

Reprise anticipée après un arrêt de maladie ordinaire dans la fonction publique territoriale : quelles règles l'employeur et l'agent doivent-ils respecter ?



**Reprise anticipée après un arrêt de maladie ordinaire dans la fonction publique territoriale :
quelles règles l'employeur et l'agent doivent-ils respecter ?**

Un agent territorial peut-il reprendre ses fonctions avant la date de fin mentionnée sur son arrêt de travail ? Cette situation, de plus en plus fréquente depuis la réduction de la rémunération en congé de maladie ordinaire, soulève des difficultés juridiques, médicales, administratives et financières importantes.

La volonté de l'agent de reprendre son activité ne suffit pas.

Le retour doit être compatible avec son état de santé, porté à la connaissance de l'employeur public, organisé par la collectivité et correctement déclaré lorsque l'agent relève du régime général de la sécurité sociale.

Une reprise improvisée expose la collectivité à des erreurs de paie, à des indus d'indemnités journalières et, surtout, à une mise en cause de sa responsabilité si les conditions de retour ne garantissent pas la santé et la sécurité de l'agent.

À retenir : un agent ne doit pas reprendre de sa propre initiative avant le terme de son arrêt.

La reprise anticipée doit être formalisée, portée à la connaissance de l'employeur et enregistrée administrativement avant le retour effectif dans le service.

Sommaire

- [1. Pourquoi les demandes de reprise anticipée augmentent](#)
- [2. Une reprise possible, mais juridiquement encadrée](#)
- [3. Le document médical nécessaire](#)
- [4. Le rôle de l'autorité territoriale](#)
- [5. Les formalités selon le statut de l'agent](#)
- [6. Le rôle de la médecine préventive](#)
- [7. La responsabilité de la collectivité](#)
- [8. Le risque d'indemnités journalières indues](#)
- [9. Les effets sur les droits à congé de maladie](#)
- [10. Les dispositifs d'accompagnement de la reprise](#)
- [11. Les principales situations pratiques](#)
- [12. La procédure recommandée aux services RH](#)
- [13. Conclusion](#)

1. Pourquoi les demandes de reprise anticipée augmentent

Le congé de maladie ordinaire correspond à la situation de l'agent qui se trouve temporairement dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison de son état de santé.

La durée maximale du congé de maladie ordinaire d'un fonctionnaire territorial est fixée à douze mois.

Les droits sont appréciés au regard des périodes de congé déjà utilisées et de la situation administrative de l'agent.

Depuis le 1er mars 2025, la rémunération versée pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire a été réduite. Le fonctionnaire ne perçoit plus que 90 % de son traitement indiciaire, après application du jour de carence lorsqu'il est applicable. Les neuf mois suivants demeurent rémunérés à demi-traitement.

Cette diminution peut être complétée par une réduction du régime indemnitaire lorsque la délibération locale prévoit une modulation des primes en fonction de l'absence ou de l'exercice effectif des fonctions.

Pour les agents percevant une rémunération modeste, notamment ceux relevant de la catégorie C, la perte peut être importante. Elle peut conduire certains agents à envisager une reprise avant la date initialement prescrite, parfois alors que leur état de santé n'est pas totalement stabilisé.

Période du congé de maladie ordinaire	Traitement indiciaire	Supplément familial de traitement	Indemnité de résidence
Du 1er au 90e jour	90 % du traitement indiciaire, sous réserve du jour de carence.	Maintien intégral.	Maintien intégral.
Du 91e jour jusqu'à la fin des droits	Demi-traitement.	Maintien intégral.	Maintien intégral.

Point de vigilance : une motivation financière ne suffit jamais à rendre souhaitable une reprise anticipée. L'employeur doit rester attentif au risque de présentéisme contraint et à une reprise incompatible avec la santé de l'agent.

2. Une reprise possible, mais juridiquement encadrée

Un agent public territorial peut, en principe, revenir travailler avant la fin initialement prévue de son arrêt maladie. Cette reprise ne peut toutefois pas résulter de la seule volonté de l'intéressé. L'arrêt de travail a justifié son placement en congé de maladie et son absence du service. La fin anticipée de cette situation doit donc être formalisée.

L'agent ne doit pas se présenter spontanément sur son lieu de travail ni recommencer à accomplir ses missions sans avoir préalablement informé la collectivité.

L'employeur doit disposer des éléments lui permettant d'organiser la reprise, de régulariser la situation administrative et de vérifier que le retour est compatible avec la santé et la sécurité de l'agent.

Principe opérationnel : la reprise anticipée suppose une coordination entre l'agent, son médecin, la direction des ressources humaines, le responsable hiérarchique et, lorsque la situation le nécessite, le service de médecine préventive.

