



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-9
FAQ.....	10
Votre CDG & Vous	11

Les étapes à suivre
en cas de réception
d'arrêt de travail initial
présenté par un agent
public IRCANTEC

Congés parentaux et familiaux

Afin d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes « en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail », l'agent public conserve désormais le bénéfice de tous les droits et avantages qu'il avait acquis à la date du début des congés suivants :

- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé parental,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé de solidarité familiale.

Entrée en vigueur : **24 avril 2024**



Des précisions réglementaires sont attendues pour définir le contour de cette conservation des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

[Loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#)

Télétravail

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 euros par an (soit un plafond d'indemnisation de 88 jours).

Afin d'encourager le télétravail dans l'administration durant la période des Jeux Olympiques, le montant limite est exceptionnellement porté, au titre de l'année 2024, à **282,24 euros**, correspondant à l'indemnisation d'un maximum de **98 jours** de télétravail en 2024.



Rappel : L'instauration du « forfait télétravail » au profit des agents publics territoriaux nécessite la prise d'une délibération de l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST).

[Arrêté du 3 avril 2024](#)

Indemnité du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans le secteur médico-social

Dans un courrier en date du 29 mars 2024, le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques confirme :

- L'application de l'indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) aux agents territoriaux relevant des cadres d'emplois de la filière médico-sociale éligibles ;
- L'application de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (IDJF) pour l'ensemble des agents territoriaux relevant de l'ensemble des cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

[Courrier du Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques](#)



Rappel : Le MAG RH de février 2024 présente l'indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN).

Accueil des élèves de seconde en stage

Le stage d'observation en milieu professionnel pour les élèves de classe de seconde générale et technologique constitue une nouveauté.

D'une durée de deux semaines et se déroulant pendant le dernier mois de l'année scolaire, il a pour but de mettre l'élève en contact direct avec le monde professionnel et de lui faire découvrir des métiers pour mieux l'orienter à l'avenir.

[Employeurs des trois versants de la fonction publique, accueillez des stagiaires de seconde et faites découvrir vos métiers](#)

Management

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP diffuse un quatrième numéro de « [La boussole du manager](#) ».

Elle s'adresse à tout encadrant de proximité souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH. Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration.

Jurisprudences

Indemnité de fin de contrat

-

Précisions sur le renouvellement des contrats de travail

Un agent public a été initialement recruté par un contrat de travail conclu pour la période du 25 août 2020 au 25 septembre 2020, puis par quatre autres contrats successifs dont le dernier couvrait la période du 25 février 2021 au 13 juillet 2021.

A l'issue de son dernier contrat, l'agent a demandé à bénéficier de l'indemnité de fin de contrat ; demande refusée par l'employeur qui analysait les cinq contrats signés au cours de l'année 2020-2021, comme un seul contrat.

Par principe, l'indemnité de fin de contrat est applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 et versée aux agents contractuels de droit public lorsque les contrats éligibles, le cas échéant, renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

La Cour administrative d'appel de Lyon précise que les contrats successifs doivent s'analyser comme des engagements contractuels distincts et non comme un seul et même contrat.

Par conséquent, le dernier contrat conclu par l'agent pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2021 était susceptible d'ouvrir droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat.

➤ [CAA Lyon, 7 mars 2024, n°23LY03733](#)

Accident de service

-

AVC né des séquelles d'un accident de la circulation imputable au service

Un agent technique employé par une commune a été victime d'un accident de la circulation en se rendant au travail le 2 octobre 2012. Alors qu'il était placé en congé de longue maladie dans l'attente de l'avis du comité médical sur l'imputabilité au service de l'accident, il a été victime 5 mois plus tard d'une rupture d'anévrisme ayant entraîné un accident vasculaire cérébral.

Si l'accident de la circulation a été reconnu imputable au service et l'agent placé en congé pour accident de service pour la période du 2 octobre 2012 au 20 mars 2013, l'autorité territoriale a refusé de reconnaître l'imputabilité au service des conséquences de l'accident vasculaire cérébral.

Il ressort du rapport de l'expert désigné par la Cour administrative d'appel et des autres avis médicaux que cet agent, qui n'avait pas d'antécédents neurologiques ou vasculaires, a développé, après l'accident de la circulation dont il a été victime et dont l'imputabilité au service a été reconnue, une hypertension artérielle, un syndrome de stress post-traumatique et des céphalées importantes et que le traumatisme crânien subi à l'occasion de cet accident, associé à l'élévation anormale de la tension artérielle, exposait l'intéressé à un risque élevé de rupture d'anévrisme dans les mois suivants.

