DEPARTEMENT DE LA HAUTE-CORSE **REPUBLIQUE FRANCAISE**

CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation
Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20418 BASTIA Cedex 9

Tél : 04.95.32.33.65 / Fax : 04.95.30.10.75
Mail : doc@cdg2b.com

NOTE D'INFORMATION N° 05/2019
(MAJ avril 2025)

LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX STAGIAIRES ET TITULAIRES AFFILIES A LA C.N.R.A.C.L

(Fonctionnaires dont le temps de travail est ≥ à 28 heures hebdomadaires)

Références :

- **Code Général de la Fonction Publique,** notamment les articles L.822-1 à L.822-5 ;
- **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié** relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (*J.O.R.F. du 01 août 1987*);
- **Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992** fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale *(J.O.R.F. du 08 novembre 1992);*
- **Décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014** relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires *(J.O.R.F. du 05 octobre 2014)*;
- **Circulaire NOR :FPPA0300112C du 24 juillet 2003** sur les modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires;
- **Circulaire NOR :COTB1117639C du 8 juillet 2011** sur l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux;
- **Circulaire NOR :CPAF1802864C du 15 février 2018** relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

SOMMAIRE

I. OUVERTURE DU DROIT A CONGE **1**

A. Le principe **1**

B. Le délai de transmission **1**

C. Le placement en congé de maladie ordinaire **1**

II. PROLONGATION DU CONGE ET SAISINE DU COMITE MEDICAL ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

III. REMUNERATION **2**

A. Le traitement **2**

B. Les accessoires du traitement **3**

C. Le régime indemnitaire **3**

IV. LES DROITS ET OBLIGATIONS PENDANT UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE **5**

A. Les obligations **5**

B. Les droits **6**

V. SITUATION DU FONCTIONNAIRE APRES UN CONGE **8**

A. L'aptitude à la reprise **8**

B. L'inaptitude à la reprise **9**

Dans la fonction publique territoriale, le fonctionnaire bénéficie de différents types de congés pour raison de santé, énumérés par le Code Général de la Fonction Publique.

A ce titre, **il a droit notamment à un congé de maladie ordinaire *(CMO*), en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions**.

Le fonctionnaire *(stagiaire ou titulaire CNRACL*) a droit à un ou plusieurs congés de maladie ordinaire, dans la limite d'un an au cours des 12 derniers mois.

I. OUVERTURE DU DROIT A CONGE

A. Le principe

L'attribution d'un congé de maladie ordinaire est soumise à deux conditions cumulatives :

- le fonctionnaire doit être en position d'activité et ne doit pas avoir épuisé la totalité de son droit à congé de maladie ;
- le fonctionnaire doit transmettre à son administration, au plus tard dans un délai de 48 heures, un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

L'avis d'arrêt de travail comporte 3 volets :

Les volets n°2 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. Si l'autorité territoriale décide de procéder au contrôle médical de l'arrêt, l'agent devra présenter le volet n°1 au médecin agréé.

Cette condition d'envoi du certificat médical s'applique aussi bien au certificat médical initial qu'aux prolongations. Un certificat médical initial est suivi d'un certificat médical de prolongation si l'agent ne reprend pas son travail.

B. Le délai de transmission

La non transmission de l'avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures donne lieu à sanction.

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 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.

Toutefois, cette réduction de rémunération ne s'applique pas dans les deux cas suivants : lorsque le fonctionnaire est hospitalisé ou lorsque le fonctionnaire peut, dans un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'arrêt, justifier de son impossibilité d'envoyer cet arrêt dans le délai de 48 heures.

La rémunération qui fera l'objet d'une réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent.

C. Le placement en congé de maladie ordinaire

Le placement en CMO est accordé de plein droit dès lors que les conditions d'attribution du congé sont réunies. L'administration ne peut s'y opposer dès lors que les conditions posées pour son obtention sont réunies.

