



Tout savoir sur...
le congé maladie
ordinaire

10 avril 2024

Avant de commencer...



CNRACL

Fonctionnaires titulaires et stagiaires
≥ 28 h/sem



régime spécial des fonctionnaires



Pas de prise en charge par la sécurité sociale
en cas d'absence pour raison de santé

L'employeur a la possibilité de s'assurer pour
couvrir ce risque → assurance statutaire

ou

IRCANTEC

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires
< 28 h/sem
- Agents contractuels



régime général de sécurité sociale



Prise en charge par la sécurité sociale en cas
d'absence pour raison de santé

L'employeur a la possibilité de s'assurer pour
couvrir la différence entre le traitement du à
l'agent et les IJ de la sécurité sociale →
assurance statutaire



L'avis d'arrêt de travail : la réception

Votre agent s'est vu prescrire un arrêt de travail par son médecin

il vous adresse son avis d'arrêt de travail dans un délai de 48h

@ Possibilité d'adresser l'arrêt par courriel

L'agent CNRACL vous adresse les volets 2 et 3 et conserve le volet 1

L'agent IRCANTEC vous adresse le volet 3, il envoie les volets 1 et 2 à la CPAM

En cas d'envoi tardif :
- à la première transmission hors délai : information par courrier
- en cas de récurrence dans un délai de 2 ans : réduction de moitié de la rémunération sur la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'arrêt de travail et la date d'envoi



cerfa
n° 10170*07
PRN-BIS

avis d'arrêt de travail

initial de prolongation (*)

volet 3, à adresser à votre EMPLOYEUR ou au POLE EMPLOI

à adresser, dans les deux jours, à l'organisme d'assurance maladie, à l'aide de l'enveloppe M. ou Mme le Médecin-Conseil
(art. L. 92-4-1-1 et L. 92-4-4, L. 3152, L. 3214-5ème al., L. 323-6, L. 376-1, L. 613-20, R. 321-2, R. 323-1-1-1, D. 323-2, R. 441-10, L. 433-1, R. 433-15, D. 613-19, D. 613-23 du Code de la sécurité sociale, L. 732-4 et 762-18-1 du Code rural et de la pêche maritime)

l'assuré(e) (voir la notice à destination du patient)

numéro d'immatriculation	1 9 0 0 8 2 5 1 2 3 4 5 6 7 8
nom et prénom	MENVUSSA Gérard

 En cas d'hospitalisation, le bulletin de situation fait office d'avis d'arrêt de travail

