

FICHE PRATIQUE

CONGE DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES CNRACL (agent à temps complet ou non complet DH > à 28 h)

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

12 mois maximum : 3 mois à 90% + 9 mois à 50%

3 mois à 90% du traitement

9 mois à 50% du traitement

0 à 3
mois

Possibilité d'une visite auprès d'un médecin agréé

3
mois

- Fin du 90%, passage à 50%
- Possibilité d'une visite médecin agréé

6
mois

Obligation de contrôler par un médecin agréé au-delà de 6 mois d'arrêts consécutifs

12
mois

Saisine obligatoire du CMFR* à faire 3 mois avant la fin du CMO

*CMFR: conseil médical en formation restreinte

MAJ – JUIN 2026

Un fonctionnaire CNRACL m'adresse un arrêt de travail que dois-je faire ?

- Réceptionner un arrêt de maladie initial ou de prolongation
- 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
- Possibilité d'enclencher un contrôle médical en cas de doute
- Calculer les droits à maladie de l'agent et déterminer la rémunération de l'agent
 - retirer éventuellement la journée de carence le cas échéant
- Rédiger l'arrêté de placement en CMO sur AGIRHE et informer la paie et le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire
- 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 longue maladie (CLM):
 - envoyer un courrier d'information à l'agent (annexes 2 et 3)
 - saisir le CMFR via AGIRHE
 - générer l'arrêté de mise en CLM en cas d'avis favorable CMFR sur AGIRHE
 - 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
 - procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé (annexes 4 et 5)
- Reprise des fonctions anticipée
 - l'agent doit fournir un certificat de reprise de son médecin
 - corriger l'arrêté de placement en CMO et informer la paie
- 3 mois avant l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire
 - saisir le CMFR
 - rédiger éventuellement un arrêté de mise en disponibilité d'office avec maintien du 1/2-traitement.
 - générer l'arrêté en fonction de l'avis du CMFR sur AGIRHE:
 - octroi d'un CLM
 - placement en disponibilité d'office pour un agent titulaire
 - placement en congé sans traitement pour un agent stagiaire
 - informer la paie et le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire

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

- Réceptionner un arrêt de maladie initial ou de prolongation

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, la maladie dont est atteint l'agent le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, doit être dûment constatée par un certificat médical délivré par :

- un médecin,
- un chirurgien-dentiste,
- une sage-femme, dans le cadre d'une grossesse non pathologique et dans la limite de 15 jours.

L'avis d'arrêt de travail comporte 3 volets

Les volets n°2 (qui précise si l'arrêt de travail est consécutif ou non à une affection de longue durée) et n°3 de l'arrêt de travail doivent être transmis dans les 48 heures à l'employeur*.

L'agent conserve le volet n°1 puisqu'il mentionne l'affection de l'agent.

NOUVEAUTE : Mise en place de l'arrêt de travail dématérialisé : le médecin peut ne remettre à l'agent qu'une seule feuille, Cela signifie qu'il a déjà télétransmis les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail par internet à la caisse primaire d'assurance maladie. Il a recueilli l'accord de l'agent pour cette télétransmission.

Donc l'ensemble des éléments destinés à sa CPAM sont transmis directement par voie électronique ; seul le volet 3 a été remis au patient pour envoi à son employeur

Un bulletin de situation ou d'hospitalisation peut-il faire office d'avis d'arrêt de travail ?

Le **bulletin de situation ou d'hospitalisation fait office d'avis d'arrêt de travail**. Il permet notamment à la CPAM de calculer et de verser les indemnités journalières aux salariés du régime général de sécurité sociale. Lorsque l'agent quitte l'hôpital, l'établissement hospitalier lui délivre un **bon de sortie qui met fin à l'arrêt de travail** (sauf prescription médicale de prolongation éventuelle)

Au sens de la sécurité sociale (cf. arrêté du 19 juin 1947), **la durée de validité du bulletin de situation est de quinze jours** : l'agent doit ainsi vous transmettre un nouveau bulletin de situation tous les quinze jours. Il vous appartient de l'en informer.