La mise en congé d'un agent par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté indiquant notamment le délai de l'arrêt et le traitement de l'agent.

Toute décision de refus portant sur le congé lui-même ou sur le maintien du traitement doit être motivée.

D. Prolongation du congé

La prolongation du congé se fait selon les mêmes modalités, avec la simple exigence de production d'un certificat médical dans un délai de 48 heures, tant que l'agent n'atteint pas douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.

A l'expiration de la première période de six mois consécutifs de CMO, le conseil médical n'a plus à être saisi en cas de prolongation du congé, dans la limite des six mois restant à courir.

Toutefois, 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.

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

II. REMUNERATION

A. Le traitement

Les fonctionnaires en position d'activité bénéficient de congés de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Depuis le 1er mars 2025, le fonctionnaire en CMO perçoit **90 % de son traitement pendant trois mois**, puis un **demi-traitement durant les neuf mois suivants**.

La réduction de l'indemnisation de 100 % à 90 % s'applique aux congés accordés ou renouvelés à compter du 1er mars 2025. *E*lle s'applique aussi aux CMO débutés avant cette date et renouvelés après le 1er mars 2025 : en effet, tout nouvel arrêt de travail constitue un nouveau CMO, même s'il prolonge une période précédente de CMO, et fait l'objet d'une baisse de rémunération s'il est postérieur à cette date.

L'année médicale :

Pour déterminer pendant un CMO les droits à traitement plein ou à demi-traitement, il y a lieu de se référer à la période de référence ou année médicale : **l'année médicale n'est pas l'année civile mais s'apprécie sur 12 mois calendaires, de date à date**. Elle est mobile puisque les droits sont appréciés pour chaque jour du CMO.
Il n'est pas tenu compte des autres congés de maladie obtenus au cours de cette période. Seuls sont comptés les jours de CMO.

Ainsi, **le fonctionnaire a droit**, au total, sur une année médicale mobile en cas de congés de maladie continus ou fractionnés, et sous réserve de l'application du jour de carence, à :

- **90 jours à 90% du traitement**
- **270 jours à demi-traitement.**

Exemple :

Agent en congé de maladie ordinaire les 4 et 5 juin 2025, soit 2 jours d'arrêt, et qui a déjà bénéficié de congés pour les raisons suivantes :

- le 2 janvier 2024 : 1 jour à plein traitement *(jour de carence non rémunéré)* ;
- du 5 juin 2024 au 14 juillet 2024 : 40 jours à plein traitement *(dont un jour de carence non rémunéré) ;*
- du 1er au 30 novembre 2024 : 30 jours à plein traitement *(dont un jour de carence non rémunéré) ;*
- du 1er au 20 février 2024 : 20 jours à plein traitement *(dont un jour de carence non rémunéré) ;*

Le calcul de la rémunération pendant la période du 4 au 5 juin s'effectue jour par jour.

→ **Calcul de la rémunération pour le 4 juin 2025**

Période de référence : du 5 juin 2024 au 4 juin 2025

Nb de jours autorisés en CMO	Plein traitement ou 90%	Demi-traitement
	90 j	**270 j**
CMO déjà accordés : du 05/06/2024 au 14/07/2024 du 01/11/2024 au 30/11/2024 du 01/02/2025 au 20/02/2025	– 40 j – 30 j – 20 j	270 j
Reliquat	= 0 j	= 270 j

L'agent n'a plus de droit à 90% du traitement, la journée du 4 juin 2025 devrait donc en principe être rémunérée à demi-traitement. Dans la mesure où il s'agit du 1er jour d'arrêt initial, vous appliquerez une retenue complète au titre du jour de carence.

