

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la décentralisation et de la
fonction publique

**Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie
des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État**

NOR : RFFF1428463C

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique

à

*Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les secrétaires d'État
Mesdames et messieurs les préfets de Région,
Mesdames et messieurs les préfets*

- Objet** : Mise en œuvre du décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires
- PJ** : - Annexe I – Questions / Réponses
- Annexe II – Modèle de lettre 1^{er} envoi tardif
- Annexe III – Modèle de lettre d'information des agents sur le dispositif

Résumé : Le fonctionnaire qui transmet à plusieurs reprises, sur une période de vingt-quatre mois, ses arrêts de travail au-delà du délai de quarante-huit heures, verra sa rémunération réduite de moitié entre la date de prescription de son arrêt de travail envoyé tardivement et sa date d'envoi effectif.

Mots-clés : congés et absences, protection sociale, rémunération/indemnitaire, droits et obligations

Textes de référence :

- articles 34 et 35 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

Texte modifié ou abrogé :

Date d'entrée en vigueur :

Avant l'entrée en vigueur des dispositions du décret du 3 octobre 2014, les fonctionnaires étaient, d'ores et déjà, soumis à une obligation de transmission de leurs arrêts de travail dans le délai de quarante-huit heures. Toutefois, cette mesure, non contraignante, n'était assortie d'aucune retenue sur salaire en cas d'envoi tardif, contrairement au régime prévu par le code

de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé et pour les agents contractuels de droit public.

Afin de raccourcir les délais de transmission des arrêts de travail et permettre ainsi le renforcement du contrôle de leur bien-fondé, l'article 126 de la loi de finances pour 2014 instaure la possibilité d'appliquer une retenue sur la rémunération du fonctionnaire qui ne respecte pas l'obligation de transmission des arrêts de travail dans le délai imparti.

Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires précise ainsi que le fonctionnaire doit transmettre à son administration, un avis d'arrêt de travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi.

La mesure de réduction de moitié de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'arrêt de travail dans le délai imparti.

L'annexe I précise, sous le format Questions / Réponses, les modalités d'application de ce dispositif. Par ailleurs, l'annexe II propose un modèle de lettre à l'agent en cas de premier envoi tardif.

Je vous invite à informer le plus largement possible l'ensemble des agents placés sous votre autorité de l'existence de ce nouveau dispositif. L'annexe III vous propose à cet effet un modèle de lettre d'information.

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale de l'administration
et de la fonction publique

Marie-Anne LÉVÊQUE



ANNEXE I

- QUESTIONS / RÉPONSES -

1. Le champ d'application des dispositions

1.1. Quels sont les personnels concernés ?

Le présent décret est applicable aux agents publics suivants :

- l'ensemble des fonctionnaires, stagiaires et titulaires, relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- les magistrats régis par le code de justice administrative ;
- les magistrats régis par le code des juridictions financières ;
- les magistrats régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.

Les agents contractuels de l'État qui sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie sont, d'ores et déjà, soumis à une obligation de transmission des arrêts de travail dans le délai de quarante-huit heures sous peine de réduction de moitié de leurs indemnités journalières en application des articles L. 321-2, R. 321-2 et D. 323-2 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

1.2. Quels sont les congés concernés ?

L'obligation de transmission des arrêts de maladie dans le délai de quarante-huit heures concerne les congés de maladie accordés au titre du 2° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les congés de maladie accordés dans les circonstances exceptionnelles citées au second alinéa de l'article 34 et les congés longue maladie et de longue durée sont exclus du dispositif car ils font déjà l'objet d'une procédure d'octroi comportant un contrôle administratif et médical de leur bien-fondé.

Il en est de même lorsque l'absence est justifiée au titre des congés « pathologiques » qui sont pris en charge au titre du congé de maternité prévu au 5° de l'article 34 de loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

2. La transmission de l'arrêt de travail et le délai de quarante-huit heures

2.1. Quelles est l'autorité destinataire de l'avis d'interruption de travail ?

L'agent doit transmettre l'avis d'arrêt de travail à l'administration dont il relève.

L'administration peut, autant que de besoin, fixer les modalités et circuits de transmission des arrêts de travail et établir les circuits d'information de la hiérarchie en cas d'absence.

