

Références : Article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Circulaire NOR/MCT/B.06.00027/C du 13.03.06

Nature

L'attribution du congé de maladie ordinaire correspond à toute maladie ne présentant pas de gravité particulière, non imputable au service, et ne relevant pas du régime des congés de longue maladie ou de longue durée, ou le cas échéant d'un congé de grave maladie s'il s'agit d'un fonctionnaire non affilié à la CNRACL.

Durée

La durée maximale du congé peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Traitement

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois, puis le traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants (avec maintien de l'intégralité du supplément familial de traitement).

Décompte

Le système de décompte conduit à apprécier au jour le jour les droits à congé et à rémunération du fonctionnaire.

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé à plein traitement tant que, pendant la période de référence d'un an incluant le jour d'arrêt de travail considéré, il ne lui a pas été attribué trois mois de congé de maladie ordinaire à plein traitement (90 jours).

Au-delà de 90 jours d'arrêt, accordés au titre de la maladie ordinaire, le fonctionnaire est rémunéré à demi-traitement.

Exemple :

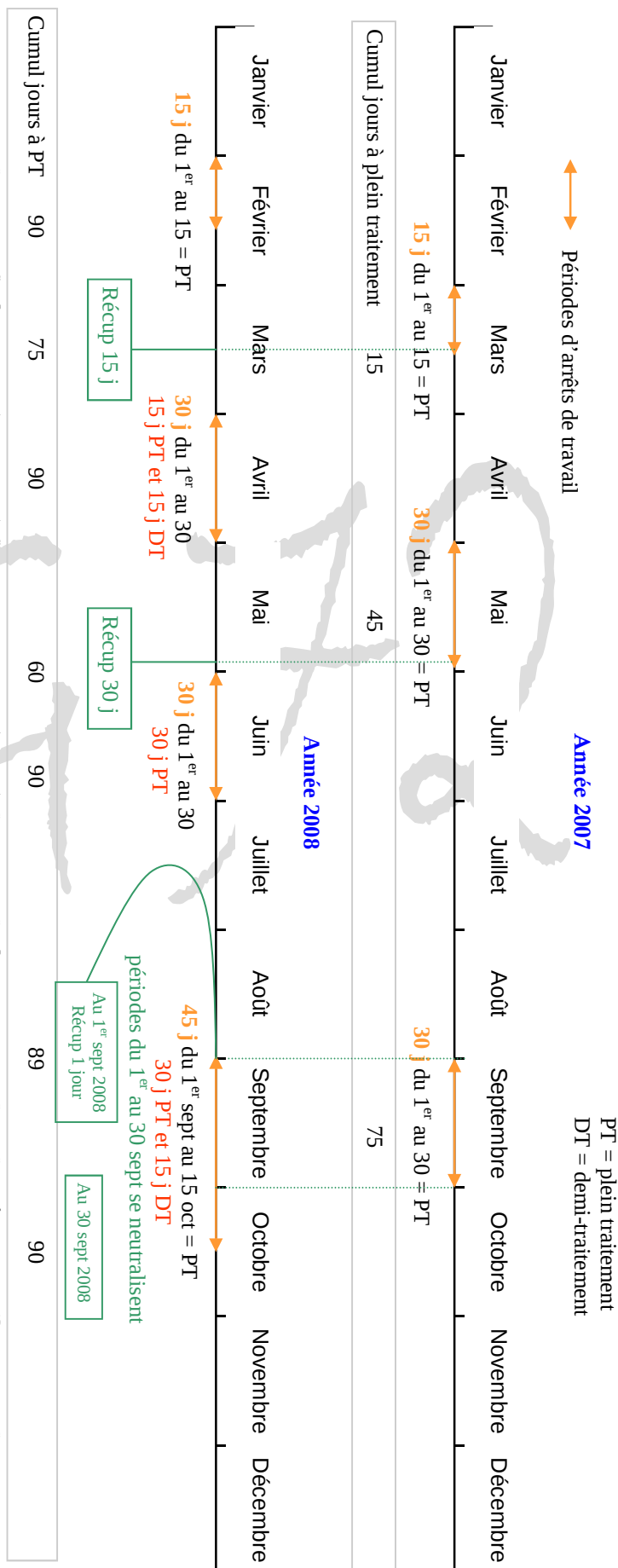
Voir illustration →

Le décompte des congés maladie ordinaire s'effectue sur l'année médicale (selon le système dit de « l'année de référence mobile »), soit 365 jours. Ainsi pour un arrêt du 1^{er} septembre 2008, l'année médicale remonte au 2 septembre 2007 (et non pas au 1^{er} septembre ce qui aurait pour résultat de remonter sur une période de 366 jours et non 365).

