CDG 53
GUIDER & ACCOMPAGNER

LE POINT SUR...

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC PLACÉ EN CONGÉ MALADIE

Si l'agent public placé en congé de maladie, bénéficie du maintien de droits statutaires, il doit également se soumettre à certaines obligations.

Mot-clé | CONGE MALADIE

Les droits

La rémunération

Le fonctionnaire absent pour raison de santé bénéficie du maintien de sa rémunération à 90 % ou demi-traitement selon une certaine durée, liée à son statut et à la nature du congé attribué. (cf. *Point sur* la protection sociale– réf. 08-D-PS1)
La loi de finances pour 2018 instaure un délai de carence, ce qui signifie que le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du 1er jour de maladie ordinaire (article 115, loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017)

Les fonctionnaires et agents contractuels relevant du régime général perçoivent les prestations en espèces (indemnités journalières) qui viennent en complément ou bien en remplacement (par exemple lors du demi traitement) de la rémunération statutaire.

08-D-PS1
La protection sociale

NBI

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (elle est suspendue pendant le congé de longue durée et de longue maladie si l'agent est remplacé dans ses fonctions).

Régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est maintenu suivant les spécificités de la délibération prise par la collectivité (cf. *Point sur* le RIFSEEP – réf. 09-F-PS5)

09-F-PS5
Le RIFSEEP

Mars 2025 | N° 08-D-PS3

Maison des collectivités
Parc Tertiaire Cérès - Bât. F
21 rue Ferdinand Buisson - 53810 CHANGÉ
02 43 59 09 09
cdg53@cdg53.fr
www.cdg53.fr

La carrière.

Congés annuels :

Le congé de maladie ne fait pas perdre le droit à des congés annuels.

Les congés non pris et non reportés peuvent être déposés sur un compte épargne temps (sur le report des congés annuels non pris du fait d'un congé maladie, cf. *Point Sur* réf. 08-B-PS3). Aucune indemnité compensatrice de congé n'est prévue pour un fonctionnaire en cas de perte de congés.

08-B-PS3
Report des CA

Agents annualisés
Il est conseillé pour ces agents de positionner les congés sur les vacances scolaires de l'année afin de différencier les périodes « non travaillées » et les périodes de congés annuels pour déterminer quelles périodes pourront être récupérées en cas d'arrêt de travail.

Avancement de grade et d'échelon

Les congés de maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), longue maladie ou longue durée n'ont pas d'influence sur l'ancienneté à prendre en compte pour l'avancement de grade et d'échelon.

Entretien professionnel

L'entretien est subordonné à la présence effective du fonctionnaire pendant une durée suffisante au cours de l'année considérée pour que sa valeur professionnelle puisse être appréciée (2 mois ½ ont été estimés suffisants par le juge)
Si l'appréciation de la valeur est impossible, l'agent n'a pas d'entretien.

Participation à un concours ou examen professionnel

Un fonctionnaire en congé de maladie, longue maladie ou longue durée peut participer aux épreuves d'un concours ou examen professionnel en l'absence d'une contre-indication médicale relative à ces épreuves.

Les obligations

Le fonctionnaire demeure soumis à l'ensemble des obligations du statut et peut être poursuivi disciplinairement en cas de faute grave. Il reste soumis à l'obligation de respect des règles de cumul d'emplois prévues par les articles L123-1 à L123-10 du code général de la fonction publique.

Le fonctionnaire doit adresser le certificat médical à sa collectivité dans les 48 heures. Le certificat doit comporter l'adresse où il peut être visité.

La collectivité peut s'assurer que le congé obtenu est médicalement justifié au regard de l'état de santé du fonctionnaire en effectuant un contrôle médical.
Pour les agents CNRACL, l'employeur demande une contre-visite et pour les agents du régime général, c'est le médecin conseil de la CPAM qui se charge de cette mission.

