allocation journalière • prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM

Ces congés sont accordés dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

Un outil de décompte est disponible sur le site internet de la Maison des Communes.

2. Le changement d'adresse pendant les congés de maladie

La circulaire FP 4 n° 1711 du 30/01/1989 applicable aux fonctionnaires de l'Etat précise que **le fonctionnaire en congé pour raison de santé doit informer son administration de tout changement d'adresse, même temporaire**.

L'article 28 du décret n° 87-602 du 30/07/1987 dispose que l'agent est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'autorité territoriale. Dans le cadre d'un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent doit donc informer l'autorité territoriale de ses changements de résidence.
Enfin, dans le cadre du contrôle médical, il est possible de se référer à la jurisprudence :

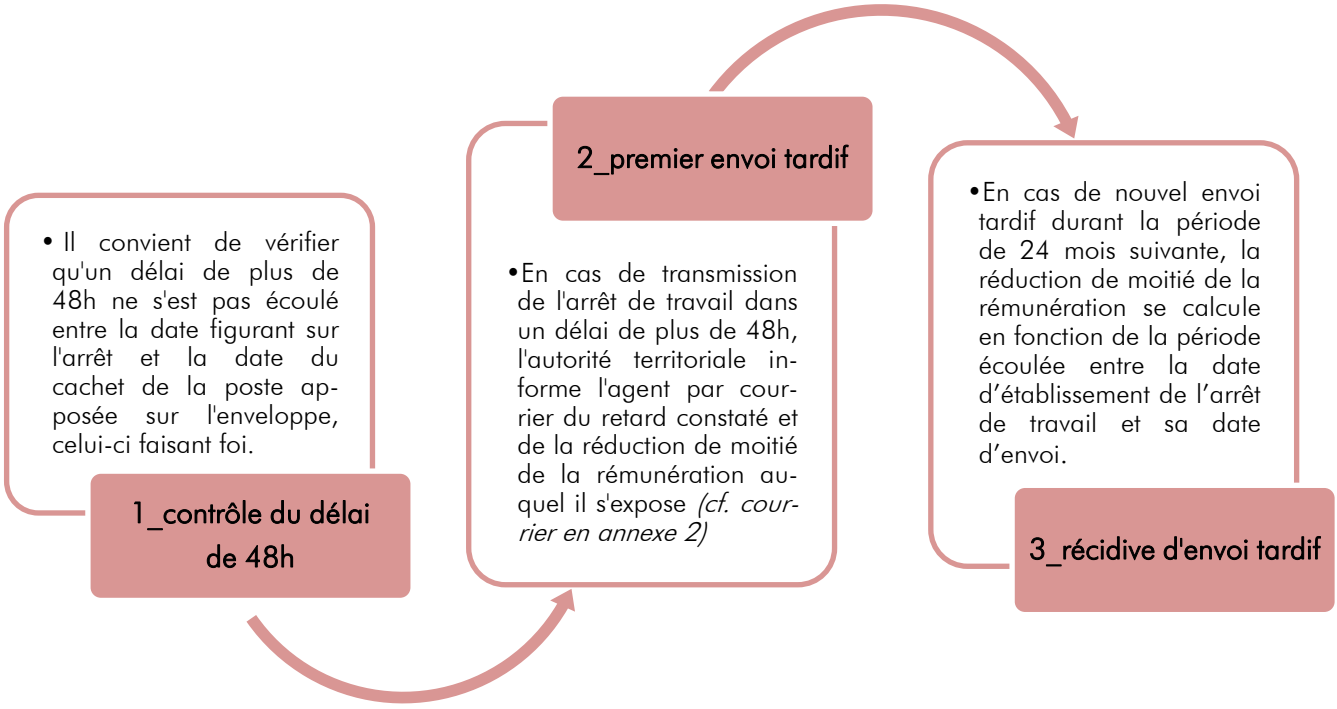
Si l'agent n'a pas notifié à l'autorité territoriale un éventuel changement d'adresse, momentané ou définitif, pouvant permettre de lui adresser une convocation à un contrôle médical, l'envoi d'une convocation à la seule adresse connue de l'administration constitue une notification valable du contrôle (CAA Nantes n° 98NT02553 du 22/11/2001).