C'est pourquoi quand deux périodes de congés se chevauchent (du 1^{er} au 30 septembre), elles se neutralisent. Ainsi la journée du 1^{er} septembre 2007 n'est plus comptabilisée dans la période de 365 jours et libère une journée de plein traitement. Il en est ainsi jusqu'au 30 septembre 2008.

L'année de référence mobile conduit, en cas de congé fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

Il convient de retenir la durée effective du mois considéré et non la durée systématique de 30 jours.



Le congé de maladie ordinaire est de droit pendant les 6 premiers mois, sur production d'un certificat médical. **Au delà, il est soumis à l'avis du Comité médical.**

Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois, ses droits à congé de maladie ordinaire sont épuisés.

L'autorité territoriale est tenue de consulter pour avis le comité médical sur la position de l'agent à l'épuisement du congé :

- reprise des fonctions sur l'avis favorable du comité médical ;
 - en cas d'avis défavorable à la reprise des fonctions :
 - congé de longue maladie ou congé de longue durée,
 - disponibilité d'office en cas d'incapacité temporaire à tout emploi (si la maladie n'entre pas dans le cadre du congé longue maladie ou du congé longue durée) ou mise en congé sans traitement s'il s'agit d'un fonctionnaire stagiaire,
 - affectation sur un autre emploi dans des fonctions correspondant au grade de l'agent, ou reclassement dans un autre grade.
 - retraite pour invalidité, après avis de la commission de réforme, en cas d'incapacité définitive et absolue à l'exercice de tout emploi (ou licenciement s'il s'agit d'un fonctionnaire à temps non complet non affilié à la CNRACL ou d'un fonctionnaire stagiaire, après avis du comité médical).
- Dans ce cas, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

La reprise des fonctions

Après un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois consécutifs, le fonctionnaire est ré-admis sans autre formalité à reprendre ses fonctions, mais l'administration peut si elle le souhaite faire contrôler l'aptitude physique du fonctionnaire à la reprise de ses fonctions par le comité médical départemental, ou par médecin agréé de l'administration.

La reprise de fonctions peut justifier, sur l'avis du comité médical, l'aménagement provisoire du poste de travail afin de permettre ou de faciliter la réinsertion.

Après un congé maladie de 6 mois consécutifs pour une même affection, et après avis du comité médical, les fonctionnaires peuvent reprendre une activité à temps partiel pour raison thérapeutique.
Voir fiche 1.04.06.

Les obligations

- la transmission des certificats médicaux
- l'obligation de l'agent de se soumettre aux visites de contrôle
- l'obligation de se soumettre aux prescriptions médicales

Le certificat médical

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, le fonctionnaire doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de 48 heures adresser à l'autorité territoriale dont il relève un certificat médical de son médecin traitant ou d'un chirurgien-dentiste :

- le certificat médical prescrit un arrêt de travail pour une période déterminée ;
- il est exigible quelle que soit la durée de l'absence ;
- le 1^{er} feuillet de l'arrêt de travail qui mentionne les motifs médicaux le justifiant n'a pas à être transmis à l'autorité territoriale, dès lors qu'il comporte des données médicales, afin de préserver la confidentialité des mentions médicales à caractère personnel.

Le contrôle médical

L'autorité territoriale peut à tout moment du congé de maladie faire procéder à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé de l'administration, de façon à vérifier que l'agent bénéficiaire d'un congé est réellement dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour cause de maladie.

Le fonctionnaire est obligé de se soumettre à la contre-visite sous peine de l'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé de l'administration conclut à l'aptitude physique de l'agent, il doit reprendre son travail dès la notification de la décision territoriale sauf à saisir le comité médical.

- l'obligation de cesser tout travail rémunéré
- l'obligation de notifier les changements de résidence
- l'abandon d'un logement de fonctions (si sa présence est incompatible avec la bonne marche du service).

