



Bloc'Not'



FAQ sur le congé de maladie ordinaire (Agents titulaires CNRACL et IRCANTEC)

Le congé de maladie ordinaire (CMO) est la position du fonctionnaire qui, atteint d'une maladie qui ne présente pas une gravité particulière, l'empêche néanmoins d'exercer ses fonctions.

> Quels sont les documents permettant d'obtenir un CMO ?

L'agent doit transmettre à l'autorité territoriale un certificat médical établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme constatant la maladie. A la différence des agents relevant du régime général, aucune disposition n'impose que le formulaire cerfa soit utilisé pour les agents relevant du régime spécial (fonctionnaires CNRACL).

> Dans quel délai l'agent doit-il transmettre un arrêt de travail ?

Les arrêts de travail (volets 2 et 3) doivent être transmis à l'employeur par l'agent malade dans un délai de 48 heures suivant son établissement. L'employeur apprécie le retard, et peut tenir compte de circonstances particulières si nécessaire (fermeture des bureaux de poste, grève, etc). L'agent peut justifier, dans un délai de 8 jours, de son incapacité à transmettre un arrêt de travail en temps utile. Une dérogation est également admise lors de l'hospitalisation de l'agent.

> Que peut faire l'employeur en cas de transmission tardive de l'arrêt de travail ?

En cas de manquement à l'obligation d'envoi dans le délai de 48 heures, la collectivité informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un arrêt de travail, il sera possible de réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de 8 jours, de son incapacité à transmettre l'arrêt maladie dans le délai imparti.

Concernant la période de 24 mois, la possibilité de réduire la rémunération ne s'éteint qu'après une période de 24 mois sans retard de transmission. La période de 24 mois se déclenche donc à chaque nouveau manquement de l'agent. Après une période de 24 mois sans retard, il sera à nouveau nécessaire d'effectuer la procédure de prévenance pour pouvoir procéder à la réduction de la rémunération de l'agent.

La rémunération est donc réduite de moitié uniquement en cas de récurrence, et non à la première constatation du non-respect du délai.

Le non-respect du délai de 48 heures ne peut être considéré comme du « service non fait » si l'agent envoie son arrêt de travail tardivement. En revanche, il sera en « service non fait » s'il ne justifie pas de son absence par un arrêt maladie.

> L'agent fournit un bulletin d'hospitalisation ; faut-il décompter l'absence en CMO ?

La circonstance qu'un agent transmette à son employeur des bulletins de situation faisant état de son hospitalisation et non des certificats médicaux ne remet pas en cause son droit à être placé en CMO. Cela constitue une justification de l'état de santé de l'agent.

> Un arrêté doit-il être pris pour placer l'agent en CMO ?

L'autorité territoriale prend un arrêté de mise en congé de maladie ordinaire à plein ou demi-traitement. Il n'existe pas de dispositions législatives ou réglementaires obligeant une collectivité à prendre un arrêté pour chaque période de congé de maladie ordinaire. Cependant, il est conseillé d'en produire car l'édition d'un arrêté signifie pour la collectivité une bonne prise en compte de la justification de l'absence de son agent et du changement de situation administrative. Elle constitue également un justificatif de dépense pour la collectivité. Enfin, cette démarche s'inscrit dans la bonne gestion du dossier administratif.

> L'employeur peut-il contrôler les arrêts de travail de ses agents ?

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle de l'agent par un médecin agréé. Elle fait procéder à cette visite au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs de congé de maladie.

Remarque :

La prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs ne fait plus l'objet d'une saisine obligatoire du conseil médical mais uniquement d'un contrôle par un

médecin agréé. Le conseil médical est saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'agent, en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

Le fonctionnaire doit informer la collectivité de tout changement de résidence afin de lui permettre de procéder aux visites de contrôle en vue de s'assurer que les arrêts de travail sont justifiés.

En cas d'absence non justifiée de l'agent à la contre-visite, l'employeur peut interrompre le versement de la rémunération jusqu'à la réalisation de la visite mais également infliger une sanction disciplinaire (CAA Lyon 11LY01495 du 31.01.2012, conclusions du rapporteur public sous la décision du CE 375736 du 11.12.2015).

Pour garantir le secret médical, le Centre de Gestion des Ardennes vous propose de diligenter les expertises médicales pour la prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs ; des conclusions administratives vous seront adressées sous pli confidentiel.

Remarque :

Les fonctionnaires relevant du régime spécial ne sont pas soumis aux heures de sorties de la sécurité sociale. Aucune disposition statutaire ne prévoit le contrôle des heures de sorties autorisées de ces agents.