C'est pourquoi, à défaut d'autre justificatif, il est conseillé de placer ce fonctionnaire relevant du régime spécial de sécurité sociale CNRACL en **congé de maladie ordinaire (CMO) pour une durée de quinze jours**.

Dans l'hypothèse où, au final, la durée de l'hospitalisation serait inférieure à quinze jours, il conviendra de régulariser la situation dès que vous aurez été destinataire du bon de sortie en retirant la décision initiale et en lui substituant une autre. Il faudra aussi penser à régulariser la situation dans AGIRHE le cas échéant.

2/ 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

En effet les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes :

- à la première transmission hors délai, l'autorité territoriale informe par courrier 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 récurrence 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.

Par conséquent afin que l'employeur puisse sanctionner une éventuelle récurrence, il faut qu'il ait constaté, selon un certain formalisme le premier retard en envoyant le courrier en recommandé avec AR (en annexe 1): ainsi au 1er retard aucune retenue sur son salaire n'est opérée, c'est seulement en cas de récurrence dans un délai de 2 ans.

3/ Possibilité d'enclencher un contrôle médical

- Enclencher un contrôle médical en cas de doute

Cet examen médical réalisé à la demande de l'employeur par un médecin agréé, permet de vérifier, au jour de l'examen, la justification médicale du congé accordé.

Le médecin traitant de l'agent ainsi que le médecin du travail ne peuvent procéder à la contre-visite

La contre visite doit obligatoirement être organisée pendant le congé de maladie de l'agent

En cas de contrat groupe d'assurance statutaire du Centre de Gestion doivent effectuer leurs demandes de contre-visite pour leurs agents CNRACL par le biais du service Assurance.

Afin que la collectivité puisse effectuer le contrôle médical, l'agent doit informer celle-ci de tout changement de résidence.

Lorsque le contrôle n'a pu être exercé du fait de la négligence de l'agent à communiquer l'adresse où il peut être visité, son traitement peut être suspendu.

ATTENTION :Aucune disposition réglementaire ne prévoit le respect des heures de sortie autorisées pour les agents relevant du régime spécial.

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

Si l'agent ne se rend pas à la visite médicale, **une suspension de la rémunération peut être opérée si l'agent n'a pas de justificatif d'absence valable**. Ce n'est qu'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.

L'agent qui ne se soumet pas à la contre-visite manque à ses obligations professionnelles et peut, par conséquent, faire l'objet d'une procédure disciplinaire

Lorsque la contre-visite a été effectuée, le médecin agréé informe la collectivité de ses conclusions :

- **l'agent n'est pas apte à reprendre ses fonctions** : L'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant de l'agent est par conséquent justifié. Le congé de maladie se poursuit jusqu'à son terme normal.
- **l'agent est apte à reprendre ses fonctions** : Dans ce cas, la collectivité informe l'agent des conclusions du médecin agréé et lui indique par courrier recommandé la possibilité ouverte de saisir le conseil médical en formation restreinte (CMFR) pour contester les conclusions du médecin agréé en lui laissant au moins 15 jours pour répondre. En effet le CMFR peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

- Soit l'agent demande que le CMFR soit saisi et il faudra attendre l'avis de cette instance pour prendre une décision
- Soit l'agent ne demande pas la saisine du CMFR, donc il accepte les conclusions du médecin agréé et doit reprendre ses fonctions.

4/ Vérifier les droits à maladie du fonctionnaire

- Calculer les droits à maladie de l'agent

La période de référence (ou période médicale) servant à déterminer les modalités de versement du traitement (90% ou demi) n'est pas l'année civile mais correspond à une période de 12 mois consécutifs. L'année 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.

Sont donc exclues :

- ❖ Les périodes passées en congés pour un autre motif : congé de longue maladie, de longue durée, pour accident de service ou maladie professionnelle, de maternité, d'adoption, pour infirmité de guerre, etc.
- ❖ Les périodes correspondant aux positions administratives autres que l'activité : congé parental, disponibilité y compris d'office pour maladie, etc.