Ce rapport et les autres pièces médicales du dossier permettent d'établir avec certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont l'agent a été victime.

De fait, l'accident vasculaire cérébral survenu était imputable au service.

➤ [CE, 8 mars 2023, n° 456390](#)

Jurisprudences

Licenciement
-
L'insuffisance professionnelle doit reposer sur les fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté

Un agent public, recruté en tant qu'agent contractuel de droit public le 4 octobre 1989, a fait l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2022.

En l'espèce, pour prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur public s'est fondé sur la circonstance que l'agent était dans l'incapacité d'exercer les fonctions qui lui étaient dévolues, celui-ci ayant commis des erreurs multiples dans la gestion de ses tâches et refusé à tort d'en remplir certaines.

Cependant et depuis son recrutement en octobre 1989, l'agent s'est vu confier, en 2015, des fonctions différentes de celles pour lesquelles il a été recruté, avant d'être affecté, en décembre 2020, au sein d'un nouveau service.

Pour le juge administratif, l'employeur public ne pouvait se fonder sur les carences relevées dans sa nouvelle et dernière affectation, et notamment dans l'exercice de fonctions différentes de celles pour lesquelles il avait été initialement recruté. Ainsi, le Tribunal administratif de Marseille annule la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agent public.

➤ [TA Marseille, 9 avril 2024, n°2202603](#)

Question écrite

Question : En vue de l'accélération des procédures, le Gouvernement envisage-t-il une réforme supplémentaire du conseil de discipline et une refonte de la composition ou une meilleure formation de ses membres ?

Réponse :

Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire (CAP) dont relève le fonctionnaire territorial poursuivi (ou de la commission consultative paritaire s'il s'agit d'un agent contractuel). Pour l'exercice de cette compétence, en application de l'article L. 532-7 du CGFP et de l'article 1^{er} du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, la CAP dont relève le fonctionnaire poursuivi se constitue en conseil de discipline.

L'article L. 261-2 du CGFP distingue les collectivités et établissements non affiliés au centre interdépartemental ou départemental de gestion (CIG ou CDG), qui assurent eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline, des collectivités et établissements obligatoirement affiliés, pour lesquels le centre de gestion assure le fonctionnement du conseil de discipline.

Les conseils de discipline sont composés en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus et sont présidés par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les représentants de l'autorité territoriale sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du CDG lorsque la CAP est placée auprès d'un centre de gestion. Lorsque la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un CIG ou à un CDG, les représentants de la collectivité ou de l'établissement sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de la CAP.

Le conseil de discipline est convoqué par son président. Il doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. Ce délai est réduit d'un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension. La réglementation en vigueur offre ainsi toutes les garanties nécessaires à un fonctionnement efficace et équitable des conseils de discipline. Leur composition, paritaire et leur présidence, assurée par un magistrat administratif, permettent de garantir leur impartialité, dans le respect des droits des agents poursuivis.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier de nouveau les dispositions en vigueur sur les conseils de discipline, après les changements opérés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Question écrite n°13666 publiée au JO Assemblée nationale, 23 avril 2024

Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un agent public IRCANTEC

Le congé de maladie ordinaire est, dans la fonction publique, un **droit statutaire** reconnu aux agents publics, qui leur est acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail.

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un agent public affilié à l'IRCANTEC (fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures et agents contractuels de droit public), la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : Le maintien de rémunération

- **L'appréciation des droits à maintien du plein ou du demi-traitement**

En matière d'indisponibilité physique, les agents publics affiliés à l'IRCANTEC relèvent d'un régime spécifique puisqu'ils bénéficient d'une double protection : une protection statutaire, tenant à leur statut d'agent public et une protection sociale, tenant à leur statut d'assuré du régime général de sécurité sociale au titre des prestations en espèces.

- ❖ Les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale

Le fonctionnaire relève du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime ([article 34 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)).