L'administration peut suspendre le traitement de l'agent et/ou lui infliger une sanction disciplinaire dès lors que le contrôle médical n'a pu être mis en place du fait de l'absence de notification par l'agent d'un changement d'adresse ou de la communication d'une adresse incomplète (CE n° 78592 du 24/10/1990 Mme M. c/ Centre hospitalier spécialisé de Villejuif).
Il en va de même pour l'agent qui ne fait pas suivre son courrier ou se rend injoignable par son employeur (CAA Marseille n° 97MA00593 du 07/12/1999 Commune de Roquevaire).

3. Transmission des arrêts maladie dans un délai de 48 heures

L'agent transmet à l'autorité territoriale un certificat médical initial ou de prolongation sécurisé (cerfa 10170*08 ou télétransmis) d'un médecin **dans un délai de 48 heures suivant son établissement**. Le délai de 48 heures est décompté en jours calendaires.

A défaut d'envoi de l'arrêt de travail dans les 48 heures, leur rémunération est réduite de moitié en cas de nouvel envoi tardif dans un délai de 24 mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail arrivé tardivement.



Exemple :
• un agent envoie un arrêt de maladie daté du 10/01/2017.
↳ (1) pour un arrêt daté du 10/01/2017 ⇨ la date apposée sur le cachet de la poste doit être au maximum le 12/01/2017.
↳ (2) l'agent a envoyé l'arrêt le 14/01/2017 (date apposée sur le cachet de la poste) : la collectivité ou l'établissement lui adresse un courrier de constatation du retard dans l'envoi de l'arrêt de maladie.
• six mois plus tard, l'agent envoie le 14/07/2017 un nouvel arrêt de maladie daté du 10/07/2017 ⇨ l'employeur constate la récidive d'envoi tardif durant la période de 24 mois et peut appliquer la réduction de moitié de la rémunération.
↳ (3) pour un arrêt daté du 10/07/2017 et envoyé le 14/07/2017 ⇨ la réduction de moitié de la rémunération s'applique pendant 4 jours.

La réduction de la rémunération de moitié s'applique sur :

- Le traitement indiciaire brut,
- Les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles listées dans l'article 15 du décret n° 87-602 du 30/07/1987.

⚠ *La réduction de rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire est hospitalisé, ou s'il justifie, dans un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis dans le délai imparti.*

Rappel sur la transmission des volets de l'arrêt de travail :

	Agent	Employeur	CPAM
Fonctionnaire affilié à la CNRACL	volet 1	volets 2 et 3 *dans le délai de 48h*	-
Fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC et contractuel de droit public ou de droit privé	-	volet 3 *dans le délai de 48h*	volets 1 et 2 *dans le délai de 48h*

⚠ *Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, le volet n° 1 du certificat d'arrêt de travail doit être conservé par l'agent. Les volets n° 2 et 3 ne comportant pas de mentions médicales à caractère personnel sont transmis à la collectivité ou à l'établissement.*

4. La durée et la prolongation de l'arrêt de travail

4.1. La durée de l'arrêt de travail

Depuis le 1er août 2026, la prescription des arrêts de travail se limite à 31 jour pour un premier arrêt et à 62 jours pour une prolongation, afin de s'aligner avec le régime général.

Par exception, les praticiens peuvent déroger à ces plafonds lorsqu'ils justifient, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé.

4.2. La prolongation de l'arrêt de travail

En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, la rémunération n'est maintenue que si la prolongation est prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial, par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré.

Par exception, la rémunération est maintenue lorsque la prolongation est prescrite :

- par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;
- par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant ;
- à l'occasion d'une hospitalisation.

Lorsque la prolongation n'a pas été prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant, l'agent doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens.
Dans tous les cas, l'agent ou le professionnel de santé, sous la responsabilité de l'agent, indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

Si l'agent n'apporte aucun motif valable, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire mais n'est pas rémunéré.

5. La maladie : une position d'activité

Conformément à l'article L822-1 du Code général de la fonction publique, les congés de maladie, qu'il s'agisse du congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, accident de service ou du travail, maladie professionnelle, sont des périodes d'activité. Par conséquent, **l'agent placé en congé de maladie demeure en position d'activité** ; **son poste ne devient pas vacant**.