Lors de la vérification des droits à maladie de l'agent, il faut :

- déterminer l'année médicale de référence
- recenser le nombre de jours à plein traitement et à demi-traitement durant l'année médicale de référence

Exemple :

Un fonctionnaire CNRACL est placé en CMO du 12/06/2025 au 14/06/2025

Il a déjà été placé en CMO du 02/07/2024 au 25/07/2024 avec 24 jours à PT et 0 jours à DT
 du 12/09/2024 au 30/09/2024 avec 19 jours à PT et 0 jours à DT
 du 01/10/2024 au 31/10/2024 avec 30 jours à PT et 0 jours à DT
 du 01/05/2024 au 15/05/2024 avec 15 jours à PT et 0 jours à DT

	Pour le 12/06/2025	Pour le 13/06/2025	Pour le 14/06/2025
<i>Déterminer l'année médicale de référence</i>	<i>année médicale du 12/06/2024 au 11/06/2025</i>	<i>année médicale du 13/06/2024 au 12/06/2025</i>	<i>année médicale du 14/06/2024 au 13/06/2025</i>
<i>Recenser le nombre de jours à PT et à DT durant l'année médicale de référence</i>	<i>24 + 19 + 30 + 15 = 88 jours à PT et 0 jours à DT</i>	<i>24 + 19 + 30 + 15 + 1 = 89 jours à PT et 0 jours à DT</i>	<i>24 + 19 + 30 + 15 + 2 = 90 jours à PT et 0 jours à DT</i>
<i>Déterminer la rémunération pour chaque jour de maladie</i>	<i>90 j à PT- 88 j à PT = reste 2 jours à PT le 12/06/2025 sera rémunéré à PT</i>	<i>90 j à PT- 89 j à PT = reste 1 jour à PT le 13/06/2025 sera rémunéré à PT</i>	<i>90 j à PT- 90 j à PT = reste 0 jour à PT le 14/06/2025 sera rémunéré à DT</i>

5/ Déterminer la rémunération de l'agent pendant ce placement en CMO

- retirer la journée de carence le cas échéant

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est de nouveau applicable (Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018). Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public), placés en congé de maladie ordinaire, perçoivent leur rémunération statutaire au titre du deuxième jour de ce congé.

La retenue de 1/30ème sera effectuée sur l'ensemble du salaire des fonctionnaires, traitement de base et primes (sauf I.H.T.S.), N.B.I. et indemnité de résidence.

Mais le supplément familial de traitement qui est lié à la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants est versé en totalité

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

- Les congés pour raisons de santé suivants : congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé longue maladie (CLM) et congé longue durée (CLD) ;
- Le congé de maladie qui suit un autre, lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;
- Les 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 ;
- Lorsque les arrêts sont justifiés par des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes
- Le congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (applicable pour l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019) ;
- Le 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 (applicable aux décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020) ;
- Le congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée (applicable à une date prévue par décret et, au plus tard, à compter du 1^{er} janvier 2024) ;

	Traitement	SFT	Indemnité résidence	NBI	Régime indemnitaire
3 mois	90%	100%	100%	90%	selon délibération
9 mois	50%	100%	100%	50%	selon délibération

6/ Rédiger l'arrêté de mise en congé de maladie ordinaire (disponible sur AGIRHE dans l'onglet Absences / Ajouter un congé)

- Rédiger l'arrêté de placement en CMO
- informer la paie et le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire

7/ Suivi du placement en CMO

- **Pour un agent à temps partiel**

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

Point de vigilance : Pour les fonctionnaires qui sont placés en congé de maladie ordinaire, au cours d'une période durant laquelle ils ont été autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, le traitement (à 100% ou 90%) ou le demi-traitement maintenu est proratisé dans les mêmes proportions qu'avant le congé (art. 9 décr. n°2004-777 du 29 juil. 2004).