À ce titre, il peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale de **12 mois** en continu et percevra ([article L. 822-3 du CGFP](#)) **pendant trois mois, l'intégralité de son traitement et pendant les neuf mois restants, la moitié de son traitement.**

- ❖ Les agents contractuels de droit public

Sous réserve de remplir une condition de durée de service, l'agent contractuel de droit public bénéficie d'un congé de maladie pendant **une période de 12 mois consécutifs** ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes ([article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- Moins de 4 mois de services, l'agent est placé en congé sans traitement et ne percevra aucun traitement de son employeur. Il pourra toutefois bénéficier **des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) versées par la CPAM**, s'il remplit les conditions pour y prétendre.
- Après 4 mois de services, l'agent percevra **un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement.**
- Après 2 ans de services, l'agent percevra verse **deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement.**
- Après 3 ans de services, l'agent percevra **trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.**

L'ancienneté de l'agent est appréciée au premier jour de congé de maladie (TA Paris, 22 janvier 2024, n° 2211051).

- **Les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la CPAM**

Les agents ont droit, s'ils remplissent les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières de maladie (IJSS) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Conditions	Arrêt de travail inférieur à 6 mois	Arrêt de travail supérieur à 6 mois
Immatriculation (obligatoire)	/	Être affilié à l'Assurance maladie depuis 12 mois à la date de l'arrêt de travail
Heures travaillées	150 heures sur une période de 3 mois ou avoir travaillé 90 jours avant l'arrêt de travail	600 heures sur une période de 12 mois ou avoir travaillé 365 jours avant l'arrêt de travail
	Ou	Ou
Cotisations	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail	Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail

Les IJSS sont versées indépendamment des droits statutaires des agents au versement de leur rémunération.

L'indemnité journalière est égale à une fraction du « salaire journalier de base », lequel est calculé dans les conditions prévues à [l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale](#).

Les IJSS, qui sont accordées pour chaque jour calendaire, sont versées **à partir du quatrième jour** de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours constituent en effet le « délai de carence ».

Les IJSS versées par la CPAM viendront **en déduction ou complément du plein ou demi-traitement** ([article 38 du décret du 20 mars 1991](#) pour les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale et [article 12 du décret du 15 février 1988](#) pour les contractuels de droit public).

Les IJSS peuvent être servies pendant une période d'une durée maximale de trois ans ; il convient toutefois de distinguer (articles [L. 323-1](#) et [R. 323-1](#) du code de la sécurité sociale) :

- les maladies reconnues « affections de longue durée », au titre desquelles le versement des indemnités peut être continu sur la période de trois ans. Cette période est calculée de date à date pour chaque affection, sauf en cas d'interruption suivie d'une reprise du travail durant au moins un an, auquel cas un droit à trois ans d'indemnisation est à nouveau ouvert ;
- les autres maladies, pour lesquelles l'agent ne peut recevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans.



- **Le décompte des droits à congé maladie ordinaire (CMO)**

Ces droits ne sont pas appréciés sur l'année civile mais sur l'année dite « médicale » de référence. Cette année médicale est glissante : elle est fixée de façon à ce que, pour chaque jour d'arrêt, il est remonté douze mois en arrière ([Circulaire du 13 mars 2006, NOR/MCT/B/06/00027/C](#)).

Afin de déterminer les droits à rémunération des agents publics, il convient de comptabiliser pour chaque jour d'arrêt, les jours de congés de maladie ordinaire qu'a obtenu l'agent pendant l'année médicale et d'apprécier en conséquence ses droits à congés à plein ou à demi-traitement.

Par exemple : Un agent contractuel de droit public, recruté le 1^{er} novembre 2023, transmet des arrêts de travail pour les périodes suivantes :

- 01/12/2023 au 15/12/2023 : L'agent ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans la collectivité, il sera placé en congé pour maladie sans traitement.
- 05/04/2024 au 10/04/2024 (inclus) : L'agent a plus de 4 mois et moins de 2 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail, il remplit les conditions de service pour bénéficier d'un mois à plein traitement et d'un mois à demi-traitement.