Il est possible de **remplacer un agent fonctionnaire ou contractuel de droit public sur emploi permanent placé en congé de maladie** :

- Par un **contrat de droit public pris sur la base de l'article L332-13 du Code général de la fonction publique** (remplacement d'agent indisponible),
- Par la **mise à disposition d'un agent** par l'intermédiaire de l'unité **Missions temporaires du service Emploi du Centre de Gestion.**

Pour la mise à disposition d'agents par le Centre de Gestion, il convient de contacter l'unité Missions temporaires du service Emploi au numéro suivant : 02 51 44 10 38.

6. Les congés de maladie pendant un temps partiel de droit ou sur autorisation

Les congés de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, accident de service ou du travail, maladie professionnelle) n'ont 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** (fonctionnaire ou contractuel de droit public) **perçoit un plein traitement/90% du traitement si CMO ou un demi-traitement calculé sur la base de son service à temps partiel** (proratisation dans les mêmes proportions qu'avant le congé de maladie).

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 ou contractuels de droit public qui demeurent en congé de maladie recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (décret n° 2004-777 du 29/07/2004 art. 9 et 15). 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 alors de réintégrer l'agent à temps plein.

Ces modalités de rémunération sont différentes de celles applicables au Temps partiel Thérapeutique.

Pour plus d'information, une fiche pratique sur le temps partiel est disponible sur le site internet de la Maison des Communes.

7. Les congés de maladie pendant un temps partiel thérapeutique

Le congé de maladie n'interrompt pas le temps partiel thérapeutique précédemment accordé.

Au-delà de 30 jours d'arrêt, l'agent peut demander la réintégration à temps plein.

Pour plus d'information, une fiche pratique sur le temps partiel thérapeutique est disponible sur le site internet de la Maison des communes.

8. Le régime indemnitaire pendant les congés de maladie

Le maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maladie est déterminé préalablement par délibération.

En effet, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie pour un agent de la fonction publique territoriale. Par conséquent, **les conditions de maintien, de réduction ou de suspension du régime indemnitaire pendant les congés de maladie doivent être fixées par une délibération après avis du Comité social territorial**.

⚠ *Cependant, le principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale doit s'appliquer au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (Article L714-4 du Code général de la fonction publique). Ainsi, même s'il appartient aux organes délibérants des collectivités d'instaurer le régime indemnitaire dans leur structure, ils doivent s'y conformer et ne pas être plus favorable que l'Etat. Ainsi, 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% les mois suivants suite à la loi de finance de 2025 sur la réduction de l'indemnisation du CMO à plein traitement à 90% du traitement.*

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 détermine le sort du régime indemnitaire des fonctionnaires d'Etat en cas d'arrêt maladie.

	CITIS, congé annuel, CMO, congé maternité, paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant	Congé de longue maladie et congé de grave maladie	Congé de longue durée
Sort du régime indemnitaire	Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement	Maintien du régime indemnitaire : - 33% la première année - 60% les 2ème et 3ème années	Aucun maintien

Cette réglementation a fait l'objet d'un rappel par la Direction Générale des Collectivités Locales dans une circulaire en date du 03/04/2017, puis dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, dans son article l'article 29.

9. Les conséquences de la maladie dans le déroulement de carrière

9.1. Les avancements

Le fonctionnaire placé en congé de maladie rémunéré demeure en position d'activité et **bénéficie des droits à l'avancement d'échelon, à l'avancement de grade et à la promotion interne**.

Les périodes de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, accident de service ou du travail, maladie professionnelle sont prises en compte pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et les services effectifs pour la promotion interne.

9.2. La période de stage

Les congés de maladie pendant la période de stage sont pris en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10ème de la durée globale du stage. En cas de dépassement, **la date de fin de stage et la date de titularisation sont repoussées** d'autant.

Exemple : un agent est nommé adjoint administratif stagiaire le 01/01/2016. Sa période de stage est de 1 an ; il peut prétendre à une titularisation le 01/01/2017. Pendant son année de stage, cet agent est placé en congé de maladie ordinaire :
- 3 jours du 17/02/2016 au 19/02/2016,
- 8 jours du 12/08/2016 au 19/08/2016,
- 96 jours du 23/09/2016 au 27/12/2016

} soit un total de 107 jours de maladie

Sa période de stage est de 1 an (360 jours) ⇨ 1/10ème = 36 jours.
↳ 107 jours de maladie – 36 jours (1/10ème de la durée du stage) = 71 jours de maladie (2 mois 11 jours), qui repoussent la date de fin de stage et la date de titularisation au 12/03/2017.