La proratisation prend fin en même temps que la période d'autorisation d'exercice à temps partiel, car le fonctionnaire ou l'agent contractuel recouvre alors automatiquement, s'il est toujours en congé de maladie, les droits correspondant au temps plein (art. 9 et 15 décr. n°2004-777 du 29 juil. 2004).

Exemple : un agent est placé en congé de maladie ordinaire alors qu'il bénéficie d'un temps partiel de 60% :

→ pendant les trois premiers mois de CMO, le traitement est versé à hauteur de 90% : il perçoit donc 60% appliqué à 90% du traitement correspondant à un temps plein, soit 54% du traitement correspondant à un temps plein.

→ pendant les neuf mois suivants, son traitement est réduit de moitié : il perçoit donc 60% d'un demi-traitement, soit 30% du traitement correspondant à un temps plein.

- **Si l'agent reprend le travail après 30 jours consécutifs d'arrêt de maladie :**

- organiser un rendez-vous avec la médecine professionnelle et préventive du CDG 54 dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail

S'il n'existe aucune obligation législative pour les fonctionnaires CNRACL de faire cette visite, cette dernière est fortement conseillée afin de s'assurer auprès du service de santé au travail que l'état de santé de l'agent est compatible avec les tâches de son poste suite à une absence pour raison de santé.

- **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 longue maladie :**

- envoyer un courrier d'information à l'agent (annexes 2 et 3)

- saisir le conseil médical en formation restreinte via AGIRHE dans les rubriques Instances / Comité Médical/ Nouvelle Saisine CMFR54, si l'agent sollicite un congé de longue maladie

- générer l'arrêté de mise en congé de longue maladie en cas d'avis favorable sur AGIRHE. Cet arrêté a été créé par les gestionnaires des instances médicales.

- 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 doit faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé à tout au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie (article 15 du décret 87-602). Il appartient à la collectivité de prendre rendez-vous avec le médecin

agréé et de convoquer l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception (annexes 4 et 5)

CONSEIL : Pour le choix du médecin agréé, comme la collectivité n'a pas à connaître la pathologie dont souffre l'agent, il est conseillé de l'envoyer consulter un médecin agréé généraliste, ensuite il est conseillé de choisir un médecin proche du domicile de l'agent sauf s'il s'agit de son médecin traitant.

La liste des médecins agréés est consultable sur : <https://www.grand-est.ars.sante.fr/medecins-agrees-2>

Le médecin agréé informe la collectivité de ses conclusions :

- **l'agent n'est pas apte à reprendre ses fonctions** : L'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant de l'agent est par conséquent justifié. Le congé de maladie se poursuit jusqu'à son terme normal.
- **l'agent est apte à reprendre ses fonctions** : Dans ce cas, la collectivité informe l'agent des conclusions du médecin agréé et lui indique par courrier recommandé la possibilité ouverte de saisir le conseil médical en formation restreinte (CMFR) pour contester les conclusions du médecin agréé en lui laissant au moins 15 jours pour répondre. En effet le CMFR peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.
 - Soit l'agent demande que le CMFR soit saisi et il faudra attendre l'avis de cette instance pour prendre une décision
 - Soit l'agent ne demande pas la saisine du CMFR, donc il accepte les conclusions du médecin agréé et doit reprendre ses fonctions.

Point de vigilance : 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.

- **Reprise des fonctions anticipée**
 - l'agent doit fournir un certificat de reprise de son médecin
 - corriger l'arrêté de placement en CMO
- **3 mois avant l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (12 mois)**
 - saisir le conseil médical en formation restreinte
 - *rédiger éventuellement un arrêté de mise en disponibilité d'office avec maintien du demi-traitement. Un modèle d'arrêté est disponible sur AGIRHE dans les rubriques Ajouter un acte / Positions / Disponibilité d'office à titre conservatoire (AP20)
 - générer l'arrêté en fonction de l'avis du conseil médical en formation restreinte sur AGIRHE:
 - octroi d'un congé de longue maladie
 - placement en disponibilité d'office pour un agent titulaire
 - placement en congé sans traitement pour un agent stagiaire
 - informer la paie et le cas échéant, transmettre le dossier à l'assurance chargée du maintien de salaire