Les horaires de sortie

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

Le contrôle médical

Les modalités du contrôle

L'autorité territoriale peut faire procéder, en cours d'arrêt, à une contre-visite par un médecin **agréé**, seul compétent (le médecin traitant de l'agent ne peut effectuer une contre visite). Le fonctionnaire a l'obligation de s'y soumettre.

La consultation est souvent effectuée au cabinet du médecin (ou au domicile de l'agent, selon son état de santé), les frais étant à la charge de la collectivité.
L'autorité territoriale doit prévenir le fonctionnaire qu'il va être contrôlé et des conséquences qu'il encourt s'il ne se soumet pas à ce contrôle.
La convocation au cabinet est adressée à l'agent en recommandé avec demande d'accusé de réception.

NB. En cas de contestation des conclusions du médecin agréé, le comité médical peut être saisi par l'autorité territoriale ou le fonctionnaire.

NB *Durant le congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire doit également se soumettre aux examens médicaux et contrôles prescrits par le spécialiste agréé ou le Comité médical sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Il doit présenter les demandes de renouvellement à la collectivité en temps opportun.*

Cas de soustraction volontaire au contrôle médical
Le fonctionnaire doit se soumettre au contrôle médical sous peine d'interruption du versement de sa rémunération (article 15 du décret 87-602 du 30 juillet 1987).
Il peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas de soustraction systématique aux contrôles médicaux.
Le fait de se soustraire aux contrôles médicaux sans justification autorise l'administration à engager une procédure d'abandon de poste sous réserve d'une mise en demeure qui peut être notifiée à l'agent pendant son congé (CE 11/12/2015 n° 375736 et CE 26/07/2018 n° 412337)

Est considéré comme s'étant soustrait volontairement au contrôle :

- Le fonctionnaire auquel les convocations à une contre-visite ne sont pas parvenues parce qu'il n'a pas indiqué l'adresse à laquelle il se trouvait pendant son congé de maladie (CE 24/10/1990 n° 78592). Conséquence : sa rémunération peut légalement être suspendue.
- Le fonctionnaire qui a refusé de laisser le médecin accéder à son appartement, sans invoquer de circonstances particulières et lui a proposé de procéder à la contre-visite à son cabinet médical (CE 26/1/2007 n° 2851516). C'est le malade qui est visité et non le domicile.

N'est pas une soustraction volontaire :
L'absence du fonctionnaire au moment du passage inopiné du médecin agréé :
Le seul fait que le fonctionnaire soit absent de son domicile au moment où le médecin vient le visiter de façon **inopinée,** ne suffit pas à établir qu'il se soit soustrait et donc à justifier la suspension de la rémunération (CE 23/12/1994 n° 133017).

Les conséquences si le fonctionnaire est reconnu apte par le médecin agréé

Le certificat médical justifie de l'absence tant que l'autorité territoriale n'a pas fait savoir au fonctionnaire, au vu du rapport du médecin agréé contrôleur, qu'elle ne le tenait plus pour valable.
Si le médecin agréé constate que l'agent est apte à reprendre ses fonctions, la collectivité doit mettre l'agent en demeure de reprendre son service selon les jour et heure indiqués, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception (tenir compte des délais d'envoi et de la durée du congé de maladie restante). La mise en demeure doit indiquer les risques encourus en cas de non-respect de cette mise en demeure.
Si le fonctionnaire ne se soumet pas à l'injonction, la collectivité peut suspendre le versement de sa rémunération (à partir de la date à laquelle la collectivité lui demande de reprendre ses fonctions, sans effet rétroactif).

Une procédure d'abandon de poste peut éventuellement être entamée, si le fonctionnaire ne s'est pas présenté dans le service, n'a pas fait connaître ses intentions, n'a pas fourni de justificatif d'ordre matériel ou médical pouvant expliquer le retard à se manifester.

Il convient cependant de s'entourer de toutes les précautions avant d'entamer cette procédure. Par exemple, elle ne peut être mise en œuvre si l'état de santé physique ou mental du fonctionnaire ne lui permet pas de se manifester ou d'apprécier la portée de la mise en demeure.

CDG 53 – Protection sociale