→ **Calcul de la rémunération pour le 5 juin 2025**

Période de référence : du 6 juin 2024 au 5 juin 2025

Nb de jours autorisés en CMO	Plein traitement ou 90%	Demi-traitement
	90 j	**270 j**
CMO déjà accordés : du 06/06/2024 au 14/07/2024 du 01/11/2024 au 30/11/2024 du 01/02/2025 au 20/02/2025 le 04/06/2025	39 j 30 j 20 j	1 j
Reliquat	= 89 j	= 1 j

L'agent a donc encore 1 jour à 90% du traitement et 269 jours de demi-traitement.
***L*a journée du 5 juin 2025 sera rémunérée à 90% du traitement.**

B. Les accessoires du traitement

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

S'agissant de la nouvelle bonification indiciaire, son bénéfice est maintenu au fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que son traitement. Elle est donc versée **à hauteur de 90 %** pendant les trois premiers mois, puis de 50 % dans les neuf mois suivants.

C. Le 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, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. **Dans la fonction publique d'Etat, le sort des primes suit le sort du traitement en cas de congé maladie ordinaire.** Elles sont donc conservées à 90% pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants (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.

S'agissant notamment du RIFSEEP *:* si la part liée aux fonctions (*IFSE*) a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas le cas pour la part liée aux résultats qui a vocation à être réajustée pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir (*le CIA*). Il appartient au chef de service d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir, et donc si cette part doit être ajustée à la baisse l'année suivante.

Eléments de rémunération	Période de 90% du traitement (*3 mois*)	Période de demi-traitement (*9 mois*)	
		1 ou 2 enfants à charge	3 enfants ou plus à charge
Traitement	90%	50%	½ traitement + indemnité différentielle *
Supplément familial de traitement	100%	100%	100%
Indemnité de résidence	100%	100%	100%
NBI	90%	50%	50%
Régime indemnitaire	Maintien possible fixé par délibération		

* ***Indemnité différentielle*** *: lorsque le montant du demi-traitement maintenu pendant le congé de maladie ordinaire est inférieur à celui de l'indemnité journalière de référence, l'agent a droit à des prestations en espèces lorsque ce dernier a 3 enfants à charge et en cas d'arrêt continu de plus de 30 jours.*

La journée de carence

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

La journée de carence ne s'applique pas lors des arrêts de maladie ordinaire de prolongation, dans le cas où la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures.

Le jour de carence étant décompté, le passage à demi-traitement s'opère désormais à 89 jours rémunérés à 90% du traitement *(+ 1 jour de carence*) au lieu de 90 jours. Si au cours d'une même période, d'autres jours de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opèrera en déduisant également ces journées (*88 jours si deux arrêts, 87 jours si 3 arrêts*…).

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé le jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse.

La circulaire du 15 février 2018 souligne expressément que l'employeur ne peut compenser le jour de carence par l'octroi d'un jour d'autorisation spéciale d'absence, d'un jour de congé ou d'un jour d'ARTT.

L'assiette de la retenue, calculée selon la règle du trentième, porte sur les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent au titre de la journée, à savoir :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut
- l'indemnité de résidence
- la nouvelle bonification indiciaire
- les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions, notamment :
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la retenue :
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la première affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- les avantages en nature
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi, dès lors que le service a été fait
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir *(CIA, etc…)*
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

III. LES DROITS ET OBLIGATIONS PENDANT UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

A. Les obligations

1. Se soumettre aux visites et contrôles

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé pour s'assurer du bien-fondé du congé de maladie ordinaire accordé.

Une visite de contrôle doit avoir lieu au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie.

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

En cas de contestation des conclusions du médecin agréé, le conseil médical en formation restreinte peut être saisi soit par l'autorité territoriale, soit par l'agent lui-même.

En outre, l'agent qui se soustrait au contrôle médical ou refuse de se soumettre aux suites données par l'autorité territoriale peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire, d'une interruption de rémunération ou, dans les cas extrêmes, d'une procédure de radiation des cadres.

