



MON AGENT EST MALADE, QUE FAIRE ?

Mise à jour – 1^{er} mars 2025



RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, notamment ses [articles L.822-1 à L.822-30](#)
- [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

1

Constater la maladie

Un agent dont l'état de santé ne lui permet pas d'assurer ses fonctions a droit à des congés de maladie. Ce congé, appelé le **congé de maladie ordinaire**, constitue alors l'arrêt de travail le plus fréquent pour les agents publics.

Deux possibilités s'offrent alors à l'employeur en fonction de la réaction de l'agent :

- **L'agent est constaté comme inapte par un médecin** : L'agent devra alors remettre à son employeur un **certificat d'arrêt de travail** dans les 48h suivant son établissement (sauf hospitalisation).
 - ↳ **Et si ce n'est pas le cas ?** L'employeur devra alors alerter par lettre recommandée avec accusé de réception son agent qu'il dispose de 48h pour lui faire parvenir son arrêt de travail et qu'en cas de récurrence, il s'exposait alors à une réduction de moitié de sa rémunération.
- **L'agent vient travailler en étant manifestement inapte** : L'employeur dispose d'un devoir de protéger la santé et la sécurité de ses agents. Il devra alors renvoyer l'agent chez lui, en prenant toutes les précautions nécessaires pour assurer sa sécurité, et le placer en congé de maladie ordinaire d'office.
 - ↳ L'employeur devra cependant saisir sans délais le conseil médical unique afin de faire valider ce placement en congé de maladie d'office.

La prise d'un arrêt

2

Le congé de maladie ordinaire de l'agent n'entraînant pas de changement de position pour ce dernier (l'agent restant considéré comme en position d'activité), la prise d'un arrêt n'est alors pas obligatoire.

Toutefois, puisqu'un arrêt de maladie a des conséquences en matière de rémunération, notamment s'il est prolongé, **la prise d'un arrêt reste indispensable** pour les démarches administratives qui vont découler de cet arrêt de travail (*justification du jour de carence auprès de la trésorerie, remboursement par les assurances statutaires, suivi du congé de maladie par le service des ressources humaines pour l'établissement de la date du passage à demi-traitement, etc.*).

Pour retrouver nos modèles, rendez-vous sur [notre site internet](#).

Et pour les agents contractuels ?

Les agents contractuels ne sont, par principe, pas gérés par des arrêtés. Toutefois, dans le cas de l'arrêt de maladie (comme dans de nombreux autres domaines), la prise d'un arrêté reste tout à fait possible, et ce pour les mêmes raisons que pour les agents fonctionnaires.

3 La rémunération de mon agent

Pendant l'arrêt de l'agent, sa rémunération dépendra de sa situation : fonctionnaire ou contractuel.

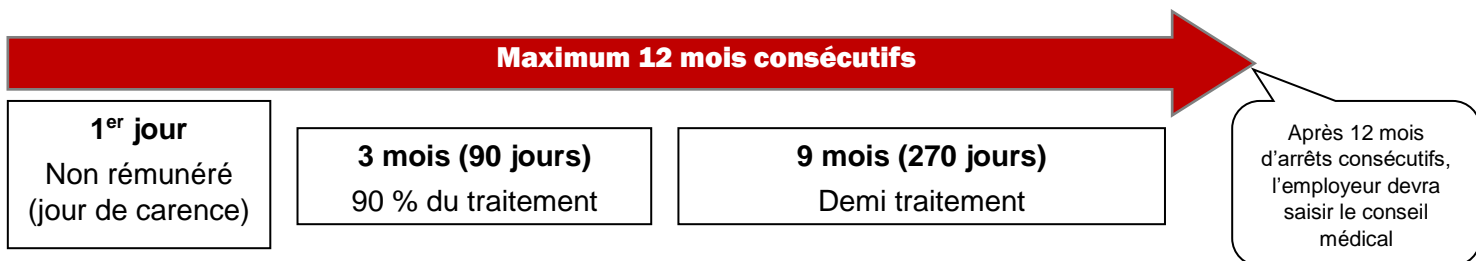
S'il **est fonctionnaire et travaillant à 28h par semaine ou plus (fonctionnaire CNRACL)**, sa rémunération sera composée de :

- Son **traitement indiciaire de base**
- Son **indemnité de résidence**
- Son **supplément familial de traitement**



Ses **primes et indemnités** ne seront maintenues que si une délibération de l'employeur le permet. Il est donc essentiel de consulter la délibération instaurant le régime indemnitaire pour s'assurer du maintien ou non du régime indemnitaire en cas de maladie.

La rémunération sera assurée par l'employeur et calculée de la manière suivante :



Petite précision concernant le jour de carence :

Celui-ci n'est appliqué qu'à l'arrêt initial. Les prolongations ne font pas l'objet d'un jour de carence, de même que tout nouvel arrêt dans les 48h après la reprise du travail.