***Point de vigilance** : Si la collectivité n'a pas obtenu l'avis du conseil médical avant la date de l'épuisement des droits à maladie du fonctionnaire CNRACL alors l'agent doit être placé en disponibilité d'office à titre conservatoire et percevoir un demi-traitement jusqu'à l'avis du conseil médical en formation restreinte (CMFR) (article 17 du décret 87-602)

Un modèle d'arrêté est disponible sur AGIRHE dans les rubriques Ajouter un acte / Positions / Disponibilité d'office à titre conservatoire (AP20).

Ensuite, selon la teneur de l'avis du CMFR (reprise des fonctions, placement en congé de longue maladie, inaptitude aux fonctions avec reclassement ...), il faudra donc régulariser à posteriori la situation de l'agent par une décision rétroactive

- **Cas particulier des fonctionnaires stagiaires : incidence du CMO sur la durée du stage**
 - le cas échéant, générer un arrêté de prolongation de stage disponible sur AGIRHE dans les rubriques Ajouter un acte / Prolongation de stage (AR25) / pour congé maladie

En effet les congés rémunérés accordés en plus du congé annuel sont pris en compte comme temps de stage à concurrence de 1/10e de sa durée statutaire (art. R. 327-59 code général de la fonction publique).

Ces congés entraînent en principe un allongement du stage et un report de la date de titularisation s'ils excèdent le seuil précité de 1/10e de la durée du stage.

Exemple : un technicien stagiaire nommé après concours le 1er mars 2023 pour une durée statutaire de stage d'un an. Au cours de son année de stage, ce fonctionnaire est placé en congé de maladie durant 69 jours. Sur ces 69 jours, seule est prise en compte comme temps de stage la durée correspondant à 1/10ème de la durée statutaire du stage, c'est-à-dire 36 jours ; la durée excédentaire de 33 jours (69 - 36 = 33) prolonge le stage d'autant. La date de fin de stage sera donc fixée au 2 avril 2024. L'agent pourra être titularisé le 3 avril 2024

8/ A l'issue de la période de CMO, les différentes possibilités

Pour les fonctionnaires titulaires CNRACL après avis du CMFR

APTE	INAPTE TEMPORAIREMENT	INAPTE DEFINITIVEMENT AUX FONCTIONS DU GRADE	INAPTE DEFINITIVEMENT A TOUTES FONCTIONS
<ul style="list-style-type: none">• L'agent reprend ses fonctions• Il peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique	<ul style="list-style-type: none">• Droit à un CLM• Sa maladie n'ouvre pas le droit à un CLM alors il est placé en disponibilité d'office pour raison de santé	<ul style="list-style-type: none">• Droit à une période de préparation au reclassement	<ul style="list-style-type: none">• Saisine du conseil médical en formation plénière pour préparation à une retraite pour invalidité

Pour les fonctionnaires stagiaire CNRACL après avis du CMFR

APTE	INAPTE TEMPORAIREMENT	INAPTE DEFINITIVEMENT A TOUTES FONCTIONS
<ul style="list-style-type: none">• L'agent reprend ses fonctions• Il peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique	<ul style="list-style-type: none">• Droit à un CLM• Sa maladie n'ouvre pas le droit à un CLM alors il est placé en congé sans traitement	<ul style="list-style-type: none">• Licenciement

Autres notes RH utiles et disponibles sur le site internet du CDG :

- Congés annuels : report et indemnisation
- Temps partiel thérapeutique

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique : articles L. 822-1, L. 822-2, L. 822-3 et art. 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 territoriaux : articles 14, 15, 17
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : articles 7, 10, 11, 16 et 17

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,

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° 87602 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,
Nom, prénom, qualité, signature*

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

Nom collectivité

Adresse

CP VILLE

Nom de l'agent

Adresse agent

CP VILLE

Objet : Information congé de longue maladie

P.J. : modèle de courrier

A le [date]

Madame/Monsieur,

Vous êtes actuellement en congé de maladie ordinaire depuis le [date] de manière consécutive. A la date du [date] , votre arrêt de travail totalisera trois mois consécutifs.