2. Cesser tout travail rémunéré

Le bénéficiaire d'un congé maladie ordinaire doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

La collectivité peut effectuer des enquêtes pour s'assurer que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite.
Dans le cas où l'enquête établirait l'exercice d'une activité rétribuée, le versement de la rémunération doit être immédiatement interrompu. Si l'exercice de ce travail remonte à plus d'un mois, les sommes perçues depuis cette date doivent être reversées par l'agent.

3. Le régime disciplinaire applicable

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire reste soumis au régime disciplinaire des fonctionnaires en exercice. Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat n° 392728 du 6 juillet 2016, **la circonstance que l'agent soit en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'application de la sanction**.

L'agent convoqué devant le conseil de discipline et bénéficiant d'un congé de maladie peut solliciter le report de l'affaire, adresser ses observations écrites au conseil, se faire représenter.

Un agent placé en congé de maladie pourra être révoqué ou être exclu temporairement de ses fonctions *(il ne pourra bénéficier du maintien de sa rémunération normalement conféré par son placement en congé maladie*).

Des faits commis durant le congé de maladie peuvent par ailleurs eux-mêmes être sanctionnés

A l'inverse, dans le cas d'une suspension à titre conservatoire, c'est le régime de protection du congé de maladie qui prévaut. Une décision de suspension à titre conservatoire adoptée préalablement à un placement en maladie sera automatiquement abrogée par ce placement. Lorsque la décision de suspension a été adoptée postérieurement à un placement en congé de maladie, elle ne produira ses effets qu'au terme du congé maladie, mais sera décomptée à partir de la signature de la décision.

B. Les droits

1. Le stage

La prise de congés de maladie peut emporter des effets sur la durée du stage.
Ainsi, un fonctionnaire stagiaire qui bénéficie au cours de cette période de congés de maladie ordinaire d'une durée totale supérieure au 10ème de la durée normale de stage à laquelle il est astreint *(soit 36 jours pour un stage d'un an*) voit la durée de son stage prolongée et la date de sa titularisation reportée du nombre de jours de maladie intervenus au-delà du 10ème de la durée normale de stage.

2. L'avancement et la retraite

Les fonctionnaires en congé de maladie conservent leurs droits à avancement, ceux-ci étant liés à la position d'activité. Est ainsi garanti leur droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade.

Le seul fait qu'un fonctionnaire soit placé en congé de maladie ne suffit pas à le priver par principe du droit à être inscrit à un tableau d'avancement.

Le temps passé en maladie compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

3. L'évaluation

Les fonctionnaires bénéficiant, ou ayant bénéficié, de congés de maladie ordinaire au cours de l'année de référence, conservent leur droit à être évalués.

Toutefois, l'évaluation est subordonnée à la **présence effective de l'agent pendant une durée suffisante** au cours de l'année, pour pouvoir apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir**.**

Le juge administratif a indiqué qu'il convient d'apprécier au cas par cas, si la durée de présence effective est suffisante pour permettre l'évaluation, en tenant compte notamment de la nature des fonctions exercées par l'agent.

4. La formation, les concours et examens

Les périodes de congé de maladie ordinaire sont prises en compte pour l'appréciation des droits à formation, comme par exemple pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Le juge administratif a pu préciser que, par principe, seul un fonctionnaire en service peut suivre une formation. Or, si le fonctionnaire placé en congé de maladie est en position d'activité, il n'est, en revanche pas, en service. **Toutefois,** depuis le 1er mars 2022, l'article L.822-30 du Code Général de la Fonction Publique dispose que : *« **à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un CMO, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle** »*.

Le Conseil d'État a admis la possibilité pour un fonctionnaire en congé de maladie de s'inscrire et de participer à un concours ou à un examen professionnel, en l'absence de contre-indication médicale relative aux épreuves.

5. Les congés annuels et RTT

➢ **Sur l'ouverture de droits à congés annuels et à RTT**

Les congés prévus par le Code Général de la Fonction Publique sont considérés comme des périodes de services accomplis pour l'ouverture des droits à congés annuels.