> Quels sont les droits à rémunération d'un fonctionnaire en CMO ?

La durée totale du CMO peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs.

Pendant cette période, le fonctionnaire en CMO perçoit :

- Pendant une période de 3 mois :

- 100 % du traitement indiciaire
- 100 % de l'indemnité de résidence
- 100 % du supplément familial de traitement

- Pendant une période de 9 mois :

- 50 % du traitement indiciaire
- 100 % de l'indemnité de résidence
- 100 % du supplément familial de traitement

Concernant le sort du régime indemnitaire, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence résultant d'un CMO. Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant ce congé.

Cependant, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE), en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (CE 448779 du 22.11.2021 par analogie). La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

Si la délibération ne précise rien concernant le sort du régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions pendant les congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre (CAA Marseille 09MA00832 du 29.11.2011, CE 274628 du 12.07.2006).

Remarque :

Les droits à rémunération sont calculés sur la base de la rémunération par trentième quel que soit le nombre de jours dans le mois (360 jours par an).

> Les fonctionnaires en CMO sont-ils impactés par une journée de carence ?

Depuis le 1er janvier 2018, un jour de carence pour maladie est appliqué aux agents publics. Aucune rémunération n'est donc versée au titre du premier jour de congé maladie.

Toutefois, la journée de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- lors des arrêts de maladie ordinaire de prolongation,
- lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures,
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie,
- au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
- au premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

> La journée de carence s'applique-t-elle lors d'une hospitalisation de l'agent ?

L'arrêt maladie couvrant une hospitalisation reste un arrêt de congé de maladie ordinaire. La journée de carence s'applique donc dans les conditions de droit commun (cf. question précédente).

> Comment calculer les droits à CMO ?

La période de référence (ou période médicale) servant à déterminer les modalités de versement du traitement (plein ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de douze mois consécutifs.

Elle est dite « glissante » puisqu'elle se décale à chaque jour d'arrêt.

Ainsi, pour chaque jour d'arrêt, la période de référence correspond aux 12 mois calendaires précédents et incluant le jour de l'arrêt, c'est-à-dire 365 ou 366 jours.

> Peut-on prendre en compte une demi-journée d'absence en CMO ?

Aucune disposition statutaire ne prévoit l'octroi d'un congé de maladie ordinaire pour une demi-journée.

Il convient de placer l'agent en arrêt maladie pour la journée et de lui faire récupérer les quelques heures travaillées le cas échéant.

Le calcul des droits selon l'année dite « glissante » ne peut se faire qu'en journée entière de maladie. Selon la même logique que dans le régime général, les prestations en espèces versées par la CPAM sont des indemnités journalières, c'est-à-dire versées en entier pour une journée d'absence.

> L'agent peut-il reprendre de manière anticipée alors qu'il était en CMO ?

L'agent étant placé en CMO pour la durée d'incapacité de travail indiquée dans le certificat médical, s'il souhaite reprendre avant le terme de son arrêt, la collectivité doit disposer d'un document permettant de justifier de l'aptitude de l'agent à reprendre. A cette fin, l'agent peut produire un certificat de reprise.

> La reprise ou la prolongation d'un agent en CMO est-elle conditionnée à un contrôle médical ?

En fonction de la durée du congé, la reprise ou la prolongation de fonctions peut être soumise à conditions :

Concernant la prolongation de l'arrêt maladie : au-delà de 6 mois consécutifs de CMO, l'autorité territoriale doit faire procéder à une visite de contrôle de l'agent par un médecin agréé.

Remarque :

La prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs ne fait plus l'objet d'une saisine obligatoire du conseil médical mais uniquement d'un contrôle par un médecin agréé. Le conseil médical est saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'agent, en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

Concernant la reprise des fonctions :

- pour un arrêt inférieur à 12 mois, il n'y a pas d'obligation d'être vu par un médecin. Le fonctionnaire reprend donc ses fonctions à l'expiration de son congé de maladie. Une visite auprès du médecin du travail peut être envisagée afin de s'assurer de l'aptitude au poste notamment si l'absence a été longue.

- au terme de 12 mois consécutifs d'arrêt, le fonctionnaire ne peut reprendre son service sans l'avis favorable du conseil médical.

> Un fonctionnaire peut-il être recruté sur l'emploi occupé par un autre fonctionnaire en CMO ?

Les congés maladie sont des périodes d'activité.

Seul le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-13 du code général de la fonction publique est prévu en cas de besoin de remplacement.