3. Le document médical nécessaire

L'arrêt de travail initial demeure valable jusqu'à sa date de fin tant qu'il n'a pas été régulièrement modifié.

L'agent qui souhaite reprendre avant cette date doit donc consulter le médecin ayant établi l'arrêt ou son médecin traitant afin que celui-ci apprécie l'évolution de son état de santé et formalise une nouvelle date de reprise.

Le document transmis doit permettre à la collectivité d'identifier clairement la date à laquelle l'arrêt cesse de produire ses effets.

Le médecin de prévention n'a pas vocation à prescrire ou à interrompre le congé de maladie ordinaire à la place du médecin traitant. Son rôle consiste à apprécier la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste, puis à proposer, si nécessaire, des adaptations des conditions de travail.

À éviter : accepter le retour de l'agent sur la base d'un simple courriel, d'une déclaration orale ou d'une attestation rédigée par l'intéressé. Ces éléments ne suffisent pas à sécuriser la modification de la période d'arrêt prescrite.

4. Le rôle de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale doit être informée avant toute reprise anticipée. Elle doit pouvoir organiser matériellement le retour et vérifier que toutes les formalités ont été accomplies.

L'agent ne peut imposer une reprise immédiate en se présentant sans préavis dans le service.

La collectivité doit notamment vérifier la date exacte de reprise, régulariser la paie, informer le responsable hiérarchique, remettre le poste à disposition et traiter la situation de l'éventuel agent recruté pour assurer le remplacement.

Lorsqu'un contractuel a été recruté pour remplacer l'agent absent, les conditions de son contrat doivent être examinées. Lorsque le terme du contrat est lié au retour de l'agent remplacé, la reprise anticipée peut entraîner la fin du remplacement dans les conditions prévues par le contrat et par les règles applicables aux agents contractuels. La collectivité peut demander un délai raisonnable pour organiser le retour lorsque des mesures matérielles, organisationnelles ou médicales doivent être mises en place.

Elle ne peut cependant pas prolonger arbitrairement le congé de maladie alors que le médecin a fixé une date de reprise anticipée et que les conditions administratives du retour peuvent être réunies.

5. Les formalités selon le statut de l'agent

Les démarches diffèrent selon que l'agent relève du régime spécial de la CNRACL ou du régime général de la sécurité sociale.

Situation de l'agent	Formalités principales	Conséquence financière
Fonctionnaire affilié à la CNRACL	Transmission du document médical à l'autorité territoriale et régularisation de la position administrative.	Rétablissement de la rémunération correspondant à l'activité à compter de la reprise effective.
Fonctionnaire relevant du régime général	Information de l'employeur et signalement de la reprise à l'organisme de sécurité sociale.	Arrêt du versement des indemnités journalières et reprise de la rémunération d'activité.
Agent contractuel	Transmission du document médical à l'employeur et déclaration de la reprise à la CPAM.	Interruption des indemnités journalières et reprise du versement du salaire.
Agent bénéficiant de la subrogation	Signalement effectué par l'employeur auprès de la CPAM.	Arrêt du versement des indemnités journalières à la collectivité.

Lorsque la collectivité pratique la subrogation, elle doit signaler rapidement la reprise afin d'éviter la poursuite du versement des indemnités journalières alors que l'agent a repris une activité rémunérée.

La date de reprise doit également être intégrée sans délai dans le logiciel de paie, dans le dossier individuel et dans le système d'information des ressources humaines.

6. Le rôle de la médecine préventive

La reprise anticipée ne dispense pas l'employeur de mobiliser la médecine préventive lorsque l'état de santé de l'agent ou les contraintes de son poste le justifient.

La médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle apprécie la compatibilité entre l'état de santé et le poste et peut proposer des mesures d'adaptation.

Selon la durée de l'arrêt, la nature de la pathologie, les fonctions exercées et les risques professionnels, une consultation peut être organisée avant ou à l'occasion de la reprise.

Le service de médecine préventive peut notamment proposer une adaptation des horaires, une limitation temporaire de certaines tâches, une réduction du port de charges, un changement provisoire d'affectation ou un aménagement de l'environnement de travail.

Le suivi médical périodique

Le suivi médical des agents territoriaux est organisé selon une périodicité différenciée tenant compte de leur situation personnelle et des risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Catégorie de suivi	Périodicité générale	Agents concernés
Suivi médical courant	Visite d'information et de prévention selon la périodicité réglementaire applicable.	Agents ne présentant pas de risque ou de vulnérabilité particulière.
Surveillance médicale particulière	Suivi renforcé et adapté à la situation de l'agent.	Agents en situation de handicap, femmes enceintes, agents exposés à des risques particuliers ou bénéficiant d'un aménagement de poste.