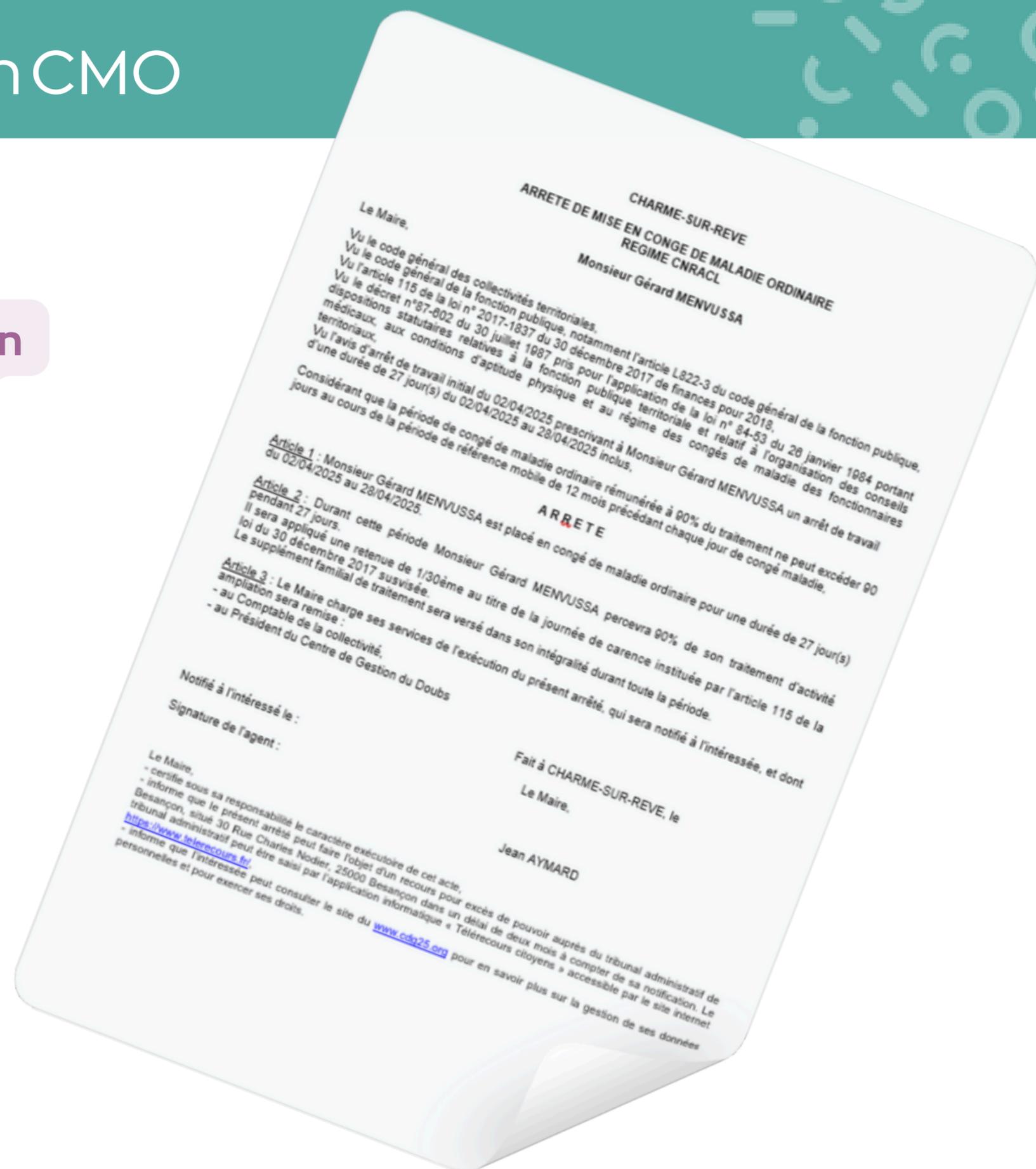
Vous ne devez pas être en possession du volet 1

La décision de placement en CMO

L'octroi du CMO prend la forme d'un arrêté de l'autorité territoriale



Comment ?
Demandez votre projet d'acte auprès du guichet employeur



Jusqu'à 12 mois de CMO

Le cas général (fonctionnaires et contractuels) :

- maximum 12 mois consécutifs de congé maladie

Les droits à CMO se “reconstituent” à chaque reprise

Le cas particulier des contractuels en service discontinu :

- 12 mois de congé maladie pendant une période de 300 jours de services effectifs

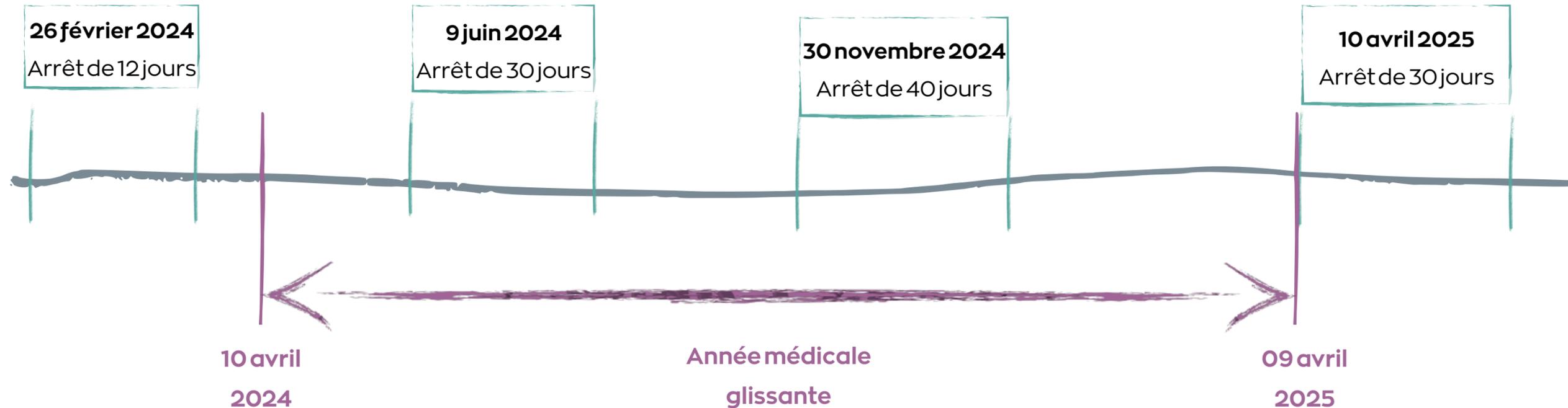
La rémunération: la durée de l'obligation d'indemnisation