Calcul du droit au maintien de traitement du 5 au 10 avril 2024					
Date de l'arrêt	Début de la période de référence glissante	Fin de la période de référence glissante	Nombre de jours restants à plein traitement	Jour de carence	Rémunération à la date de l'arrêt
05/04/2024	06/04/2023	05/04/2024	30 jours	✓	Aucune
06/04/2024	07/04/2023	06/04/2024	29 jours	✗	Plein traitement
07/04/2024	08/04/2023	07/04/2024	28 jours	✗	Plein traitement
08/04/2024	09/04/2023	08/04/2024	27 jours	✗	Plein traitement
09/04/2024	10/04/2023	09/04/2024	26 jours	✗	Plein traitement
10/04/2024	11/04/2023	10/04/2024	25 jours	✗	Plein traitement

- **L'appréciation des droits à maintien des autres principaux éléments de rémunération**

Éléments de rémunération	Maintien	Sources
Supplément familial de traitement	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article L.822-3 du CGFP
Nouvelle bonification indiciaire <i>(uniquement pour les fonctionnaires)</i>	Dans les mêmes proportions que le traitement (plein puis demi).	Article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993
Complément de traitement indiciaire <i>(ou indemnité équivalente)</i>		Article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG <i>(uniquement pour les agents en poste et rémunérés au 31 décembre 2017)</i>		Article 4 du décret n° n°2017-1889 du 30 décembre 2017
Participation patronale prévoyance et santé	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application d'un congé de maladie.	Circulaire n°2170 du 30 octobre 2008
Régime indemnitaire (primes)	Selon les dispositions inscrites dans délibération de la collectivité qui ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour la fonction publique de l'État (principe de parité).	Article L.714-4 du CGFP Décret n°2010-997 du 26 août 2010
Frais de transport domicile/travail	Suspension pendant toute la période. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.	Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010
Titres restaurant	Suspension pendant toute la période.	Code du travail

- **Le mécanisme de subrogation**

Lors du placement de l'agent en congé de maladie, le règlement des indemnités journalières par la CPAM est effectué soit directement à l'assuré, soit à son employeur en cas de maintien de salaire, via le mécanisme de la subrogation.

La subrogation permet ainsi à l'employeur de verser à l'agent sa rémunération statutaire et de percevoir, en lieu et place de l'agent, les IJSS versées par la CPAM.



Attention ! Ce mécanisme n'a vocation à être mis en œuvre que lorsque :

- *L'employeur doit maintenir à l'agent une rémunération statutaire,*
- *Le montant de la rémunération statutaire à maintenir est supérieur au montant des IJSS versées à l'agent (généralement les IJSS sont supérieures au demi-traitement net statutaire et il n'y a pas lieu de subroger).*

La mise en œuvre de ce mécanisme par l'employeur est facultative. L'agent ne peut s'opposer à l'option retenue par la collectivité.

Si l'employeur n'a pas demandé une subrogation, l'agent percevra directement les indemnités journalières de la part de la CPAM. Si l'agent a droit à un plein traitement, la collectivité versera la rémunération correspondante sous déduction des IJSS perçues par l'agent.

Si l'agent a droit à un demi-traitement, la collectivité ne versera aucune rémunération (sauf si le montant du demi-traitement n'est pas atteint, dans ce cas, la collectivité procédera à un versement complémentaire).



Attention ! Lorsque le montant total du maintien de rémunération devient inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, la subrogation doit être arrêtée et le versement des autres éléments de rémunération est suspendu (traitement, SFT, NBI, primes et indemnités, etc.) ([article R.323-11 du code de la sécurité sociale](#)).

Réintroduction en paie des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Lorsqu'un agent déclenche, au titre de son arrêt de travail, des IJSS auprès de la CPAM, il appartient à l'employeur d'intégrer ces prestations en espèces dans le bulletin de salaire de l'agent, qu'elles soient perçues par la collectivité qui a exercé la subrogation ou directement par l'agent.

En pratique, l'employeur public est tenu de :

- **Réintégrer les IJSS dites reconstituées en brut en haut du bulletin de salaire et en négatif**. Le montant des IJ brutes reconstituées applicable tient compte de plusieurs paramètres (*montant de la rémunération, perception du SFT, etc.*).
- **Réintégrer, en suivant, les IJSS en net en bas du bulletin salaire et en positif** (en cas de subrogation uniquement, afin de matérialiser le reversement des IJSS nettes à l'agent).

Cette manipulation permet à l'agent de ne pas cotiser sur les IJSS qui sont assimilées à un revenu de remplacement mais uniquement sur la partie restante de la rémunération statutaire devant être maintenue par l'employeur à l'agent. Elle permet également à la collectivité de ne pas payer des charges patronales indues.

• **L'application du jour de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de **1/30^{ème}** ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).

S'agissant des indemnités journalières versées par la CPAM, elles ne seront versées qu'à compter du 4^{ème} jour d'arrêt maladie ([article R.323-1 du Code de la Sécurité Sociale](#)).