Les périodes passées par le fonctionnaire stagiaire **en congé rémunéré entrent en compte**, lors de sa titularisation, **dans le calcul des services retenus pour l'avancement** et au titre du régime de retraite.

⚠ *Les périodes passées en congé sans traitement pour inaptitude physique ne sont pas prises en compte dans le calcul des services retenus pour l'avancement.*

⚠ *L'agent stagiaire peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité du stage lorsque, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an et que la durée du stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage. Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption de fonctions due à ces congés sont pris en compte pour l'avancement et pour la retraite.*

10. Les droits à la retraite CNRACL pendant les congés de maladie

Les périodes de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, accident de service, maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination des droits à la retraite et donnent lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

11. Les conséquences de la maladie sur les congés annuels et les jours d'ARTT

11.1. Les congés annuels

- Conformément au décret n° 85-1250 du 26/11/1985, **les congés de maladie rémunérés** (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, accident de service ou du travail, maladie professionnelle), **sont considérés comme période de service accompli pour l'ouverture des droits à congés annuels**. La période pendant laquelle l'agent fonctionnaire ou contractuel est placée en maladie génère donc des droits à congés annuels.

- Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire bénéficie d'un congé annuel auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé (CE n° 03771 du 22/07/1977). Par conséquent, il n'est pas nécessaire qu'un agent en fin de congé de maladie ordinaire, travaille 1 jour avant de pouvoir prendre ses congés annuels.

- Conformément au décret n°85-1250, **l'autorité territoriale doit accorder le report automatique des congés annuels dans la limite des quatre premières semaine non pris du fait de la maladie** pendant la période de référence à l'agent fonctionnaire ou contractuel.

Un congé de maladie interrompt automatiquement un congé annuel (CJUE C-78/11 du 21/06/2012). Cette interruption s'applique aussi bien lorsque l'arrêt de maladie débute avant le départ en congés annuels que lorsqu'il survient au cours de la période de congés annuels.

Cf. fiche pratique sur le report et l'indemnisation des congés annuels

11.2. Les jours d'ARTT

- Conformément à la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657, la période pendant laquelle un agent bénéficie d'un congé de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, congé sans traitement, accident de service ou de travail, maladie professionnelle) ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail. Par conséquent, il convient de **réduire le nombre de jours de RTT à proportion des absences liées aux congés de maladie**.

- L'article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 précise que "la période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail".
  Jusqu'à présent, les congés de maternité n'étaient pas concernés par cette disposition puisqu'ils n'entraient pas dans le champ des congés pour "raison de santé".
  Un récent arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes en date du 21/12/2018 revient sur cette décision. Désormais, puisque l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif".
  Ces différents congés, ne peuvent donc pas générer de jours de RTT.

Il appartient aux collectivités de mettre en conformité, après avis du comité social territorial, leur règlement intérieur concernant l'ARTT avec la jurisprudence de la Cour administrative d'appel de Nantes et ainsi **réduire le nombre de jours de RTT à proportion des absences liées aux congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption.**

Exemple : un agent travaille 39h par semaine. Il travaille 228 jours dans l'année. Il génère 23 jours d'ARTT par an.
↳ nombre de jours travaillés/nombre de jours d'ARTT générés soit 228/23 = 9,91 jours arrondis à 10 jours. Par conséquent, 1 jour d'ARTT sera retiré à partir de 10 jours d'absence du service en raison de la maladie, 2 jours d'ARTT à partir de 20 jours d'absence, etc…

- Les jours d'ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours d'ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours d'ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1.

* *Cliquer pour accéder à la note correspondante disponible sur le site de la Maison des Communes.*

12. L'alimentation du CET par les jours de congés non pris du fait de la maladie

Conformément à l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004, le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20. Par conséquent, **le compte épargne-temps est alimenté par le report des congés annuels, à la condition que l'agent ait pris un nombre de jours au moins égal à 20 dans l'année de référence**.