Une durée qui varie en fonction du statut et de l'ancienneté des agents

Statut	Prestations dues aux agents
Fonctionnaire titulaire ou stagiaire ≥ 28h ou plus (CNARCL)	3 mois à 90% 9 mois à 50%
Fonctionnaire titulaire ou stagiaire < 28h (IRCANTEC)	3 mois à 90% 9 mois à 50%
Contractuel (IRCANTEC)	ancienneté <4mois /
	ancienneté ≥4mois et < 2ans 1 mois à 90% 1 mois à 50%
	ancienneté ≥2ans et <3ans 2 mois à 90% 2 mois à 50%
	ancienneté ≥3ans 3 mois à 90% 3 mois à 50%

La rémunération: l'année médicale glissante

Une étude, au jour le jour des droits déjà utilisés sur une période de référence d'une année calendaire



Un fonctionnaire est placé en arrêt maladie à compter du 10 avril pour une durée de 30 jours.

Sur la période de référence (10 avril 2024 - 09 avril 2025), il a bénéficié de 70 jours d'arrêt maladie ordinaire.

Pour l'arrêt qui débute le 10 avril 2025, il sera rémunéré à 90% durant 20 jours (pour atteindre les 90 jours), puis il passera à demi-traitement pour les 10 jours restants.

La rémunération: le jour de carence

Lors de chaque arrêt de travail,
l'agent est rémunéré à partir du 2^{ème} jour de congé de maladie

Ne sont pas versés

le 1^{er} jour de congé de maladie :

- Traitement indiciaire
- Primes et indemnités
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Le Supplément familial de traitement (SFT) est maintenu

Sauf en cas de

- prolongation du congé de maladie dans les 48 heures
- affection de longue durée (ALD)
- congés spécifiques (CITIS, CLM, CLD, congé liés à la maternité, liés à certains décès, ...)



Le jour de carence est décompté comme un jour de congé rémunéré à 90 % ou à demi-traitement



La rémunération: l'étendue de l'indemnisation



90%

Traitement indiciaire

50%

90%

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

50%

100%

Supplément familial de traitement (SFT)

100%

90% maximum

Régime indemnitaire

50% maximum

La rémunération: le régime indemnitaire

Je délibère pour maintenir le régime indemnitaire

- 1** Aucun texte ne fixe les conditions de versement du RI en cas de CMO
- 2** La collectivité détermine par délibération les modalités de maintien des primes en cas de CMO
- 3** Ces modalités ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État



Si je veux prévoir un maintien du RI en cas de CMO, je délibère :

- soit en transposant les règles de la Fonction Publique de l'Etat
= Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
- soit en fixant d'autres modalités moins favorables

La rémunération : le temps partiel et le temps non complet

Je proratisé dans les mêmes proportions

Le traitement à 90% ou le demi-traitement est proratisé dans les mêmes proportions qu'avant le congé



Exemple : un agent à temps partiel 60% placé en CMO :

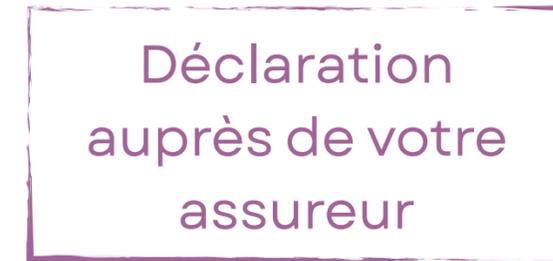
- 3 premiers mois : il perçoit 60% appliqué à 90% du traitement correspondant à un temps plein
= 54% du traitement correspondant à un temps plein.
- 9 mois suivants : il perçoit 60% d'un demi-traitement
= 30% du traitement correspondant à un temps plein.