En revanche, le congé de maladie ordinaire ne génère pas de RTT. Ces congés de maladie réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement.

Exemple :

Soit un fonctionnaire travaillant, sur un emploi à temps complet, 37 heures par semaine.

Sur une année civile, il y a 228 jours ouvrables (365 jours – 104 jours de repos hebdomadaire – 25 jours de congés annuels – 8 jours fériés).

Le fait de travailler 37 heures par semaine ouvre droit à 12 journées ARTT.

Le quotient jours ouvrables / jours ARTT est égal à : 228/12 = 19

Par conséquent, dès que la durée des congés de maladie atteint 19 jours sur l'année civile, le crédit annuel de jours ARTT est amputé d'une journée.

Ainsi, **l'agent placé durant 38 jours en congé de maladie aura droit, au titre de l'année civile, à 12 – 2, soit 10 journées ARTT.**

➢ **Sur le report des congés annuels non pris du fait de la maladie**

Dans la réglementation française, le décret relatif aux congés annuels dispose simplement de manière générale, sans prévoir de dispositif spécifique lié à la maladie, que le congé dû pour une année de service accompli ne peut être reporté sur l'année suivante que sur autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale et qu'aucune indemnité compensatrice ne peut être versée.

L'obligation de respect du droit communautaire impose toutefois de prendre en compte les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE, relative à l'aménagement du temps de travail telles qu'interprétées par le juge européen.
Un avis du Conseil d'Etat a repris les principes ainsi dégagés par la CJUE en considérant que **le report des congés non pris du fait d'un congé de maladie était possible au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence**. Le Conseil d'Etat a cependant précisé que ce report devait s'exercer dans la **limite des quatre semaines** prévues par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 *(avis CE du 26 avr. 2017 n°406009).*

Les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires français ne sont, à ce jour, pas conformes à la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail, qu'ils contredisent en ne réglant pas le cas des agents empêchés de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie

➢ **Arrêt maladie pendant une période de congés annuels**

Lorsqu'un agent fournit un arrêt maladie durant une période de congés annuels, l'employeur est tenu de reporter les jours de congés restants.

Au terme du congé de maladie, **le congé annuel non pris peut être posé**, dans la limite des nécessités de service **soit immédiatement à la suite du congé de maladie** *(aucune disposition n'obligeant l'agent à reprendre ses fonctions après un congé de maladie pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel*), **soit à une période ultérieure**.

(Pour plus de précisions sur le report des congés annuels, se référer à la note d'information n°03/2019 du centre de gestion relative aux congés annuels dans la fonction publique territoriale)

IV. SITUATION DU FONCTIONNAIRE APRES UN CONGE

Les dispositions statutaires prévoient différentes modalités de reprise pour le fonctionnaire, compte tenu des éventuelles réserves émises quant à son aptitude, et lui offrent des garanties en cas d'inaptitude physique.

A. L'aptitude à la reprise

Au terme d'un congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire physiquement apte peut reprendre ses fonctions, sans formalité particulière.

Si le congé de maladie ordinaire a duré plus de 30 jours consécutifs, le fonctionnaire bénéficie, préalablement à la reprise de son activité, **d'un examen de reprise du travail effectué par le médecin de prévention** le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Lorsque l'intéressé a bénéficié de 12 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire, **sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. Cet avis lie l'autorité territoriale**.

1. L'aptitude aux fonctions de son grade

À la fin de son congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est dans la mesure du possible réintégré sur l'emploi précédemment occupé, ou à défaut, sur un autre emploi correspondant à son grade, lorsqu'aucune réserve n'est formulée quant à son aptitude.

Dans certains cas, l'aptitude de l'agent aux fonctions de son grade peut néanmoins être subordonnée à la mise en oeuvre de conditions particulières.

- **L'aménagement du poste de travail**

Lorsque l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, un aménagement de poste peut s'avérer nécessaire pour mettre en adéquation le poste de travail avec l'état de santé de l'intéressé.