En outre, et dans tous les cas, afin de permettre une bonne organisation du service, il est attendu de l'agent en arrêt de travail qu'il informe le plus rapidement possible son supérieur hiérarchique direct.

2.2. Comment est décompté le délai de quarante-huit heures ?

Le délai de quarante-huit heures commence à courir à partir du jour d'établissement de l'arrêt de travail par le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme. Il s'agit du jour de la prescription médicale de l'arrêt. Le délai de quarante-huit heures est décompté en jours calendaires.

Exemple : l'arrêt prescrit le 26 octobre devra être envoyé au plus tard le 28 octobre inclus.

Compte tenu des périodes d'ouverture des services postaux, il conviendra de calculer les délais selon les modalités inspirées des dispositions de l'article 642 du code civil, à savoir : « le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

Exemple : l'arrêt de travail prescrit le 12 juillet doit, en application du délai de quarante-huit heures, être transmis au plus tard le 14 juillet inclus. Ce jour étant férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Si la date de prescription est postérieure à la date d'absence du service de l'agent, ce dernier devra justifier cette absence sous peine de suspension intégrale au titre de l'absence de service fait. Il convient de rappeler que les professionnels de santé ont l'interdiction de prescrire des arrêts de travail postdatés ou antidatés. Ils doivent dater les arrêts de la date à laquelle ils ont constaté l'état de santé du patient.

2.3. Quelles sont les conséquences de l'envoi tardif sur les droits à congé de maladie ?

L'envoi tardif n'entraîne pas la forclusion du droit à bénéficier du congé de maladie. L'administration qui souhaite contester le bien-fondé de l'arrêt de travail doit soumettre l'agent à une contre-visite par un médecin agréé conformément aux dispositions de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

2.4. Quelles sont les modalités d'envoi de l'avis d'arrêt de travail ?

Il appartient à l'agent de transmettre son avis d'interruption de travail dans le délai de quarante-huit heures. Il pourra, le cas échéant, remettre personnellement ou faire remettre par la personne de son choix l'avis d'arrêt de travail auprès de son administration contre remise d'un récépissé à la demande de l'agent.

L'administration peut fixer, autant que de besoin, les modalités matérielles d'envoi de l'avis d'interruption de travail notamment en ce qui concerne les envois par télécopie ou par courriel. Lorsque l'envoi par télécopie ou courriel est admis, l'agent devra, en tout état de cause, transmettre en parallèle l'exemplaire original des volets n° 2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail.

3. Le premier envoi tardif : l'information de l'agent et la période de vingt-quatre mois

3.1. Quelles sont les modalités de constatation du caractère tardif de l'envoi ?

Le caractère tardif de l'envoi de l'arrêt de travail est constaté par l'administration qui veillera à conserver les éléments de nature à établir les faits (conservation de l'enveloppe d'envoi, copie du récépissé de remise de l'arrêt de travail en cas de remise en main propre ...).

Il est rappelé qu'il appartient à l'agent de ne transmettre à l'administration que les volets n° 2 et 3 des certificats médicaux (CERFA n° 10170*05) lorsque ce modèle est utilisé. Il doit conserver le volet n° 1 et le présenter, le cas échéant, à la demande du médecin agréé mandaté par l'administration.

3.2. Quelle est la modalité d'information de l'agent ?

L'agent est informé par courrier de l'envoi tardif de son arrêt de travail et de la réduction de rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif pendant une période de vingt-quatre mois.

Ainsi, il appartient à l'administration d'informer l'agent par écrit et de lui notifier ce courrier, par tous moyens à sa disposition (lettre en recommandé avec accusé de réception, notification par l'autorité administrative ...).

L'annexe II présente un modèle de courrier d'information suite à la première transmission tardive.

3.3. Comment est décomptée la période de vingt-quatre mois ?

La période de vingt-quatre mois pendant laquelle un nouvel envoi tardif entraîne une réduction de moitié de la rémunération commence à courir à partir de la date d'établissement du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Elle est décomptée de date à date chaque mois ayant la même valeur.

Exemple : l'agent a transmis tardivement un arrêt de travail prescrit le 6 juillet 2014, la période de vingt-quatre mois commence à partir du 6 juillet 2015 et se termine le 5 juillet 2017 inclus.