Le jour de carence n'est pas non plus applicable aux congés de maladie ordinaire en lien avec la maternité ou avec une affection longue durée. Dans ces deux cas, ce sera le médecin établissant l'arrêt de travail qui devra indiquer, sur le certificat, le lien ou l'absence de lien avec un état pathologique résultant de la grossesse ou avec une affection longue durée.

Ces droits sont établis selon le **principe de l'année glissante** : cela signifie que les droits à rémunération de l'agent seront calculés selon le nombre de jours de congés de maladie ordinaire que l'agent aura eu au cours de l'année précédente **de date à date**.

Ainsi, par exemple, si l'agent a été malade du 1^{er} février au 30 avril, alors il aura épuisé ses droits à 90 % du traitement pour l'année. S'il est à nouveau malade, il sera rémunéré à demi-traitement. Il devra alors attendre le 1^{er} février de l'année suivante pour bénéficier de la régénération de ses droits à congé de maladie à 90 % du traitement.

Ainsi, lorsque l'agent est malade, il conviendra de regarder sur la période des 12 derniers mois si l'agent a usé de ses droits à congé de maladie ordinaire pour établir sa rémunération. Il peut donc arriver que l'agent récupère quelques jours de droits à 90 % du traitement à la fin d'une année glissante ou il aura utilisé de nombreux jours de congés, puis rebascule à nouveau à demi-traitement.

Ce principe reste le même quel que soit le statut de l'agent (stagiaire, titulaire ou contractuel).



Si, en revanche, l'agent **est fonctionnaire et travaillant à moins de 28h par semaine (fonctionnaire IRCANTEC)**, alors sa rémunération sera identique à celle du fonctionnaire affilié à la CNRACL à un détail près : Une partie de sa rémunération sera assurée par la CPAM.

Ainsi, lorsque l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire, l'employeur devra le déclarer auprès de la plateforme [Net entreprise](#) l'arrêt de travail afin que la CPAM puisse verser les indemnités journalières correspondantes¹. Sur cette plateforme, l'employeur pourra alors choisir entre **la subrogation** ou **la non subrogation** :

- En cas de **subrogation**, l'employeur percevra les indemnités journalières en lieu et places de l'agent, et lui versera en contrepartie l'ensemble de sa rémunération
- En cas de **non subrogation**, la CPAM versera les indemnités journalières à l'agent, et la collectivité ne versera alors que le complément pour que l'agent perçoive une somme d'argent totale correspondant à sa rémunération

Le choix de la subrogation est donc souvent fait pour des raisons de simplicité de gestion administrative, mais n'est pas obligatoire.

La rémunération de l'agent IRCANTEC va se décomposer² ainsi :

- **1er jour de maladie** : Jour de carence – l'agent ne perçoit aucune rémunération
- **2^{ème} et 3^{ème} jour de maladie** : Carence de la CPAM – l'employeur assure seul 90% de la rémunération de l'agent
- **Du 4^{ème} au 90^{ème} jour** : 40% versé par l'employeur + 50% versé par la CPAM
- **Du 90^{ème} au 365^{ème} jour** : 50% versé par la CPAM

¹ La part de l'employeur correspond à la rémunération de l'agent **dédution faite de la part de la CPAM**

² **Attention** : Les agents effectuant moins de 150h de travail par trimestre ne bénéficient d'aucune prestation de la part de la CPAM. L'ensemble de la rémunération de ces agents sera à la charge de la collectivité.



Enfin, s'il **est contractuel**, sa rémunération sera sensiblement la même que pour un fonctionnaire, à ceci-près que son maintien sera différent en fonction de son ancienneté.

Sa rémunération sera assurée par l'employeur ET par la CPAM, et sera calculée de la manière suivante :

| Ancienneté du contrat | durée des droits à congé rémunéré | Versement de la rémunération ³ (en % du plein traitement) |
|--|---|---|
| Ancienneté < 4 mois | <i>Néant</i> | <i>Néant</i> |
| 4 mois < Ancienneté < 2 ans | 1 mois à 90 % du traitement + 1 mois à demi-traitement | Période de PT : 40 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ⁴ Période de DT : 50 % par la CPAM ³ |
| 2 ans < Ancienneté < 3 ans | 2 mois à 90 % du traitement + 2 mois à demi-traitement | Période de PT : 40 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³ |
| 3 ans < Ancienneté | 3 mois à 90 % du traitement + 3 mois à demi-traitement | Période de PT : 40 % par l'employeur – 50 % par la CPAM ³ Période de DT : 50 % par la CPAM ³ |

La situation de l'agent en maladie

4

Lorsque l'agent est en congé de maladie ordinaire, il doit **cesser toute activité** et se reposer. Pour contrôler l'aptitude de l'agent, l'employeur **a le droit** de le **convoquer devant le médecin agréé à tout moment**. Si l'agent ne se rend pas à cette convocation, alors l'employeur peut couper sa rémunération jusqu'à ce que l'agent se rende auprès du médecin agréé.