Les droits

DROITS À CONGÉS ANNUELS

Tous les congés de maladie sont considérés comme services accomplis pour le droit à congé annuel. L'octroi d'un ou plusieurs congés de maladie en cours d'année ne peut donc réduire le droit à congé annuel du bénéficiaire. Il appartient à l'autorité territoriale de fixer la date du congé annuel, compte tenu des nécessités du service, en en subordonnant l'octroi, soit à la reprise effective du service à l'expiration du congé de maladie, soit à la constatation médicale de l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions. (un congé annuel ne pouvant suivre ou interrompre un congé de maladie qu'à cette condition).

CONGÉ ANNUEL ET CONGÉ MALADIE

Placement en congés annuels pendant un congé maladie

L'article 14 du décret n° 87-602 du 30/07/87 dispose qu'« en cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie ».

Ainsi jusqu'à une jurisprudence de 2004, il était considéré que le congé maladie interrompait le congé annuel. Cependant, le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 259423 du 24/03/04 (syndicat Lutte Pénitentiaire) relativise ce principe. « Considérant que le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; que si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi ». Il appartient désormais à la collectivité de décider si l'agent doit être maintenu en congé annuel ou placé en congé maladie.

Report des congés annuels à cause de la maladie

Afin de se conformer à l'arrêt de la cour de justice européenne du 20/01/09, le ministère demande d'accorder automatiquement le report des congés annuels de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ces congés.

Circulaire n° COTB1117639C du 08/07/11

COMBINAISON AVEC D'AUTRES CONGÉS DE MALADIE

Un congé de maladie ordinaire rémunéré peut être suivi ou interrompu par un congé maladie d'un autre type (congé de longue maladie, grave maladie...).

RTT

Les congés pour raison de santé ne peuvent être pris en compte pour le calcul des jours de récupération au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29/12/10 de finances pour 2011.

NOTATION

L'agent ayant bénéficié d'un ou plusieurs congés de maladie ordinaire en cours d'année est noté sous réserve que sa présence ait été suffisante pour permettre une appréciation de sa valeur professionnelle.

DROIT À L'AVANCEMENT

Les périodes de congés maladie rémunérées sont considérées comme service accompli pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade ou la promotion au choix.

CONGÉS DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Un congé de maladie ordinaire peut suivre ou précéder immédiatement un congé de maternité ou d'adoption.

DROITS À LA RETRAITE

Les périodes de congé de maladie comptent pour la détermination du droit à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et donnent lieu au versement des retenues et contributions à la caisse.

Régime indemnitaire

Le décret n° 2010-997 du 26/08/10 vient réglementer le régime de maintien des primes des agents de l'Etat. Pendant un congé de maladie ordinaire, elles peuvent être maintenues pendant trois mois puis réduites de moitié pendant neuf mois. Si on ne peut faire une transposition automatique, ce texte peut fortement guider les collectivités dans la fixation des règles applicables à leurs propres agents. + voir fiche 1.06

BONIFICATION INDICIAIRE

Le bénéfice de la NBI est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement tant que l'agent n'est pas remplacé sur son poste.

STAGE ET TITULARISATION

Voir la fiche intitulée « Le stagiaire » classée en 1.03.00

TEMPS PARTIEL

Une demande de renouvellement de temps partiel ne peut intervenir durant un congé maladie.

Rôle du comité médical

Pour plus d'informations sur le rôle du comité médical voir la fiche 1.01.24.

Dispositions diverses

LES SOINS MÉDICAUX PÉRIODIQUES

Les absences d'un agent nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement (exemple de l'hémodialyse) peuvent être imputées au besoin par demi-journées sur ses droits à congé de maladie ordinaire.

LES CURES THERMALES

L'agent bénéficie à sa demande d'un congé annuel ou d'une période disponibilité pour convenances personnelles ou d'un congé sans traitement pour suivre une cure thermique à une date compatible avec les nécessités de la continuité du service public.

Cependant un congé de maladie ordinaire peut être accordé pour suivre une cure thermique lorsque celle-ci est prescrite médicalement et liée au traitement d'une maladie dûment constatée.