4. À partir du deuxième envoi tardif : la réduction de moitié de la rémunération

4.1. Dans quelles situations l'agent peut-il justifier de l'incapacité de transmettre son avis d'interruption de travail dans le délai de quarante-huit heures ?

L'agent hospitalisé est, dans tous les cas, exonéré du respect de l'obligation de transmission de son arrêt de travail dans le délai de quarante-huit heures.

Outre l'hospitalisation, l'agent dispose d'un délai de huit jours à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail, pour justifier de son incapacité à transmettre l'avis d'arrêt de travail dans le délai de quarante-huit heures.

Les situations dans lesquelles l'agent peut être considéré comme exonéré du respect de l'obligation de transmission sous quarante-huit heures, sont limitées aux cas de force majeure notamment les situations de mouvements sociaux au sein des services postaux.

Lorsque la date d'établissement de l'arrêt de travail ne permet matériellement pas un envoi dans les quarante-huit heures notamment lorsqu'elle correspond à une fin de semaine suivie

et/ou précédée par un jour férié. Il s'agira, dans ces situations exceptionnelles, de faire une application des règles de prorogation des délais présentées au point 2.2.

Exemple : l'agent est mis en arrêt de travail par prescription médicale établie le samedi 13 août, compte tenu de la fermeture des services postaux en fin de semaine selon le lieu de résidence de l'agent et du fait que le lundi suivant, 15 août, est férié, l'agent peut être dans l'incapacité matérielle de transmettre son avis d'arrêt de travail dans le délai de quarante-huit heures. Il ne pourra effectuer cette formalité que le mardi 16 août.

4.2. Comment est décompté le délai de huit jours ?

Le délai de huit jours permettant à l'agent de justifier du nouvel envoi tardif est exprimé en jours calendaires. Il conviendra, le cas échéant, d'appliquer les mêmes règles de computation des délais que celle mentionnées au deuxième paragraphe du point 2.2.

Exemple : l'agent mis en arrêt de travail le 5 mai et qui n'a pas pu transmettre son avis d'interruption de travail dans le délai de quarante-huit heures, peut justifier de son incapacité à effectuer cette formalité jusqu'au 13 mai inclus.

4.3. Quels sont les éléments de rémunération concernés par la mesure de réduction de moitié ?

Sont réduits de moitié en cas de nouvel envoi tardif sur une période de vingt-quatre mois :

- le traitement indiciaire brut ;
- le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire ;
- les primes et indemnités autres que celles listées à l'article 25 du décret du 14 mars 1986¹ et qui sont liées à l'exercice des fonctions. Sont, par exemple, concernées la prime l'indemnité d'administration et de technicité², l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires³, la part liée à l'exercice des fonctions de la prime de fonctions et de résultats⁴ ou bien encore l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise⁵.

En revanche, sont exclues de l'assiette de la réduction des rémunérations :

- le supplément familial de traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités listées à l'article 25 du décret du 14 mars 1986 précité, à savoir :
 - 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - 2° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
 - 3° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
 - 4° Les avantages en nature ;
 - 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
 - 6° La part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;

¹ Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

² Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

³ Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

⁴ Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats

⁵ Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

- 7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- 8° Le supplément familial de traitement ;
- 9° L'indemnité de résidence ;
- 10° 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.

L'assiette des éléments de rémunération concernés correspond ainsi au demi-traitement versé au fonctionnaire après quatre-vingt-dix jours de congé maladie ordinaire.

Pour les agents effectuant leur service à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée selon les règles fixées à l'article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

De la même manière pour les agents placés en congé de maladie ordinaire à demi-traitement, l'assiette de calcul de la retenue à prendre en considération est le demi-traitement et dans les mêmes proportions les primes et indemnités concernées en application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, il n'y a pas lieu d'appliquer la retenue sur rémunération pour ce jour.

4.4. Quelles modalités de suivi doivent-elles être mises en place ?

Les fonctionnaires étaient, d'ores et déjà, soumis à une obligation de transmission de leurs arrêts de travail dans le délai de quarante-huit heures. Les services devaient veiller à contrôler les délais de transmission afin de rappeler aux agents leur obligation de justification de toute absence voire, le cas échéant, les mettre en demeure de régulariser leur situation.

