

## Rémunération du congé de maladie ordinaire

La loi de finances pour 2025 prévoit que **durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO)**, le **fonctionnaire** perçoit, après application de la journée de carence, **90 % du traitement**, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'[art. L. 822-3](#) du CGFP).

Cette mesure est transposée par décret aux **agents contractuels de droit public**<sup>(\*)</sup> pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement (modification des [art. 7, 12 et 45](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour les deux catégories d'agents, la réduction s'applique aux **CMO accordés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025** (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de la loi de finances).

 [Art. 189](#) de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 publiée au Journal officiel du 15 février 2025, [art. 4 et 16](#) du décret n° 2025-197 du 27 février 2025 publié au Journal officiel du 28 février 2025

<sup>(\*)</sup> Bien qu'ils appartiennent à cette catégorie, les **assistants maternels et familiaux** ne sont pas concernés dans la mesure où en cas de maladie ordinaire, ils bénéficient d'indemnités versées par l'employeur public en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions fixées par le code du travail ([art. R. 422-10](#) du CASF).

### Notre éclairage

**Aucune diminution de même nature n'affecte les périodes du CMO rémunérées à demi-traitement** ou encore les périodes rémunérées à plein traitement du congé de longue maladie (CLM), du congé de grave maladie (CGM) ou du congé de longue durée (CLD).

**N'est également pas concerné le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches, ces périodes étant considérées comme congé de maternité et non comme CMO** ([art. 4](#) du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 et [art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

On peut relever les incidences suivantes de la réduction du traitement en CMO :

- **supplément familial de traitement (SFT)** et **indemnité de résidence (IR)** : aucune conséquence ; ces accessoires du traitement sont conservés en totalité comme auparavant pendant toute la durée du CMO (dernier aliéna de l'[art. L. 822-3](#) du CGFP précité) ;
- **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : la diminution s'applique dans la mesure où la NBI est maintenue pendant le CMO dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 2](#) du décret n° 93-863 du 18 juin 1993) ;
- **régime indemnitaire** : la conservation des primes aux agents territoriaux absents pour indisponibilité physique doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du **principe de parité**, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat ([CE n° 462452](#) du 4 juillet 2024). Or, ces dispositions prévoient un **maintien du régime indemnitaire en CMO dans les mêmes proportions que le traitement** ([art. 1<sup>er</sup>](#) du décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

De plus, le montant de certaines primes est calculé **en pourcentage du traitement** : par exemple, **indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** de la police municipale ([art. 3](#) du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024) **prime de responsabilité** des emplois administratifs de direction ([art. 2](#) du décret n° 88-631 du 6 mai 1988).

Enfin, certaines primes **suivent le sort du traitement** en application du texte qui les a instituées : par exemple, **prime d'attractivité** des enseignants artistiques ([art. 6](#) du décret n° 2021-276 du 12 mars 2021), **prime « Grand âge »** ([art. 3](#) du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020) ou **prime de revalorisation** des médecins ([art. 3](#) du décret n° 2022-717 du 27 avril 2022).

- **complément de traitement indiciaire** (CTI) : réduction dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 15](#) du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020) ;
- **dispositif « transfert primes/points »** : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement ([art. 148](#) de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) ;
- **indemnité compensatrice de la hausse de la CSG** (IC-CSG) : variation du montant dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'absence pour raisons de santé ([art. 4](#) du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017) ;
- **requalification du CMO** : le placement rétroactif en CLM, CGM, CLD, CITIS ou congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement.

L'**entrée en vigueur de la mesure** n'est pas subordonnée à la publication d'un décret d'application pour les fonctionnaires : la loi de finances est d'application directe.

Les termes de la loi de finances et du décret (« CMO accordés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 ») éclairés par l'exposé des motifs de l'[amendement à l'origine de la disposition législative](#) (application aux « nouveaux congés de maladie ») impliquent que les **CMO en cours** dont le terme est postérieur à cette date demeurent régis par les dispositions antérieures.

En revanche, n'est pas explicitement tranchée par les textes la question de savoir si la diminution du traitement s'applique ou non aux **CMO ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> mars 2025 et renouvelés après cette date** (à titre de comparaison, voir par exemple, le [décret n° 2012-1061](#) du 18 septembre 2012 qui envisageait l'application aux prolongations des nouveaux effets du congé parental en matière de carrière). **Selon les informations recueillies auprès de la DGCL par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), les prolongations de CMO intervenant à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 sont concernées par la réduction de l'indemnisation à 90 % : tout envoi d'un nouvel arrêt de travail constitue un nouveau CMO même s'il prolonge une période précédente de CMO.**

Dans la mesure où le placement en CMO va désormais constituer systématiquement un évènement de gestion ayant un impact financier, la **suppression des arrêts de mise en CMO durant les trois premiers mois** préconisée par la DGAFP et la DGCL en 2023, au titre de la simplification de la gestion des ressources humaines, **n'aura plus lieu d'être** ([collectivités locales.gouv.fr](#)). Pour rappel, la liste des **pièces justificatives transmises au comptable** pour le paiement mensuel du personnel comporte, outre un état nominatif décompté individuel (bulletin de paye) ou collectif, la « **décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination portant modification de la situation administrative de l'intéressé, entraînant une modification de sa rémunération** ou de sa situation administrative avec indication de la date d'effet... » (annexe I du CGCT, [Rubrique 2 – Dépenses de personnel](#), sous- rubrique 21021. « Pièces générales » pour les paiements ultérieurs).

Il n'y a **pas de lien** entre la diminution de la rémunération du CMO à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 et les **exceptions à l'application de la journée de carence** dont le fondement juridique est autonome, distinct du CGFP ([art. 115 de la loi n° 2017-1837](#) du 30 décembre 2017 de finances pour 2018). Ainsi, par exemple, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, le **fonctionnaire en CMO accordé postérieurement à la déclaration de grossesse** et avant le début du congé de maternité percevra dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt 90 % de son traitement sous réserve du nombre de jours rémunérés à plein traitement au cours des 12 derniers mois. Le même raisonnement vaut pour les **agents atteints d'une affection de longue durée** (ALD) qui sont placés en CMO.

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

De même, l'organe délibérant **ne peut légalement déroger au principe de parité** avec la fonction publique de l'Etat en prévoyant un maintien intégral du montant du régime indemnitaire durant le CMO. Le principe de parité conduit également à **interdire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 la poursuite du versement de l'intégralité du régime indemnitaire** sur le fondement d'une délibération devenue illégale.

Relevons enfin que les **garanties minimales de la protection sociale complémentaire (PSC)** en prévoyance durant les congés de maladie s'appliquent « **à compter du passage à demi-traitement** » ([art. 3](#) et [4](#) du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022).