

Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire CNRACL

Le congé de maladie ordinaire est, dans la fonction publique, un **droit statutaire** reconnu aux agents publics, qui leur est acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail.

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire affilié à la CNRACL (c'est-à-dire dont les obligations hebdomadaires sont au moins de 28 heures), la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : le maintien de rémunération

• L'appréciation des droits à maintien du plein ou du demi-traitement

La durée totale du congé de maladie ordinaire peut atteindre **un an** pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée. Le fonctionnaire perçoit ([article L.822-3 du CGFP](#)) :

- **Pendant trois mois, l'intégralité de son traitement ;**
- **Pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement.**

Ces droits ne sont pas appréciés sur l'année civile mais sur l'année dite « médicale » de référence. Cette année médicale est mobile : elle est fixée de façon à ce que, pour chaque jour d'arrêt, il est remonté douze mois en arrière ([Circulaire du 13 mars 2006, NOR/MCT/B/06/00027/C](#)).

Afin de déterminer les droits à rémunération d'un fonctionnaire, il convient de comptabiliser pour chaque jour d'arrêt, les jours de congés de maladie ordinaire qu'a obtenu l'agent pendant l'année médicale et d'apprécier en conséquence ses droits à congés à plein ou à demi-traitement.

Par exemple : soit un fonctionnaire qui est en congé de maladie du 8 au 13 juin 2023 et qui précédemment avait bénéficié de congés de maladie comme suit :

- 31 jours à plein traitement du 10 juin au 10 juillet 2022,
 - 59 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement du 17 septembre 2022 au 5 décembre 2022 inclus.
- ⇒ Soit au total 90 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement.

Calcul du droit au maintien de traitement du 8 au 13 juin 2023					
Date de l'arrêt	Début de la période de référence mobile	Fin de la période de référence mobile	Plein traitement sur la période de référence	Demi-traitement sur la période de référence	Rémunération à la date de l'arrêt
08/06/2023	09/06/2022	08/06/2023	90 jours	22 jours	Demi-traitement
09/06/2023	10/06/2022	09/06/2023	90 jours	23 jours	Demi-traitement
10/06/2023	11/06/2022	10/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
11/06/2023	12/06/2022	11/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
12/06/2023	13/06/2022	12/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
13/06/2023	14/06/2022	13/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement

• L'appréciation des droits à maintien des autres principaux éléments de rémunération

Éléments de rémunération	Maintien	Sources
Supplément familial de traitement	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article L.822-3 du CGFP
Nouvelle bonification indiciaire	Dans les mêmes proportions que le traitement (plein puis demi).	Article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993
Complément de traitement indiciaire		Article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG		Article 4 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017
Transfert primes/points		Circulaire DGAFF, DGCL, DGOS du 10 juin 2016

Participation patronale prévoyance et santé	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application d'un congé de maladie.	Circulaire n°2170 du 30 octobre 2008
Régime indemnitaire (primes)	Selon les dispositions inscrites dans délibération de la collectivité qui ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour la fonction publique de l'État (principe de parité).	Article L.714-4 du CGFP Décret n°2010-997 du 26 août 2010
Frais de transport domicile/travail	Suspension pendant toute la période. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.	Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010
Titres restaurant	Suspension pendant toute la période.	Code du travail

- **L'application du jour de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30^{ème}** ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

RAPPEL : le focus du MAG RH de décembre 2023 est consacré au jour de carence.

2^{ème} étape : l'arrêt individuel

Suite à la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail, la collectivité doit :

- 1- Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire avec indication des conditions de maintien de rémunération
- 2- Notifier l'arrêt à l'agent avec l'indication des voies et délais de recours
- 3- Enregistrer l'arrêt dans le dossier individuel de l'agent
- 4- Le cas échéant, transmettre l'arrêt au Centre de Gestion lorsqu'il le demande

3^{ème} étape : la déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence de l'agent pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**



Il n'est pas nécessaire de transmettre une attestation de salaire à l'assurance maladie car il ne sera pas versé d'indemnités journalières.

4^{ème} étape : l'application des mesures liées à l'envoi tardif de l'arrêt de travail

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit présenter un certificat médical d'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant son établissement ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes :

- à la première transmission hors délai, l'autorité territoriale informe, par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception, l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré ;
- en cas de récidive dans ce délai de deux ans, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais prescrits.



La remise tardive des arrêts de travail constitue également une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.

Foire aux questions

Est-ce qu'un agent peut être placé en CMO sur présentation d'un certificat médical étranger ?

Réponse : OUI

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Le certificat médical délivré par un médecin exerçant en dehors du territoire national est valable ([Rép. Min., n°92757, JOAN du 22.08.2006](#)).

Est-il possible de contester le bien-fondé d'un arrêt de travail ?

Réponse : OUI

L'agent, placé de plein droit en congé de maladie ordinaire dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, demeure en situation régulière tant que l'administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé. Elle organise cette visite au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, par courrier recommandé avec avis de réception.

Lorsque l'autorité territoriale fait procéder à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée. Dans ce cas, le conseil médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Est-ce que le Conseil médical doit être saisi en cas de prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà d'une certaine durée ?

Réponse : NON

La rédaction de l'article 5 I du décret du 30 juillet 1987 telle qu'elle résulte du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 conduit à ne plus saisir pour avis le conseil médical en formation restreinte, préalablement à la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs (soit à l'expiration des 6 mois de CMO).

Seule une visite auprès d'un médecin agréé doit être désormais effectuée ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Seule la réintégration à l'issue des droits à congé pour raison de santé fait l'objet d'une saisine préalable du conseil médical, ainsi qu'en cas de demande de congé de longue maladie.

Est-ce que le placement en congé de maladie ordinaire à plein ou demi-traitement a une conséquence sur le temps partiel octroyé à un agent ? (hors cas du temps partiel thérapeutique)

Réponse : NON

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Les congés de maladie n'ont aucun effet sur l'autorisation de travail à temps partiel. Il n'y a aucune suspension ou interruption du temps partiel durant cette période ([CE, 2 février 1996, n° 150103](#)).

La rémunération évolue dans les mêmes proportions que la rémunération des agents à temps plein (période de plein et de demi-traitement).

Par contre, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents qui demeurent en congé de maladie sont réintégrés à temps complet ([articles 9 et 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)).