Au titre du nouveau dispositif, les services doivent en plus mettre en place une veille, durant une période de vingt-quatre mois, pour les seuls agents qui n'ont pas respecté une première fois l'obligation de transmission de leur arrêt de travail sous quarante-huit heures. Pour ces seuls agents, l'administration conservera les éléments de nature à établir la tardiveté des envois (conservation de l'enveloppe d'envoi, copie du récépissé de remise de l'arrêt de travail, notification du courrier d'information lors du 1^{er} envoi tardif, notification du courrier de rejet des justifications du retard...).

En cas de mobilité, l'ensemble des pièces étant consignées au dossier administratif du fonctionnaire, la nouvelle administration d'affectation de l'agent prend en charge le suivi de ses arrêts de maladie.

4.5. Comment le précompte est-il effectué sur la paye ?

Le précompte de 1/60^{ème} par jour sur la paye de l'agent est notifié par le gestionnaire au comptable, par mouvement de type 65 pour l'application PAY à raison d'un mouvement par jour de retard.

Les applications PAY et ETR seront en mesure de rattacher les éléments de rémunération qui rentrent dans l'assiette du précompte.

ANNEXE II

- MODÈLE DE LETTRE 1^{ER} ENVOI TARDIF -

Madame, Monsieur,

Objet : Mise en garde pour non-respect du délai de transmission de l'avis d'arrêt de travail.

[Un arrêt de travail / Une prolongation d'arrêt de travail] vous a été prescrit le *[date]*.

Je constate que vous avez transmis l'avis d'arrêt de travail correspondant le *[date]* soit *[nombre]* jours après la date d'établissement de *[l'arrêt de travail / la prolongation de l'arrêt de travail]*.

Le délai réglementaire de quarante-huit heures n'a donc pas été respecté.

En effet, l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, prévoit que, pour l'octroi du congé de maladie, un avis d'arrêt de travail ou de prolongation doit être transmis dans les quarante-huit heures suivant la date de son établissement.

En cas de nouvel envoi tardif d'arrêt de travail ou de prolongation dans les vingt-quatre mois, soit jusqu'au *[date]*, vous vous exposez, conformément aux dispositions de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 précité, à une réduction de moitié du montant de votre rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi.

La réduction de la rémunération ne sera pas appliquée si, en cas de nouvel envoi tardif, vous êtes hospitalisé ou si vous justifiez sous huit jours à compter de la prescription de cet arrêt de travail, de votre incapacité à le transmettre dans le délai de quarante-huit heures.

ANNEXE III

- MODÈLE DE LETTRE D'INFORMATION DES AGENTS SUR LE DISPOSITIF -

Madame, Monsieur,

Objet : Information sur les nouvelles conditions de transmission des arrêts de travail des fonctionnaires.

L'article 126 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a abrogé le délai de carence auparavant applicable dans la fonction publique. Cet article a également modifié l'article 24 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Il introduit de nouvelles conditions de transmission des arrêts de travail en les encadrant par un délai de transmission sous peine d'une réduction de la rémunération en cas d'envoi tardif. Cette mesure aligne les règles applicables aux fonctionnaires sur celles existantes pour les salariés du secteur privé et vos collègues contractuels.

Pris en application de cette mesure, le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires modifie l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, afin de préciser les conditions de mise en œuvre de l'obligation de transmission des arrêts de travail.

Vous étiez, d'ores et déjà, soumis à une **obligation de transmission de vos arrêts de travail dans le délai de quarante-huit heures** à compter de la date de prescription de l'arrêt.

Désormais, si vous ne respectez pas cette obligation, votre autorité administrative vous informera qu'**en cas de nouveau manquement à cette obligation sur une période de vingt-quatre mois, votre rémunération sera réduite de moitié entre la date de prescription de l'arrêt de travail et sa date d'envoi.**

La réduction de la rémunération ne sera pas appliquée si, lors du nouvel envoi tardif, vous êtes hospitalisé ou si vous justifiez, sous huit jours, de votre incapacité à transmettre votre avis d'interruption de travail dans le délai réglementaire.

Je vous rappelle que vous devez transmettre à votre administration les volets n° 2 et 3 de l'imprimé CERFA n° 10170*05. Vous devez conserver le volet n° 1 comportant des données médicales et le présenter, le cas échéant, au médecin agréé mandaté par l'administration à fin de contrôle du bien-fondé médical de votre arrêt de travail.