L'agent doit obtenir l'accord de la caisse primaire d'assurance maladie pour le paiement des prestations en nature et, d'autre part, l'octroi d'un congé de maladie ordinaire accordé par la collectivité après avis du comité médical.

La protection statutaire du congé de maladie ordinaire dû par les collectivités territoriales à leurs agents non titulaires concerne exclusivement les agents non titulaires de droit public.

Du moment qu'ils ont la qualité d'agent public, tous les agents non titulaires des collectivités territoriales sont concernés par la protection statutaire du congé de maladie ordinaire, qu'ils soient employés à temps complet ou à temps non complet, de façon continue ou discontinue, à titre permanent ou non permanent, et qu'ils aient été recrutés par un contrat d'engagement, par un arrêté ou sans acte d'engagement écrit.

Durée

L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
- après trois de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

L'ancienneté de services de l'agent doit être décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si l'engagement a été renouvelé, sauf le cas d'une démission volontaire qui fait perdre le bénéfice de l'ancienneté de services antérieure à la démission. Lorsque l'agent est recruté par un engagement à durée déterminée, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Le décompte

Le système de décompte conduit à apprécier au jour le jour les droits à congé et à rémunération de l'agent, compte tenu des congés maladie ordinaire précédemment obtenus par l'agent pendant une année. Lorsque l'agent est employé de manière continue, la période de référence est de 12 mois consécutifs incluant le jour d'arrêt de travail considéré. Lorsque l'agent est employé de manière discontinue, la période de référence est de 300 jours de services effectifs.

L'attribution du congé de maladie ordinaire fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale

lorsqu'il est nécessaire de situer des périodes de congé à plein traitement ou à demi-traitement.

Les prestations en espèces servies par le régime général de la sécurité sociale ou par le régime de la mutualité sociale agricole viennent en déduction de la prestation statutaire du congé de maladie ordinaire due aux agents.

Le contrôle médical

L'autorité territoriale peut à tout moment du congé de maladie faire procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé de l'administration. (se reporter aux explications des fonctionnaires)

La consultation du comité médical

Le comité médical est consulté lorsque :

- l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire rémunérés pour définir soit l'aptitude à la reprise des fonctions, soit un congé de grave maladie ou une mise en congé sans traitement pendant une durée maximale d'un an si l'incapacité est temporaire mais n'entre pas dans le cadre de la grave maladie ou le licenciement de l'agent en cas d'incapacité définitive. (se reporter aux explications des fonctionnaires)

La reprise des fonctions

Après un congé de maladie ordinaire l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre un emploi est réemployé dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire de la collectivité.

L'agent est réadmis sans autre formalité à reprendre ses fonctions, mais l'administration peut, si elle le souhaite faire contrôler l'aptitude physique de l'agent par le comité médical ou un médecin agréé.

Après un congé maladie de six mois consécutifs pour une même affection, sur prescription du médecin traitant et avis du médecin conseil de la CPAM, les agents non titulaires peuvent reprendre une activité à temps partiel pour motif thérapeutique. Voir fiche 1.04.06.

Agents affiliés à la CNRACL

Les éléments du traitement

Que le fonctionnaire soit en congé de maladie ordinaire à plein traitement, ou en congé de maladie ordinaire à demi-traitement, sa rémunération sera assise sur les éléments suivants :

- le traitement brut soumis à retenue pour pension à la CNRACL (réduit de moitié le cas échéant si le fonctionnaire est en position de demi-traitement)
- la totalité de l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités diverses, éventuellement conservées par le fonctionnaire
- la nouvelle bonification indiciaire si le fonctionnaire en perçoit une (réduite de moitié le cas échéant si le fonctionnaire est en position de demi-traitement).

FONCTIONNAIRE À TEMPS PARTIEL

Pendant la période correspondant à l'autorisation de service à temps partiel, l'établissement du traitement de l'agent doit tenir compte dans tous les cas de la quotité afférente au service à temps partiel pour le calcul du traitement. En outre, s'il s'agit d'une période à demi-traitement, ces éléments sont ensuite réduits à 50 %.

Au terme de cette période, le fonctionnaire demeurant en congé de maladie est rétabli dans les droits des fonctionnaires à temps plein.