Concernant la possibilité d'alimenter le CET par le report des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie, une lettre de la DGAFP du 01/10/2012 indique les conditions dans lesquelles un agent bénéficiant d'un CET peut l'alimenter par le report des jours de congés annuels non pris du fait de la maladie :

- **Si l'agent a pris au moins 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile** (période de référence), **il peut opter soit pour l'alimentation de son CET des jours de congés annuels restant dus, soit pour un report de ses congés annuels**.

- **Si l'agent a pris moins de 20 jours de congés annuels au terme de l'année civile** (période de référence), les conditions posées par l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26/08/2004 n'étant pas remplies, **l'agent ne peut bénéficier que du report de ses congés annuels**. Il ne peut donc pas alimenter son compte-épargne temps par le report de congés annuels non pris du fait de la maladie.

13. Les conséquences de la maladie sur la formation et les concours

13.1. La formation

Les périodes de congé de maladie sont prises en compte pour l'appréciation des droits à formation.

Si un agent, placé en congé de formation, sollicite un congé de maladie, son congé de formation est interrompu.

13.2. Les concours et examens

Un agent placé en congé de maladie a le droit de participer à un concours ou à un examen professionnel, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves (CE n° 271949 du 02/07/2007, CE n° 280401 du 30/11/2007 et réponse ministérielle Ass. Nat. n° 23260 du 13/01/2009).

14. Le contrôle de l'arrêt de travail

14.1. Le contrôle administratif

La collectivité peut faire procéder au contrôle administratif de l'agent (fonctionnaire et contractuel) 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.

14.2. Le contrôle médical

L'autorité territoriale peut choisir de faire contrôler médicalement un arrêt de travail par un médecin agréé, généraliste ou spécialiste, afin de vérifier la réalité de l'inaptitude physique de l'agent et si le congé obtenu par l'agent est médicalement justifié.

Les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public et les agents de droit privé (apprentis, CAE…) peuvent donc faire l'objet d'un contrôle médical. Dans ce cas, la collectivité diligente une expertise auprès d'un médecin agréé directement ou via leur organisme d'assurance statutaire (CNP pour les collectivités et établissements qui bénéficient du contrat groupe du Centre de Gestion).

- Contrôle médical par l'employeur via la CNP

En cas de suspicion sur la réalité de l'arrêt maladie, l'Assurance statutaire, dans le cadre du contrat avec la CNP, propose des contrôles médicaux afin de déterminer si l'arrêt en cours est médicalement justifié ou non. Si l'arrêt n'est pas médicalement justifié, l'agent devra reprendre le travail à l'issue de l'arrêt en cours à la demande expresse de son employeur.

Il convient de contacter l'unité Assurance statutaire du service Santé et sécurité au travail du Centre de Gestion au numéro suivant : 02 51 44 10 23.

- Contrôle médical par la CPAM

Les agents contractuels de droit public et les agents de droit privé peuvent également être contrôlés par la CPAM. En cas d'arrêt injustifié, le médecin conseil de la CPAM informe l'agent et son médecin traitant. Il communique une date de reprise à l'agent. Cette date sera confirmée par courrier de la CPAM informant l'agent de la suspension de ses indemnités journalières.
Une copie de ce courrier est adressée à l'employeur qui en tirera les conséquences, notamment en matière de rémunération.

	Contrôle médical par l'employeur qui diligente une expertise via la CNP ou un autre assureur	Contrôle médical par l'employeur qui diligente une expertise directement	Contrôle médical par la CPAM
Fonctionnaire affilié à la CNRACL	X	X	
Fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC		X	X
Agent contractuel de droit public		X	X
Agent contractuel de droit privé		X	X

Le contrôle médical peut avoir lieu à tout moment de l'arrêt. L'agent est préalablement informé de ce contrôle par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre d'un agent assermenté mentionnant la date et l'heure. Cette contre visite peut se dérouler au cabinet du médecin agréé ou au domicile de l'agent lorsque son état de santé ne lui permet pas de se déplacer ou lorsqu'il ne se rend pas aux convocations.
Il revêt un caractère obligatoire. L'autorité territoriale peut interrompre le versement de sa rémunération si l'agent ne s'y soumet pas. De même, l'agent peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, notamment en cas de refus répétés.

Les honoraires résultant des examens et visites et les frais de transport de l'agent examiné sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement (art. 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).
Le contrôle médical permet à l'autorité territoriale de contraindre l'agent à reprendre son service en cas d'aptitude à la reprise. Mais il ne peut remettre en cause la période de congé déjà octroyée.