La rémunération: l'assurance

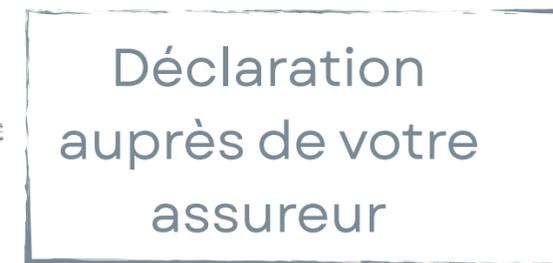
Statut	Prestations dues aux agents	Prise en charge sécurité sociale	Prise en charge assurance statutaire (selon contrats)
Fonctionnaire titulaire ou stagiaire ≥ 28h	3 mois à 90% 9 mois à 50%	/	passé le délai de franchise, 90% ou 100% du traitement à la charge de l'employeur
Fonctionnaire titulaire ou stagiaire < 28h	3 mois à 90% 9 mois à 50%	50% à partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 365 ^{ème} jour*	passé le délai de franchise et jusqu'au terme des 3 mois, 40% du traitement
Contractuel	ancienneté <4mois /	50% à partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 365 ^{ème} jour*	passé le délai de franchise et jusqu'au terme des 1, 2 ou 3 mois (selon ancienneté), 40% du traitement
	ancienneté ≥4mois et < 2ans 1 mois à 90% 1 mois à 50%		
	ancienneté ≥2ans et <3ans 2 mois à 90% 2 mois à 50%		
	ancienneté ≥3ans 3 mois à 90% 3 mois à 50%		

La rémunération: la déclaration d'assurance

Je déclare le CMO



Comment ?
sur l'espace client de votre contrat
d'assurance ([Relyens](#) pour les
collectivités du contrat groupe)



Comment ?
DSN événementielle



Comment ?
sur l'espace client de votre contrat
d'assurance ([Relyens](#) pour les
collectivités du contrat groupe)

La rémunération: la subrogation

Pour les IRCANTEC, il convient de coordonner les prestations versées par l'employeur et celles servies par la sécurité sociale

L'employeur ne fait pas le choix de la subrogation

Les IJ sont déduites des 90% ou 50% du traitement maintenu par les employeurs territoriaux.

L'agent doit transmettre à son employeur le montant perçu des prestations en espèces

L'employeur peut suspendre le versement du traitement jusqu'à transmission des informations demandées.

L'employeur fait le choix de la subrogation

La subrogation permet à l'employeur de percevoir les IJ à la place de l'agent. Dans ce cas, l'employeur verse les 90% ou 50% du traitement selon les droits de l'agent.

L'agent n'a pas à transmettre le montant des prestations

La rémunération: la prévoyance

Votre agent passe à demi-traitement...

Pensez à déclarer l'événement auprès de votre assurance prévoyance en cas de contrat collectif.
Si l'agent a souscrit un contrat individuel, c'est à lui de faire la demande d'indemnisation.



Comment ?
sur l'espace client de votre contrat prévoyance
([Relyens](#) pour les collectivités du contrat groupe)



Les contrats de prévoyances actuels ne prévoient pas d'indemnisation de l'agent pendant la période à 90% (3 premiers mois d'arrêt)

Un agent en arrêt maladie peut faire l'objet d'un contrôle médical

Possibilité de faire procéder à tout moment à une visite de contrôle de l'agent par un médecin agréé

Obligation de faire procéder à une visite de contrôle au moins une fois au-delà de 6 mois de consécutifs de CMO



Comment ?