FONCTIONNAIRE EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Il perçoit tous les éléments du traitement des fonctionnaires cités ci-dessus pendant toute la durée du congé de maladie, réduits cependant de 50% par rapport à la position du service à mi-temps. Le traitement brut soumis à retenue

pour pension et la NBI sont pour leur part réduits à 25% pendant une position de demi-traitement. L'indemnité exceptionnelle de 30% est maintenue intégralement pendant toute la durée du congé de maladie rémunéré.

Les cotisations sociales

COTISATIONS SUR LE PLEIN TRAITEMENT

- Assiette Sécurité sociale

Les cotisations sont assises sur le traitement indiciaire brut.

- Assiette CNRACL

Les cotisations (part ouvrière et part patronale) sont calculées sur le traitement indiciaire brut.

COTISATIONS SUR LE DEMI-TRAITEMENT

- Assiette Sécurité sociale

Lorsque le plein traitement est inférieur au plafond de la sécurité sociale, aucune cotisation ni ouvrière ni patronale n'est opérée.

Lorsque le plein traitement est supérieur ou égal au plafond de la sécurité sociale, l'assiette de la cotisation sécurité sociale porte sur la différence entre le demi-traitement brut et le demi-plafond de la sécurité sociale.

- Assiette CNRACL

Les cotisations (ouvrières et patronales) sont calculées sur le demi-traitement de base brut.

LES CONTRIBUTIONS SOCIALES

Le traitement du fonctionnaire en congé de maladie ordinaire à plein ou à demi-traitement est assujéti, dans les conditions du droit commun, à la CSG et CRDS.

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE



**AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES
AFFILIÉS À LA CNRACL**

**AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES
NON AFFILIÉS À LA CNRACL**

AGENTS NON TITULAIRES

Prestations dues aux agents

	DURÉE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	DURÉE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	DURÉE de l'obligation d'indemnisation selon ancienneté	MONTANT en % du traitement
Maladie ordinaire	1 an	3 mois : 100 % + 9 mois : 50 % (1)	1 an	3 mois : 100 % + 9 mois : 50 % (1)	Ancienneté : (2) < 4 mois : Néant Entre 4 mois et 2 ans : 1 mois 100% + 1 mois 50 % Entre 2 ans et 3 ans : 2 mois : 100 % + 2 mois 50% > 3 ans : 3 mois : 100% + 3 mois : 50%	

- (1) Les 50 % sont portés à 66,66 % si 3 enfants à charge. **La majoration à 51,49 % (ou 68,66 %) à compter du 7^{ème} mois d'arrêt continu lorsque l'agent effectue plus de 200 h par trimestre est supprimée (loi n° 2005-1579 du 19/12/05). Une disposition transitoire exclut les arrêts de travail en cours d'indemnisation depuis plus de six mois au 1^{er} janvier 2006.**
- (2) La période à 50 % est prolongée jusqu'au 365^{ème} jour pour les agents effectuant + 200 heures par trimestre

Participation de la sécurité sociale

		- 200 HEURES PAR TRIMESTRE	+ 200 HEURES PAR TRIMESTRE	- 200 HEURES PAR TRIMESTRE	+ 200 HEURES PAR TRIMESTRE
Maladie ordinaire	Néant	Néant	A partir du 4 ^{ème} jour 50 % jusqu'au 365 ^{ème} jour (3)	Néant	A partir du 4 ^{ème} jour 50 % jusqu'au 365 ^{ème} jour (3)

- (3) Les 50 % sont portés à 66,66 % si 3 enfants à charge. **La majoration de 51,49 % (ou 68,66 %) à compter du 7^{ème} mois est supprimée (loi n° 2005-1579 du 19/12/05). Une disposition transitoire exclut les arrêts de travail en cours d'indemnisation depuis plus de six mois au 1^{er} janvier 2006.**

Prestations à la charge de la collectivité

	DURÉE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	- 200 HEURES PAR TRIMESTRE	+ 200 HEURES PAR TRIMESTRE	- 200 HEURES PAR TRIMESTRE	+ 200 HEURES PAR TRIMESTRE
Maladie ordinaire	1 an	3 mois : 100 % + 9 mois : 50 % (1)	3 mois : 100 % + 9 mois : 50 % (1)	3 jours : 100% A partir du 4 ^{ème} jour jusqu'au 90 ^{ème} jour : 50 % (4)	100 % des obligations de la collectivité	3 jours : 100% + du 4 ^{ème} jour à la fin à la fin du 1 ^{er} , 2 ^e ou 3 ^e mois : 50 % (4)