15. Les visites de reprise et de pré-reprise pour tous les agents

- Une visite de reprise avec le médecin du travail du CDG est obligatoire :

- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- Après une absence d'au moins 90 jours pour un congé de maladie ordinaire
- Après un congé de longue maladie, longue durée, grave maladie

Dès que la collectivité ou l'établissement a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, elle contacte 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**.

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), peut demander une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail.

16. Les instances médicales : le Conseil Médical

16.1. Le Conseil Médical en formation restreinte

Le Conseil Médical en formation restreinte est une instance consultative chargée d'émettre des **avis préalables** à certaines décisions liées à l'état de santé des agents. Elle est **compétente pour tous les agents de droit public** (fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels de droit public).

Elle est composée au minimum de deux médecins généralistes dont un médecin président et d'un médecin spécialiste selon les dossiers.

Les avis rendus par le Conseil médical ne lient pas l'autorité territoriale, sauf dans 3 hypothèses :

1. La reprise des fonctions après 12 mois de congé de maladie ordinaire,
2. La reprise des fonctions après un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé de grave maladie si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières,
3. L'octroi d'un temps partiel thérapeutique aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL en cas de contestation de l'avis du médecin agréé.

Le Conseil médical en formation restreinte est obligatoirement saisi dans les cas suivants :

- congé de longue maladie (octroi, reprise des fonctions si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)
- congé de grave maladie (octroi, reprise des fonctions si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)
- congé de longue durée (octroi, reprise des fonctions si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)
- temps partiel thérapeutique en cas de contestation des conclusions du médecin agréé par l'autorité territoriale ou l'agent
- disponibilité d'office pour raison de santé (octroi, prolongation, aptitude/inaptitude)
- congé sans traitement (octroi, prolongation, aptitude/inaptitude)
- avis sur un aménagement de poste, un changement d'affectation
- reclassement dans un autre emploi
- contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé
- aptitude à reprendre les fonctions intiales à l'issue d'une période de détachement prononcée en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions

16.2. Le Conseil Médical en formation plénière

Le Conseil Médical en formation plénière est une instance paritaire consultative, compétente pour les **agents affiliés à la CNRACL**. Elle est composée d'un médecin président, de deux médecins généralistes voire en plus d'un médecin spécialiste s'il y a lieu, de deux représentants de l'administration et de deux représentants du personnel (au maximum).

Le Conseil Médical en formation plénière est consulté dans les cas suivants :

- accident de service ou de trajet (imputabilité au service en cas de doute ou de contestation d'imputabilité au service sauf si l'employeur reconnaît spontanément l'imputabilité, même chose pour une rechute ainsi que le suivi (date consolidation, taux d'IPP, aptitude/inaptitude, prise en charge des arrêts et des soins,...)
- maladie professionnelle (imputabilité au service pour les maladies professionnelles qui ne remplissent pas toutes les conditions ou qui sont hors tableaux voir en cas de doute de l'autorité territoriale, même chose pour une rechute ainsi que le suivi (date consolidation, taux d'IPP, aptitude/inaptitude, prise en charge des arrêts et des soins,...)
- imputabilité au service d'un accident de service, trajet et maladie professionnel, rechute, suivi et invalidité des sapeurs-pompiers volontaires
- temps partiel thérapeutique après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle en cas de contestation de l'avis du médecin agréé par l'autorité territoriale ou l'agent
- reclassement dans un autre emploi suite à un accident de service ou une maladie professionnelle
- allocation Temporaire d'Invalidité (ATI[1]) : attribution, révision
- retraite pour invalidité
- allocation d'une rente d'invalidité pour les fonctionnaires stagiaires licenciés pour inaptitude physique suite à une pathologie imputable au service

[1] *L'ATI est une prestation attribuée au fonctionnaire affilié à la CNRACL afin d'indemniser une Invalidité Permanente Partielle (IPP) contractée suite à un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle.*

Les tableaux récapitulatifs de saisine avec la liste des pièces à transmettre pour le Conseil médical en formation restreinte et plénière sont téléchargeables sur le site internet de la Maison des Communes dans la rubrique Santé / La Maladie / Le Conseil Médical.