Le conseil médical doit être obligatoirement consulté préalablement aux décisions d'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires après un congé de maladie de plus de 12 mois.

- **Le changement d'affectation**

Lorsqu'un simple aménagement du poste n'est pas suffisant eu égard à l'état de santé de l'agent, ou est impossible au regard des nécessités du service, l'affectation dans un autre emploi du grade peut être décidée après avis de la commission administrative paritaire compétente et du conseil médical.

- **Le temps partiel thérapeutique**

Par ailleurs, les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL peuvent être autorisés à reprendre leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette modalité de reprise est accordée aux agents, pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 an pour la même affection (*se référer à la note d'information n°01/2019 du centre de gestion relative au temps partiel thérapeutique*).

Le fonctionnaire reconnu apte à la reprise, soit dans le cadre d'un aménagement de son poste ou de ses conditions de travail, soit sur un nouveau poste d'affectation, est tenu de se conformer aux décisions prises par l'autorité territoriale conformément aux prescriptions médicales. Le refus de rejoindre un poste compatible avec son état de santé peut, dans certains cas, justifier l'engagement **d'une procédure d'abandon de poste.**

L'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 dispose que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuserait sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné **peut être licencié** après avis de la commission administrative paritaire.

2. L'aptitude aux fonctions dans un autre grade ou cadre d'emplois

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut être reclassé, sur sa demande, dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

S'agissant d'un fonctionnaire déclaré inapte aux fonctions de son grade après un congé de maladie ordinaire, le conseil médical doit se prononcer sur l'aptitude à exercer les fonctions d'un autre grade ou cadre d'emplois. La recherche du reclassement constitue alors une obligation mise à la charge de l'employeur.

B. L'inaptitude à la reprise

1. L'inaptitude physique temporaire

En cas d'avis défavorable du conseil médical, réuni en formation restreinte, à la reprise après 12 mois consécutifs de CMO, si le fonctionnaire ne bénéficie pas d'une période de préparation au reclassement, deux situations peuvent être envisagées :

- **le maintien en congé de maladie du fonctionnaire**. Celui-ci peut solliciter l'octroi d'un autre type de congé *(congé de longue maladie, congé de longue durée*). Ces différents congés sont applicables aux fonctionnaires stagiaires, selon les mêmes conditions et modalités, par renvoi figurant à l'article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

- **soit le placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique**, après avis du conseil médical, lorsque le fonctionnaire est reconnu temporairement inapte à reprendre ses fonctions après épuisement du congé de maladie ordinaire, mais n'ouvre pas droit à un autre type de congé de maladie. Il peut également être placé dans cette position statutaire lorsqu'il ne peut être procédé dans l'immédiat à son reclassement.

  La cour administrative d'appel de Toulouse a précisé que l'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être mis en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration, après avis du conseil médical, le bénéfice d'une période de préparation au reclassement (*CAA Toulouse 20TL22699 du 24.05.2022).*

  Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent quant à eux être placés dans cette position ; en cas d'inaptitude à la reprise à l'expiration d'un congé de maladie, ils peuvent bénéficier d'un congé sans traitement, après avis du conseil médical.

2. L'inaptitude physique définitive

Lorsque le conseil médical se prononce au terme d'une période de congé de maladie ordinaire dans le sens d'une inaptitude physique définitive et à toutes fonctions, sans possibilité de reclassement, le fonctionnaire ne pourra en dernier recours faire l'objet que d'une décision portant radiation des cadres.

Le fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut être admis à la retraite pour invalidité. Cette décision peut être prononcée soit d'office par l'autorité territoriale, soit sur demande de l'intéressé.
La procédure requiert la saisine du conseil médical en formation plénière, puis de la CNRACL; le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale, sous réserve d'un avis conforme de la CNRACL.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires**, la radiation des cadres au terme du congé correspond à un licenciement pour inaptitude physique**.