L'employeur est également **contraint d'organiser une visite** chez le médecin agréé dès lors que **l'arrêt de l'agent dépasse les six mois**.

Pour retrouver la liste des médecins agréés dans le département du Gard, vous pouvez vous rendre sur notre [site internet](#).

L'agent malade est considéré comme étant en position d'activité. Ainsi, il conserve ses droits à congé annuel. De plus, l'agent malade pendant ses congés peut demander à son employeur à ce que ces jours soient recrédités, puisque les congés annuels doivent par principe servir au repos et aux loisirs.

Enfin, si l'agent ne peut utiliser ses congés annuels avant le 31 décembre de l'année (date à laquelle ils sont censés être perdus) en raison de sa maladie, il peut demander à ce qu'ils soient **reportés** l'année suivante. Ce report se fait cependant dans une double limite :

- L'on ne peut reporter que **20 jours par année civile**
- Ce report n'est possible que dans la **limite de 15 mois** à compter du 31 décembre de l'année au cours de laquelle les congés ont été acquis

³ La part de l'employeur correspond à la rémunération de l'agent **déduction faite de la part de la CPAM**

⁴ **Attention** : Les agents effectuant moins de 150h de travail par trimestre ne bénéficient d'aucune prestation de la part de la CPAM. L'ensemble de la rémunération de ces agents sera à la charge de la collectivité.

5

La reprise du travail

Lorsque l'état de santé de l'agent le permet, il peut alors reprendre le travail sans qu'il ne lui soit nécessaire de produire un certificat de guérison. Un arrêté de reprise n'est alors pas nécessaire, sauf si la date de reprise de l'agent est antérieure à celle prévue initialement dans le certificat d'arrêt de travail (*afin, notamment, de servir de pièce justificative comptable auprès de la trésorerie et des assurances statutaires*).

L'employeur peut, mais n'y est pas obligé, prévoir une visite auprès du médecin du travail s'il estime que l'état de santé de l'agent reste préoccupant et pourrait s'aggraver en raison de ses conditions de travail (ce qui pourrait alors donner lieu à un congé pour invalidité temporaire imputable au service). Une telle visite est donc fortement recommandée.

?

Et si mon agent n'est toujours pas apte ?

Dans le cas d'un agent fonctionnaire :

Si, après avoir épuisé tous ses droits à congé de maladie ordinaire (soit 12 mois continus), l'agent n'est toujours pas physiquement apte à reprendre son poste, l'employeur aura alors l'obligation de **saisir le conseil médical unique** pour que celui-ci ne statue sur les suites à donner quant à la situation de l'agent.

Dans l'attente de l'avis du conseil médical, l'employeur devra placer l'agent **en disponibilité d'office avec maintien de son demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical**. Le demi-traitement ainsi versé ne pourra être récupéré par la suite quelle que soit la décision du conseil médical.

Le conseil médical pourra alors déclarer l'agent comme **inapte temporairement**, auquel cas il devra être placé en **disponibilité d'office pour raison de santé**. L'agent ne percevra alors plus aucune rémunération de son employeur, mais pourra percevoir les indemnités journalières de la CPAM.

Si, en revanche, le conseil médical déclare l'agent **inapte définitivement à ses fonctions**, plusieurs possibilités s'ouvrent :

- Si l'agent est **inapte à ses fonctions**, l'employeur devra alors reclasser l'agent sur un autre emploi compatible avec son état de santé
- Si l'agent est **inapte aux fonctions de son grade**, l'employeur devra alors reclasser l'agent dans un autre emploi lié à un grade compatible avec l'état de santé de l'agent. Une procédure de **période de préparation au reclassement** pourra, le cas échéant, être envisagée
- Si l'agent est **inapte à toutes fonctions**, l'employeur devra alors
 - ➔ Soit saisir la CNRACL pour demander une **retraite pour invalidité** si l'agent est titulaire
 - ➔ Soit prononcer le **licenciement de l'agent pour inaptitude physique** si l'agent est stagiaire ou affilié à l'IRCANTEC

Dans le cas d'un agent contractuel :

Si, après avoir épuisé tous ses droits à congé de maladie ordinaire, l'agent contractuel est toujours inapte à reprendre ses fonctions, il est alors **placé en congé sans rémunération pour raison de santé** jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre.

Ce congé **ne repousse pas la date de fin du contrat** qui peut très bien s'arrêter alors que l'agent est toujours malade. Liberté est donnée alors à l'employeur de renouveler ou de mettre fin au contrat, sous réserve du respect du délai de prévenance prévue par ledit contrat.

De même, si l'état de l'agent ne laisse espérer aucune amélioration lui permettant de reprendre son poste (état qu'il est possible de faire constater par une visite auprès du médecin agréé), et s'il est impossible de reclasser l'agent sur un autre poste, alors l'employeur devra saisir la commission consultative paritaire pour demander le **licenciement de l'agent pour inaptitude physique**.