Les dossiers de saisines sont à déposer directement sur le logiciel AGIRHE (https://www.agirhe-cdg.fr/login.aspx?dep=85) et les pièces médicales sont quant à elles à transmettre sous pli confidentiel au service des instances médicales à l'adresse suivante :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Conseil Médical
65 rue Kepler CS 60239
85006 LA ROCHE-SUR-YON CEDEX

Annexe 1

		Régime spécial CNRACL	Régime général IRCANTEC	
		Agents stagiaires et titulaires à temps complet ou non-complet ≥ 28h hebdomadaire	**Agents stagiaires et titulaires à temps non-complet < 28h hebdomadaire**	**Agents contractuels de droit public**
CONGÉS DE MALADIE RÉMUNÉRÉS DES AGENTS PUBLICS	**Congé de Maladie Ordinaire (CMO)**	12 mois 3 mois à 90% du traitement + 9 mois à 50% du traitement Pas de saisine du Conseil Médical	12 mois 3 mois à 90% du traitement + 9 mois à 50% du traitement* *avec déduction des indemnités journalières Pas de saisine du Conseil Médical	- de 4 mois de service : congé sans traitement Après 4 mois de service : 1 mois à 90%* + 1 mois à 50%* Après 2 ans de service : 2 mois à 90%* + 2 mois à 50%* Après 3 ans de service : 3 mois à 90%* + 3 mois à 50%* *avec déduction des Indemnités Journalières Pas de saisine du Conseil Médical
	Congé de Longue Maladie (CLM) Maladie au caractère invalidant et de gravité confirmée rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés	3 ans 1 an PT + 2 ans DT Saisine du Conseil Médical en formation restreinte : • Octroi • Reprise des fonctions (si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)	NON	NON
	Congé de Grave Maladie (CGM) Maladie au caractère invalidant et de gravité confirmée rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés	NON	3 ans 1 an PT + 2 ans DT Saisine du Conseil Médical en formation restreinte : • Octroi • Reprise des fonctions (si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)	Après 3 ans de service : 3 ans 1 an PT + 2 ans DT Saisine du Conseil Médical en formation restreinte : • Octroi • Reprise des fonctions (si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)
	Congé de Longue Durée (CLD) Tuberculose, maladies mentales, infections cancéreuses, poliomyélites, déficit immunitaire grave et acquis	5 ans 3 ans PT + 2 ans DT Saisine du Conseil Médical en formation restreinte : • Octroi • Reprise des fonctions (si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières)	NON	NON
	Accident de service/de travail (AT) **Maladie Professionnelle (MP)**	Jusqu'à reprise des fonctions ou mise à la retraite : Plein traitement jusqu'à la fin du congé + prise en charge de frais médicaux et pharmaceutiques par la collectivité ou l'établissement Saisine du Conseil Médical en formation plénière : • L'imputabilité au service et le suivi • Attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	Jusqu'à la guérison complète ou consolidation ou décès : Plein traitement avec déduction des Indemnités Journalières + prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM CPAM : • Reconnaît le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie • Fixe la date de consolidation et le taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP)	Jusqu'à la guérison complète ou consolidation ou décès Dès l'entrée en fonction : 1 mois PT* + IJ au-delà Après un an de service : 2 mois PT* + IJ au-delà Après 3 ans de service : 3 mois PT* + IJ au-delà *avec déduction des Indemnités Journalières + prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM CPAM : • Reconnaît le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie • Fixe la date de consolidation et le taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP)

⚠ A l'épuisement des droits à congé de maladie :
- **Agent titulaire** affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC → **disponibilité d'office**
- **Agent stagiaire** affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC + **agent contractuel de droit public** → **congé sans traitement**

Récapitulatif de la procédure

Transmission des arrêts maladie dans un délai de 48 heures

- ☐ Contrôler que le délai entre la date figurant sur l'arrêt de maladie et la date du cachet de la poste apposée sur l'enveloppe est inférieur ou égal à 48h.
- ☐ Si le délai est supérieur à 48h : rédiger un courrier de constatation du retard dans l'envoi de l'arrêt de maladie *(annexe 2)*.
- ☐ *En cas de nouvel envoi tardif durant une période de 24 mois* : appliquer la réduction de moitié de la rémunération.

Vérification du cerfa sécurisé ou télétransmis

- ☐ Si Cerfa papier, cerfa 10170*08

Annexe 2 _ **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