Conformément aux articles L.822-2 et L.822-3 du code général de la fonction publique, le congé de maladie ordinaire est rémunéré pendant un an maximum sur douze mois consécutifs : trois mois à 90% du traitement puis neuf mois à 50% du traitement.

Par conséquent, à partir du [date] , vous serez rémunéré(e) à 50% du traitement.

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

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

Si vous souhaitez solliciter un congé de longue maladie compte tenu de votre pathologie, je vous invite à me faire parvenir votre demande par courrier, dont vous trouverez un modèle ci-joint, accompagné :

- d'un certificat médical administratif (précisant uniquement la nécessité d'une prise en charge en congé de longue maladie) ;
- de documents sous pli confidentiel contenant des éléments détaillant votre pathologie et l'évolution de votre état de santé.

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

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

*L'autorité territoriale,
Nom, prénom, qualité, signature*

Annexe 3 : MODELE courrier de l'agent pour demander un CLM

Nom Prénom

Adresse

Téléphone

Nom collectivité

Adresse

CP VILLE

Objet : Demande de congé de longue maladie

A , le [date]

Madame/Monsieur le Maire/le Président,

Monsieur/Madame le Maire/le Président

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

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

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

Signature de l'agent

Annexe 4 : Modèle de courrier à adresser au médecin agréé pour avis sur un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois

Docteur
Adresse

A
Le

Objet : Demande d'avis médical

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.

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

Nom de l'agent :Prénom :
Né(e) le :
Employé(e) dans ma collectivité à raison deheures hebdomadaires,
Comme :(grade et emploi.)
qui a déjà bénéficié d'un congé de maladie ordinaire du..... au..... .

Je vous précise que le rendez-vous, pris auprès de votre secrétariat, est prévu leàheures.

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

Vous trouverez en pièces jointes :

- ☞ Les certificats médicaux d'arrêts de travail
- ☞ Le descriptif des missions ou fiche de poste de l'agent,
- ☞ La note d'honoraires

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

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

*L'autorité territoriale,
Nom, prénom, qualité, signature*

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 aux Médecins agréés
pour examen des fonctionnaires territoriaux

ÉTAT DES SOMMES DUES
(A REGLER AU MEDECIN)

Docteur (tampon)

N° de SIRET :

Nom de l'agent examiné :

Employeur de l'agent examiné :

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

Joindre un RIB/IBAN

Annexe 5 : Modèle de courrier à adresser à l'agent pour rendez-vous médecin agréé dans le cadre d'un CMO + 6 mois

NOM – Prénom
Adresse

Courrier recommandé avec AR n°

A.....Le

Objet : convocation à un contrôle médical

Madame ou Monsieur,

Vous avez bénéficié d'un congé de maladie ordinaire du.....au..... .

Conformément à l'article 15 du décret 87-602 : « *L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé. Elle procède à cette visite au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie. 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.*

Le conseil médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé. »

Aussi, je vous prie de bien vouloir vous présenter le àheures chez :

Le Docteur.....

Adresse :.....

Téléphone :.....

Cet examen ainsi que les frais éventuels de transport sont à la charge de notre collectivité. Je précise que le médecin nous adressera directement sa note d'honoraires avec ses conclusions administratives.

Lors de la consultation, vous voudrez bien vous munir de tous documents susceptibles d'intéresser le médecin agréé : radiographies, résultats d'examen, prescriptions, etc. Dans le cas où vous ne pourriez pas vous présenter au rendez-vous fixé, avec un motif valable, je vous remercie de nous en informer dès réception de ce courrier.

Je vous prie de croire, Madame ou Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

*L'autorité territoriale,
Nom, prénom, qualité, signature*