- soit en passant par votre contrat d'assurance statutaire depuis votre espace client de votre contrat d'assurance ([Relyens](#) pour les collectivités du contrat groupe)
- soit en prenant rendez-vous directement auprès du médecin agréé
- soit en confiant la mission au centre de gestion.

L'agent doit être convoqué par courrier recommandé avec avis de réception



L'agent CNRACL qui refuse de se soumettre à la visite, verra sa rémunération suspendue jusqu'à la réalisation de la visite

En cas de contestation des conclusions du médecin agréé, le conseil médical peut être saisi



Les congés annuels

Le CMO ouvre droit aux congés annuels

L'octroi d'un ou plusieurs CMO en cours d'année ne peut réduire le droit à congé annuel du bénéficiaire

Placement en CMO pendant un congé annuel

L'agent a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec une période d'incapacité de travail, que l'incapacité de travail survienne avant le congé annuel ou au cours de celui-ci.

Report des congés annuels

Si l'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait d'un CMO, les congés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année. Le terme de l'année de référence étant le 31 décembre de l'année n, le report est possible jusqu'au 31 mars de l'année n+2. Ce report s'exerce dans une limite de 4 semaines

Le CMO réduit les droits à RTT

Les CMO ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Les jours de RTT sont déduits à la fin de l'année civile compte-tenu du nombre total de jours d'absence.

Si le nombre de jours de RTT à déduire est supérieur au nombre de jours de RTT accordés pour l'année, la déduction s'effectue sur l'année N+1.

Perte de jours de RTT en fonction de la durée hebdomadaire de travail à temps plein

Durée hebdomadaire de travail	Nombre de jours de RTT par an	Nombre de jours ouvrés de CMO entraînant la perte d'1 jour de RTT
35h30	3	76
36h	6	38
36h30	9	25
37h	12	19
37h30	15	15
38h	18	13
38h30	20	11
39h	23	10
40h	28	8

L'employeur est compétent pour déterminer les conséquences des CMO des agents dont le cycle de travail est annualisé

→ Une délibération peut définir les conséquences des arrêts de travail en termes de journée forfaitaire



Exemple : Une délibération peut prévoir une durée forfaitaire de 7 heures pour les jours de CMO et exiger des agents en CMO de :

- « rendre » le temps dû, lorsque l'arrêt couvre une période de haute activité
- récupérer le temps indu, lorsque l'arrêt couvre période de basse activité

→ En l'absence de délibération, les heures initialement prévues au planning de l'agent sont réputées faites, qu'il s'agisse d'une période de haute activité ou de basse activité.

Le CMO peut interrompre une période de temps partiel thérapeutique

L'agent qui se trouve depuis plus de 30 jours en CMO peut demander de mettre un terme anticipé à sa période de TPT

L'entretien professionnel et la discipline

Des modalités à adapter en fonction de l'état de santé

Si l'agent est en congé maladie au moment de la période d'évaluation :

- retarder l'entretien professionnel
- avoir un échange par visioconférence ou par téléphone
- ou inviter à faire parvenir des observations écrites

Une évaluation soumise à une condition de présence effective

Le délai de présence suffisant est apprécié au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce.

Supérieur hiérarchique absent

Il convient de procéder à l'entretien professionnel annuel de l'agent, en ayant recours au supérieur hiérarchique du supérieur hiérarchique absent.

Une absence d'influence sur la valeur professionnelle

Il peut être fait mention d'une absence pour maladie mais celle-ci ne doit pas être prise en compte pour apprécier la valeur professionnelle

L'action et la sanction disciplinaires

La circonstance qu'un agent soit placé en CMO ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son encontre ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Que peut faire l'agent pendant son CMO?

Doit-il respecter les heures de sortie autorisées ?

- Agents **CNRACL** :

Ils ne sont pas tenus de respecter les éventuelles heures de sorties autorisées

- Agents **IRCANTEC** :

Ils dépendent du régime général de la sécurité sociale et doivent se conformer aux heures de sorties autorisées

Peut-il s'absenter de son domicile?