- (4) Les 50 % sont réduits à 33,33 % si 3 enfants à charge

Agents non affiliés à la CNRACL

Les obligations des collectivités

Les collectivités sont soumises aux obligations statutaires prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988 et doivent verser aux agents un plein traitement ou un demi-traitement selon leur ancienneté (se référer à l'article 61)

La subrogation de l'employeur

La collectivité procédant à la liquidation du traitement de l'agent doit user de son plein droit de subrogation pour encaisser aux lieu et place de l'agent les indemnités journalières qui lui sont dues par la caisse d'assurance maladie. A ce titre, la collectivité doit demander la subrogation sur l'attestation destinée à la caisse de sécurité sociale et faire signer par l'agent l'autorisation de subrogation.

Le calcul de traitement

LES ÉLÉMENTS DU TRAITEMENT

Voir pour les agents affiliés à la CNRACL

LA BASE DE COTISATION

Les cotisations sociales s'appliquent uniquement sur la différence entre le traitement brut de l'agent et le montant des indemnités journalières de maladie. En effet, les indemnités journalières servies par la CPAM ont déjà été soumises à cotisation.

Exemple :

Salaire brut 1300 €

Montant des indemnités journalières 800 €

Base de cotisation 500 € (1300 - 800)

Calcul du salaire :

Base cotisation = 500 €

CSG	2,40 %	11,64 €
	5,10 %	24,73 €
CRDS	0,5 %	2,42 €
Maladie	0,75%	3,75 €
Veuvage	0,10%	0,50 €
Vieillesse	6,65%	33,25 €
Ircantec	2,25%	11,25 €
=		87,54 €

Salaire net : (500 - 87,54) + 800 = 1212,46 €

Principe

Le salaire versé à l'agent en arrêt de maladie ne doit pas être supérieur à son salaire habituel. Il convient donc de comparer le montant précédent (1212,46 €) au salaire habituel 1072,37 €.

Le salaire versé en maladie s'avérant supérieur au salaire habituel, il convient d'appliquer un coefficient multiplicateur.

Calcul du coefficient multiplicateur :

$$\frac{1300}{1072,37} = 1,212$$

Ce coefficient multiplicateur est à appliquer au montant des indemnités journalières :

$$800 \times 1,212 = 969,60 \text{ €}$$

Calcul du net garanti :

$$969,60 - 800 \text{ €} = 169,60 \text{ €}$$

Nouvelle base de cotisation

$$(1300 - 800) - 169,60 = 330,40 \text{ €}$$

$$\text{CSG/CRDS : } (330,40 \times 97 \%) \times 8\% = 25,64 \text{ €}$$

$$\text{Mal/Vieil/Veuv/Ircantec : } 330,40 \times 9,75\% = 32,21 \text{ €}$$

$$25,64 + 32,21 = 57,85 \text{ €}$$

Net à payer : IJ = 800 €

$$+ (330,40 - 57,85) = 272,55$$

$$1072,55 \text{ €}$$

ARRÊTÉ PLAÇANT EN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

LE PRESIDENT/MAIRE,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26/01/84 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

(Le cas échéant) Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

(Le cas échéant) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

(Le cas échéant) Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,

Vu les certificats médicaux d'arrêt de travail produits par M....., pour la période du..... au

Vu les congés de maladie ordinaire obtenus par M..... sur une période de référence d'un an ;
(Ou sur une période de 300 jours de services effectifs s'il s'agit d'un agent non titulaire de la fonction publique territoriale employé de façon discontinue)

ARRETE :

Article 1 : A compter du, M....., né(e) le, *(grade ou emploi)* est placé en congé de maladie ordinaire rémunéré dans les conditions suivantes :

- du..... au..... inclus à plein traitement
- du auinclus à demi-traitement.

Article 2 : Le présent arrêté sera transmis :

- au représentant de l'état,
- au comptable de la collectivité,
- au président du centre de gestion,

et notifiée à l'intéressé(e).

Fait à, le

Le Président/Maire

Le Président/Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent