

Future limitation de la durée des arrêts de maladie : ce que vous devez savoir

Le dimanche 9 novembre 2025, l'Assemblée nationale a adopté une nouvelle mesure importante dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Cette disposition fixe une **durée maximale des arrêts de travail**, avec des plafonds définis pour les arrêts maladie : **un mois** (1 mois) pour un premier arrêt prescrit, et **deux mois** (2 mois) pour un renouvellement. Toutefois, les médecins auront la possibilité de déroger à ces limites en fonction de la situation clinique du patient, à condition de justifier cette prolongation dans leur prescription.

Cette nouvelle règle, bien que suscitée par des enjeux budgétaires et organisationnels, modifie profondément le cadre des arrêts maladie, notamment pour les fonctionnaires territoriaux. Le texte voté va bien au-delà de la proposition initiale du gouvernement, qui prévoyait des durées beaucoup plus courtes : **15 jours** pour un premier arrêt prescrit par un médecin généraliste et **30 jours** à l'hôpital. Le texte final, après débats parlementaires, a opté pour des durées plus longues et a été inscrit directement dans la loi, donnant plus de visibilité et de sécurité juridique à cette réforme.

Un changement fondamental pour la gestion des arrêts maladie

Les enjeux pour les employeurs territoriaux

Pour les responsables des ressources humaines dans les collectivités territoriales, l'adoption de cette réforme soulève plusieurs enjeux stratégiques et organisationnels :

1. Maîtrise des absences et rationalisation des coûts : les absences de courte durée représentent un coût important pour les employeurs publics. En limitant la durée des arrêts de travail, le gouvernement cherche à **réduire les coûts indirects liés à l'absentéisme**, notamment pour les petites et moyennes collectivités. Cela permet également une meilleure gestion des services publics, souvent fragilisés par l'absence prolongée de certains agents.

2. L'impact sur la gestion des ressources humaines : cette mesure incite les employeurs à organiser leur gestion des absences de manière plus **stratégique et réactive**. Les responsables RH devront notamment ajuster leurs procédures pour le suivi des arrêts et veiller à ce que les agents soient bien informés sur ces nouvelles règles. Ce changement met également en lumière l'importance de renforcer la **communication interne** et le dialogue avec les agents sur les impacts de cette réforme sur leur santé au travail.

3. Suivi médical et dérogations : bien que la réforme impose un cadre strict, elle laisse une certaine **flexibilité** aux médecins, qui peuvent justifier des arrêts prolongés en fonction de l'état de santé des agents. Les responsables RH devront s'assurer que ces dérogations soient bien documentées et justifiées, en lien avec les services médicaux internes de la collectivité, afin de garantir une gestion optimale des absences.

Ce que change concrètement la mesure pour les fonctionnaires territoriaux

Concrètement, cette mesure va introduire une nouvelle dynamique dans la gestion des arrêts maladie pour la fonction publique territoriale :



-Pour un **premier arrêt maladie**, la durée maximale sera de **30 jours**.

-En cas de **renouvellement**, cette durée pourra être prolongée jusqu'à **60 jours**.

-Les **médecins** auront la possibilité de **déroger à ces limites** dans des situations spécifiques, comme en cas de pathologie grave, à condition d'en apporter la justification écrite.

La principale conséquence pour les employeurs territoriaux réside dans le suivi des arrêts de travail et la gestion des remplacements. En effet, l'introduction de plafonds stricts pourrait provoquer une hausse du nombre de **retours précoces au travail**, parfois avec des risques pour la santé des agents, mais aussi pour le bon fonctionnement des services publics.

Anticiper et adapter les procédures RH internes

Les **responsables RH** des collectivités devront prendre plusieurs mesures pour s'adapter à cette nouvelle législation :

1. Repenser la gestion des absences : il sera nécessaire de mettre en place un système de **suivi rigoureux** des arrêts maladie, avec des outils de gestion des absences clairs. Des protocoles devront être révisés, notamment pour intégrer les durées maximales et les procédures de renouvellement des arrêts. Les responsables devront également préparer des **plan de retour au travail** pour accompagner les agents après un arrêt prolongé.

2. Sensibiliser les managers : il est primordial que les **managers de proximité** soient formés et informés des nouvelles règles. Ils doivent être capables de comprendre les enjeux liés à la santé des agents et à leur retour en poste après un arrêt. Des **comités de suivi des absences** peuvent être mis en place pour suivre les situations sensibles et garantir un accompagnement personnalisé.

3. Prendre en compte les spécificités des pathologies longues : dans certains cas, des **arrêts de travail plus longs** seront nécessaires. Il sera donc crucial de mettre en place des dispositifs adaptés, comme la **médecine préventive** et l'aménagement des postes de travail, afin de favoriser la **reprise progressive** et de réduire les risques de rechute.

4. Préparer les agents à la réforme : il est essentiel de communiquer de manière transparente avec les agents sur les nouvelles durées maximales des arrêts maladie. Des **sessions d'information** doivent être organisées, avec des supports clairs, pour garantir que chacun comprenne bien les règles et les exceptions possibles.

Conclusion : une nouvelle donne pour la gestion des absences

Cette réforme, bien qu'elle vise à rationaliser la gestion des arrêts maladie, impose aux collectivités une vigilance accrue en matière de suivi médical, de gestion des absences et d'accompagnement des agents. L'introduction d'une **durée maximale** d'arrêt de travail constitue un **changement majeur** pour les employeurs publics locaux, qui devront anticiper ses impacts sur l'organisation du travail, tout en garantissant la santé et le bien-être des agents.

Les responsables RH doivent désormais ajuster leur gestion des absences, veiller à la bonne application de cette réforme et s'assurer que les agents bénéficient des aménagements nécessaires. Cette réforme, si elle est bien intégrée dans les processus internes, pourra se traduire par une gestion plus efficace des ressources humaines, tout en préservant la qualité du service public et le bien-être des agents.