L'agent doit communiquer à son employeur l'adresse à laquelle il peut être visité y compris à l'étranger.

Peut-il exercer une activité ?

L'agent est soumis à l'interdiction de cumul et ne peut se livrer à aucune activité professionnelle sans une autorisation préalable de sa collectivité et un avis médical.

Peut-il suivre une formation?

Par principe, un fonctionnaire en CMO ne peut pas suivre une formation.

Toutefois, par exception, dans le cadre d'une réadaptation ou d'une reconversion professionnelle et sous réserve d'un avis médical favorable, le fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences.

Peut-il passer un concours ou examen?

Oui sans autorisation préalable, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves

**Pour assurer la continuité du service,
il peut être nécessaire de remplacer l'agent absent.**

Le recrutement d'un agent contractuel est possible en cas de besoin de remplacement

Pensez à l'agence d'intérim du cdg :

UN GAIN DE TEMPS

SAISINE SIMPLIFIÉE

GESTION DU PROCESS DE
RECRUTEMENT DE A À Z

AFFILIATION À L'UNEDIC



Comment ?
interim@cdg25.org

La reprise des fonctions

Votre agent reprend le travail...

Avant l'issue des droits à congés (avant 12 mois de CMO)

Pensez à prévoir une visite de reprise auprès du médecin du travail après un arrêt de plus de 30 jours



Comment ?

Prenez rendez-vous auprès du service médical

A l'issue des droits à congés (après 12 mois de CMO)

Une saisine du conseil médical est nécessaire



Comment ?

Saisine en ligne du conseil médical

La reprise peut se faire à Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

L'entretien de ré-accueil

Pensez à organiser un entretien de ré-accueil

QUAND ?

Après un arrêt long et/ou des arrêts à répétition

QUELS OBJECTIFS ?

Favoriser le dialogue

Encourager et pérenniser le retour

Adapter l'organisation du travail

Assurer une remise à niveau des compétences de l'agent



Comment ?

- Préparer l'entretien : informer l'agent concerné, annoncer le retour à l'équipe, faire le point sur les événements importants et les changements qui se sont produits
- Pendant l'entretien : mettre en confiance, identifier les craintes les attentes de l'agent, définir les objectifs et l'organisation adaptée à l'agent et à la collectivité, au besoin, envisager des adaptations dans l'organisation, un aménagement du poste...
- Après l'entretien : assurer un suivi (formation, étude de poste, soutien psy, points de suivi, réorganisation...)

A l'issue du CMO

Saisine du conseil médical

L'agent est apte à ses fonctions

Reprise*

*selon les cas la reprise peut être conditionnée à l'aménagement du poste de travail ou bien encore s'effectuer à temps partiel thérapeutique



A l'expiration de 12 mois de CMO et dans l'attente d'une décision, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

L'agent est temporairement inapte

Fonctionnaire titulaire ou stagiaire $\geq 28h$

Octroi d'un congé longue maladie*

Disponibilité d'office pour raison de santé

Congés sans traitement (stagiaires)

Fonctionnaire titulaire ou stagiaire $< 28h$

Octroi d'un congé grave maladie*

Disponibilité d'office pour raison de santé

Congés sans traitement (stagiaires)

Contractuel

Octroi d'un congé grave maladie*

Congés sans traitement

*sous réserve que l'agent en face la demande et que son état de santé le justifie

