

FLASH TECHNIQUE

## LA RÉMUNÉRATION DES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE AU 1<sup>ER</sup> MARS 2025

Les agents en arrêt pour raison de santé ne perçoivent plus l'intégralité de leur traitement, mais seulement 90 % les trois premiers mois de leur congé maladie ordinaire (CMO). Ainsi en ont décidé les parlementaires lors du vote de la loi de Finances pour 2025. La mesure s'applique aux CMO accordés ou prolongés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025.



### Les textes

- ▶ [Articles L. 822-1 à L. 822-5](#) du Code Général de la Fonction Publique « section 1 - congés de maladie ».
- ▶ [Décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
- ▶ [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.
- ▶ [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.
- ▶ [Décret n° 93-863 du 18 juin 1993](#) relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.
- ▶ [Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017](#) de finances pour 2018.
- ▶ [L'article 189 de la loi de finances pour 2025.](#)
- ▶ [Décret n° 2025-197 du 27 février 2025.](#)



## Les bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents de droit public, relevant du régime spécial de sécurité sociale ou du régime général de sécurité sociale peuvent bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.



## Conditions d'octroi du congé de maladie ordinaire

Pour être placé en congé de maladie ordinaire, **l'agent doit produire un certificat médical à sa collectivité dans un délai de 48 heures**.

En cas de transmission hors-délai, la collectivité adresse un courrier à l'agent lui indiquant le retard constaté et la réduction de rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les deux ans (hors hospitalisation ou si dans les 8 jours suivant l'établissement du certificat médical, de son impossibilité de le transmettre dans les délais.)

Le congé de maladie ordinaire peut être prolongé sous réserve de la production d'un certificat médical durant 6 mois consécutifs.

**Au-delà de 6 mois, la prolongation du congé est soumise à l'avis du conseil médical ([art.17 décret. N°87-602 du 30 juillet 1987](#)).**



En cas de contestation de l'avis du comité médical par l'agent ou l'autorité territoriale, le comité médical supérieur est consulté pour avis.

Durant le congé de maladie, en cas de doute sur l'inaptitude physique de l'agent, l'autorité territoriale peut ordonner une contre-visite auprès d'un médecin agréé.

Cet examen est obligatoire sous peine d'interruption du versement de la rémunération.



## Durée et rémunération du congé de maladie ordinaire

L'agent a droit à un ou plusieurs congés de maladie ordinaire dans la limite d'**un an au cours des 12 derniers mois**.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, l'agent est rémunéré en congé de maladie ordinaire :

- ▶ à 90 % pendant les 3 premiers mois (continus ou pas)
- ▶ à demi-traitement pendant les 9 mois suivants (continus ou pas).

Pour déterminer s'il bénéficie du plein ou du demi-traitement, on identifie pour chaque jour de congé les droits que l'agent a déjà consommés sur une période de référence dite « année glissante ».

Dès lors, l'agent à droit à 90 % de son traitement s'il n'a pas bénéficié, durant la période de référence (période d'un an précédant la date à laquelle sa situation est regardée) de plus de 90 jours de traitement à 90 %.

La **NBI** suit le sort du traitement en étant versée à 90 % durant les 3 premiers mois puis réduite de moitié les neufs mois suivants ([art. 2 décr. n° 93-863 du 18 juin 1993](#)).

De même, concernant le dispositif « transfert primes/points », il convient d'effectuer une réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement.

L'indemnité compensatrice de hausse de CSG subie également une variation de son montant dans les mêmes proportions que le traitement.

Concernant le régime indemnitaire, il convient de se référer aux règles de modulation inscrites dans la délibération.

Il convient toutefois de préciser que, conformément au principe de parité selon lequel les primes et indemnités accordées par les collectivités ne doivent pas dépasser celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'État, le régime indemnitaire sera aussi diminué à 90%.

### À noter

Si la délibération relative au régime indemnitaire (RIFSEEP, ISFE pour la filière police, ISOE pour la filière culturelle) prévoit que le maintien du régime indemnitaire suit le sort du traitement, il n'est pas nécessaire de délibérer à nouveau pour l'application de ces nouvelles dispositions.

Par contre, si la délibération prévoit expressément un maintien du régime indemnitaire à 100 % pendant les 3 premiers mois du CMO, il sera nécessaire de délibérer à nouveau pour tenir compte de la réforme prévue par la loi n°2025-127 du 14 février 2025.

Le Comité Social Territorial devra, en amont, être consulté pour avis avant toutes modifications de votre délibération relative au régime indemnitaire.

Quant au supplément familial de traitement est versé intégralement durant tout le congé.

La réduction de 10 % du traitement s'impose aux employeurs territoriaux.

En effet, la libre administration des collectivités territoriales par des conseils élus s'exerce « dans les conditions prévues par la loi » (art. 72 de la Constitution du 4 octobre 1958).

Or, la loi de finances pour 2025 ne donne pas compétence aux organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics pour déterminer le pourcentage du traitement maintenu au fonctionnaire pendant les 3 premiers mois du CMO.

Pour les agents contractuels, c'est la hiérarchie des normes qui s'oppose à l'adoption d'une délibération contraire aux dispositions réglementaires.



### La journée de carence

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, est appliquée la journée de carence.**

**Les fonctionnaires et les agents publics en congé de maladie ne bénéficient plus du maintien de leur rémunération le 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie ordinaire, sauf exception (article 115 de la loi de finances pour 2018).**

Cette disposition ne s'applique pas :

- ▶ lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L.27 et L.35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- ▶ au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;
- ▶ au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;

- ▶ aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article [L.324-1 du code de la sécurité sociale](#), pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit que le délai de carence ne s'appliquera plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de leur grossesse et jusqu'au congé maternité. L'entrée en vigueur est immédiate.



## CONTACT

**Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais**  
Maison des Sociétés -16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS  
Tél.: 06 18 76 32 96  
Courriel: ud-62@unsa-territoriaux.org