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

RAPPEL : le focus du MAG RH de décembre 2023 était consacré au jour de carence.

2^{ème} étape : l'arrêt individuel

À la suite de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail, la collectivité doit :

- 1- Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire avec indication des conditions de maintien de rémunération
- 2- Notifier l'arrêté à l'agent avec l'indication des voies et délais de recours
- 3- Enregistrer l'arrêté dans le dossier individuel de l'agent
- 4- Le cas échéant, transmettre l'arrêté au Centre de Gestion lorsqu'il le demande.

3^{ème} étape : l'attestation de salaire

La collectivité est tenue d'établir une attestation de salaire à destination de la CPAM afin de permettre le calcul et le versement des indemnités journalières ([article R. 323-10 du code de la sécurité sociale](#)). Cette attestation est réalisée via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site net-entreprises.fr.

La demande de subrogation s'effectue via la DSN et mentionne les dates de début et de fin de la période pendant la subrogation est demandée :

- La date de début correspondant à celle du début de l'arrêt de travail ;
- La date de fin correspondant au terme de la durée maximale de maintien du salaire et de la subrogation.

4^{ème} étape : la déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence de l'agent pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**

5^{ème} étape : l'application des mesures liées à l'envoi tardif de l'arrêt de travail

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit envoyer à la CPAM (volets 1 et 2) et à son employeur (volet 3) son avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant la date d'interruption de travail ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) et articles [L. 321-2](#) et [R. 321-2 du code de la sécurité sociale](#)).

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes ([article 15 du décret du 30 juillet 1987 pour les fonctionnaires](#) et [D. 323-2 du code de la sécurité sociale](#) pour les agents contractuels de droit public) :

o **Concernant le fonctionnaire :**

- A la première transmission hors délai : l'autorité territoriale informe, par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception, 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, 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.

o **Concernant le contractuel de droit public :**

- A la première transmission hors délai : La CPAM informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré.
- En cas de nouvel envoi tardif : Sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %. Il appartient également à l'employeur de réduire le traitement à due concurrence de la diminution des prestations en espèces ([article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Foire aux questions

Le mécanisme de la subrogation présente-t-il un intérêt pour l'employeur ?

Réponse : OUI

S'il ne demande pas la subrogation, l'employeur devra réclamer à l'agent son décompte, ce qui prendra du temps (préjudiciable et générateur de régularisations par la suite).

L'employeur subrogé dans les droits de l'agent doit faire apparaître les IJSS sur le bulletin de salaire, on parle de « réintroduction des indemnités journalières ».

Si les IJSS ne sont pas réintégréées sur le bulletin de salaire :

- la collectivité fait cotiser l'agent sur son salaire normal (cotisations indues car les IJSS ne sont pas soumises à cotisations sociales mais uniquement à la CSG et CRDS à des taux spécifiques) ;
- la collectivité paie des charges patronales indues ;
- la CPAM déclarant directement les IJSS versées aux impôts, celles-ci figurent sur la déclaration préremplie. L'agent qui aura perçu son salaire normal verra le même montant déclaré deux fois en maladie, maternité, paternité ou déclaré à tort en cas d'affection longue durée ou accident (pour 50 %).

L'employeur peut-il contrôler les arrêts de travail de ses agents ?

Réponse : OUI

Le fonctionnaire et l'agent contractuel doivent informer la collectivité de tout changement de résidence, afin de lui permettre d'effectuer ou de faire effectuer toutes les enquêtes nécessaires et de procéder aux contrôles et contre-visites en vue de s'assurer que les arrêts de travail sont justifiés. ([CE, 24 octobre 1990, n° 78592](#) et [CAA Marseille, 7 décembre 1999, n°97MA00593](#)).

À tout moment, l'employeur peut procéder à un contrôle de l'arrêt maladie par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le conseil médical peut être saisi. L'avis du conseil médical en formation restreinte peut être également contesté devant le conseil médical supérieur ([Article 15 du décret 87-602](#)).

La collectivité a-t-elle l'obligation de maintenir le régime indemnitaire de l'agent en cas d'absence résultant d'un CMO ?

Réponse : NON

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 (FPE), en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (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 ([CAA Marseille, 29 novembre 2011, n° 09MA00832](#) et [CE, 12 juillet 2006 n° 274628](#)).