La reprise après une absence prolongée doit être utilisée comme un moment privilégié pour réévaluer les conditions d'exercice des fonctions et prévenir une rechute ou une désinsertion professionnelle.

Précision importante : les seuils de visite de reprise applicables aux salariés du secteur privé ne doivent pas être transposés automatiquement aux agents territoriaux. Dans la fonction publique territoriale, il convient d'appliquer les règles propres à la médecine préventive et aux congés statutaires concernés.

7. La responsabilité de la collectivité

L'employeur public doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses agents. Accepter une reprise anticipée sans disposer des éléments nécessaires ou sans mettre en œuvre les adaptations recommandées peut caractériser un manquement à cette obligation.

Si l'agent est victime d'une rechute, d'un malaise ou d'un accident après une reprise insuffisamment préparée, la responsabilité de la collectivité peut être recherchée.

Le risque est particulièrement important lorsque l'employeur connaissait la fragilité de l'agent, avait été alerté sur les difficultés du poste ou n'a pas suivi les préconisations de la médecine préventive.

Responsabilité managériale : un supérieur hiérarchique ne doit jamais accepter informellement le retour d'un agent encore placé en congé de maladie. La demande doit être immédiatement transmise à la direction des ressources humaines.

La collectivité doit également veiller à ne pas exercer de pression sur l'agent pour qu'il reprenne plus tôt. Une reprise encouragée pour résoudre une difficulté d'effectif ou garantir la continuité du service pourrait être contraire à l'obligation de protection de la santé.

8. Le risque d'indemnités journalières indues

Pour les agents affiliés au régime général, la reprise anticipée entraîne l'arrêt du versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

Lorsque la reprise n'est pas déclarée rapidement, la CPAM peut continuer à verser des prestations alors que l'agent a retrouvé une rémunération d'activité.

Ces sommes deviennent indues et peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement.

Lorsque la collectivité pratique la subrogation, elle est directement concernée.

Elle doit s'assurer que le signalement de reprise est transmis dans les meilleurs délais par la déclaration sociale nominative ou par le canal prévu avec la caisse.

Un contrôle interne doit permettre de rapprocher la date réelle de reprise, les éléments de paie et les indemnités journalières reçues.

Bonne pratique : le gestionnaire chargé de la reprise administrative doit transmettre simultanément l'information au service paie et au gestionnaire chargé des relations avec la CPAM.

9. Les effets sur les droits à congé de maladie

La reprise anticipée interrompt la période de congé de maladie à compter du retour effectif de l'agent.

Elle doit être enregistrée avec précision, car elle influe sur le décompte des droits à congé de maladie et sur la rémunération applicable en cas de nouvel arrêt.

Il convient toutefois d'écarter l'idée selon laquelle une seule journée de reprise réinitialiserait automatiquement tous les droits à congé de maladie ordinaire.

Les droits sont appréciés selon les règles statutaires applicables, notamment au regard des jours de congé de maladie déjà accordés pendant la période de référence.

Une reprise très brève suivie d'un nouvel arrêt pour la même pathologie doit également être examinée avec prudence. Elle peut révéler que l'état de santé n'était pas réellement compatible avec le retour à l'activité.

Correction juridique essentielle : une reprise d'une journée ne permet pas, à elle seule, de faire disparaître les congés de maladie déjà pris au cours des douze mois précédents. Les services RH doivent continuer à appliquer le décompte réglementaire des droits.

10. Les dispositifs d'accompagnement de la reprise

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel pour raison thérapeutique permet à l'agent de reprendre progressivement ses fonctions lorsque cette organisation favorise l'amélioration de son état de santé, sa réadaptation ou sa rééducation professionnelle. Il peut constituer une solution plus sécurisée qu'un retour immédiat à temps complet, notamment après un arrêt prolongé ou en présence d'une pathologie chronique.

La quotité et les modalités d'organisation doivent être compatibles avec les préconisations médicales et avec les nécessités du service.

L'échange préparatoire au retour

La collectivité peut organiser un échange avec l'agent afin d'anticiper les conditions de la reprise, sans exiger la communication d'informations couvertes par le secret médical.

Cet échange peut porter sur l'organisation du poste, les changements intervenus pendant l'absence, les besoins de formation, le matériel nécessaire et les aménagements susceptibles de faciliter le retour.

L'aménagement temporaire du poste

Lorsque l'agent peut reprendre mais ne peut pas immédiatement assumer toutes ses missions habituelles, une adaptation temporaire peut être mise en place sur recommandation de la médecine préventive.