L'agent est définitivement inapte

Fonctionnaire titulaire

L'agent est définitivement inapte à ses fonctions

Période de préparation au reclassement

Demande de reclassement

Fonctionnaire stagiaire

L'agent est définitivement inapte à ses fonctions

Licenciement pour inaptitude physique

Contractuel

L'agent est définitivement inapte à son emploi

Demande de reclassement

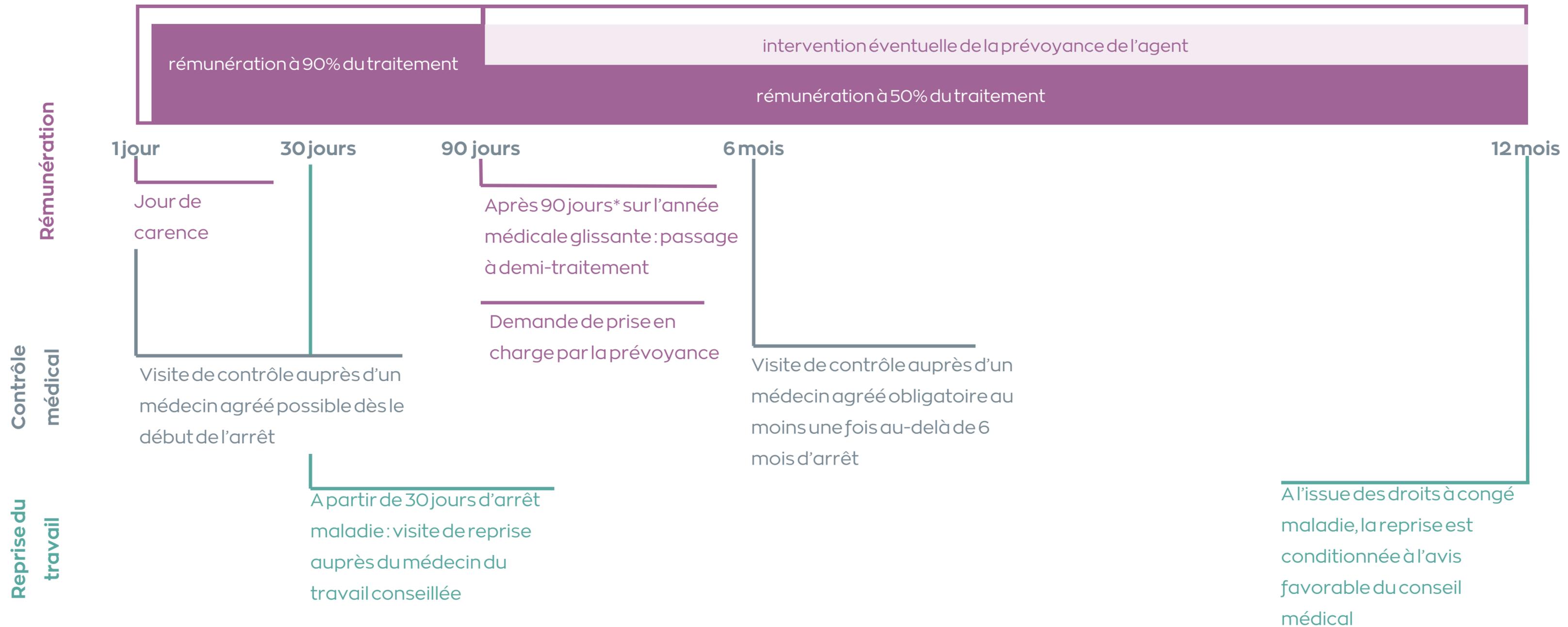
Licenciement pour inaptitude physique

L'agent est définitivement inapte à toutes fonctions

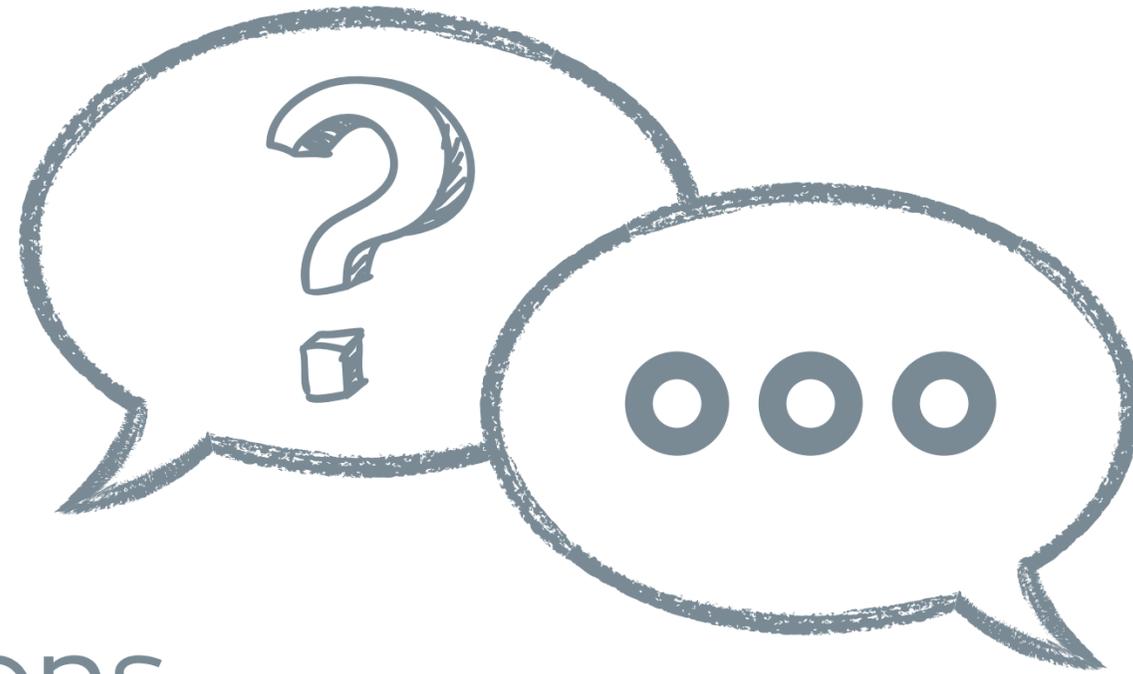
Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique (fonctionnaire $< 28h$)

Le CMO : l'essentiel



*selon statut de l'agent cf. "droits à CMO"



Vos questions

Nos réponses



guichet.employeur@cdg25.org



[Saisir le conseil médical](#)

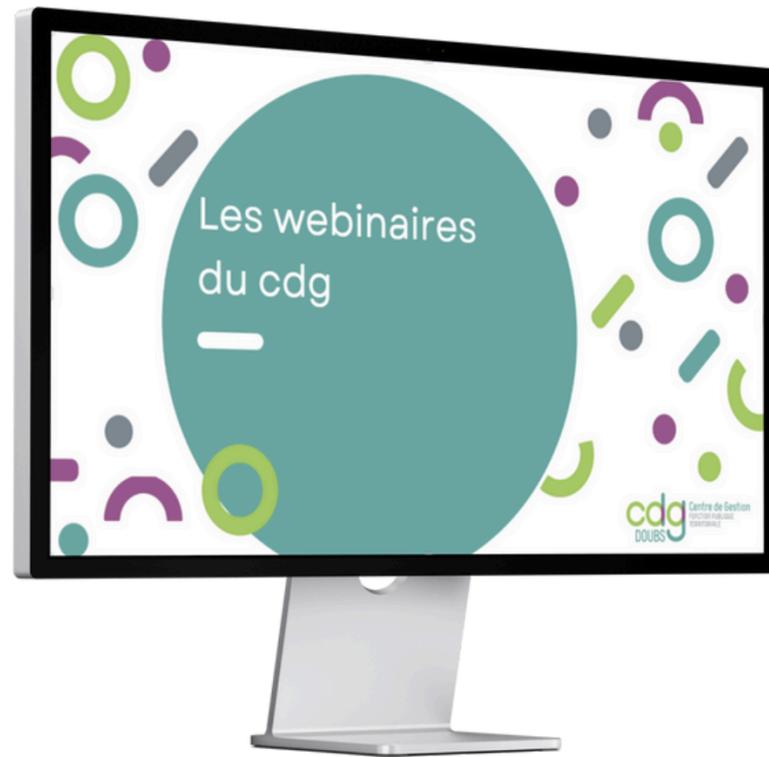
Ces webinaires peuvent vous intéresser:

[Saisir le conseil médical](#)

[Accidents de service et maladies professionnelles, tout savoir sur le CITIS](#)

[Temps partiel thérapeutique : décryptage et analyse des nouvelles dispositions](#)





Retrouvez [tous nos webinaires](#)

Le centre de gestion,
votre partenaire RH