L'objectif est d'éviter une alternative trop rigide entre le maintien intégral en congé de maladie et la reprise immédiate de toutes les fonctions.

11. Les principales situations pratiques

Un agent peut-il reprendre en milieu de journée ?

La gestion du congé de maladie s'effectue par journée calendaire. Une reprise partielle au cours d'une journée déjà couverte par un arrêt soulève donc des difficultés de paie et de position administrative.

La date de reprise doit être clairement fixée. Il est juridiquement et administrativement plus sûr d'organiser le retour au début d'une journée de travail.

Un agent peut-il être placé en congé de maladie pour une demi-journée ?

Le congé de maladie ordinaire n'a pas vocation à être fractionné en demi-journées.

Lorsqu'un arrêt couvre une date déterminée, l'agent doit être placé en congé de maladie pour la journée concernée.

Un contractuel de faible ancienneté peut-il reprendre avant la fin de son arrêt ?

Oui. La possibilité de reprendre de manière anticipée ne dépend pas de son ancienneté.

En revanche, l'ancienneté peut avoir une incidence sur le maintien de la rémunération pendant l'arrêt.

Lors de la reprise, l'agent retrouve le bénéfice de la rémunération attachée à son contrat à compter de son retour effectif.

Que deviennent les congés annuels non pris en raison de la maladie ?

L'agent empêché de prendre ses congés annuels en raison d'un congé de maladie bénéficie d'un droit au report dans les conditions prévues par la réglementation.

Lors de la reprise, la collectivité doit identifier les jours reportables et informer l'agent du nombre de jours concernés ainsi que de la période pendant laquelle ils pourront être utilisés.

Cette information doit être écrite, précise et traçable.

La collectivité doit-elle accepter toutes les demandes de reprise anticipée ?

La collectivité doit examiner la demande et vérifier que les conditions médicales, administratives et organisationnelles sont réunies.

Une reprise peut devoir être différée pendant un délai strictement nécessaire lorsqu'un aménagement indispensable n'est pas encore opérationnel ou lorsque les documents transmis ne permettent pas d'identifier une date régulière de reprise.

L'agent peut-il reprendre alors que l'arrêt médical initial est toujours en cours ?

Non. Tant que l'arrêt n'a pas été régulièrement interrompu ou modifié, l'agent demeure placé en congé de maladie et ne doit pas exercer ses fonctions.

12. La procédure recommandée aux services RH

Recevoir une demande écrite de l'agent

L'agent informe la collectivité de sa volonté de reprendre avant le terme prévu. Sa demande précise la date souhaitée de retour.

Vérifier la modification de l'arrêt

La direction des ressources humaines vérifie que le document médical transmis permet d'identifier clairement la nouvelle date de fin du congé de maladie.

Examiner la nature et la durée de l'absence

La collectivité vérifie si la situation impose un avis du conseil médical, une consultation de médecine préventive ou un aménagement spécifique du poste.

Préparer les conditions matérielles du retour

Le responsable hiérarchique et la DRH examinent le poste, les missions, les éventuels aménagements et la situation du remplaçant.

Formaliser la date de reprise

La date de reprise est enregistrée dans le dossier de l'agent, dans le système d'information RH et dans la paie. Un acte administratif est pris lorsque la situation statutaire le nécessite.

Effectuer les déclarations sociales

Pour les agents relevant du régime général, la reprise est signalée sans délai à la CPAM afin d'interrompre le versement des indemnités journalières.

Informier l'agent sur ses congés annuels reportés

La collectivité communique par écrit le nombre de jours de congés annuels reportables et la date limite à laquelle ils devront être utilisés.

Organiser le suivi après le retour

Un échange avec l'agent et son encadrant permet de vérifier que les conditions de reprise sont adaptées et de détecter rapidement toute difficulté.

Conseil opérationnel : la collectivité a intérêt à formaliser cette procédure dans une fiche réflexe commune à la DRH, aux gestionnaires de paie et aux encadrants. Aucun retour anticipé ne devrait être traité uniquement par le supérieur hiérarchique de proximité.

13. Conclusion

La reprise anticipée après un congé de maladie ordinaire est possible dans la fonction publique territoriale. Elle ne peut cependant pas être improvisée ou résulter d'une simple décision personnelle de l'agent.

Le retour doit être médicalement formalisé, porté à la connaissance de l'autorité territoriale, organisé matériellement et correctement enregistré dans la situation administrative et la paie.

Pour les agents relevant du régime général, la reprise doit également être déclarée rapidement afin d'interrompre le versement des indemnités journalières.

La baisse de rémunération applicable pendant les congés de maladie augmente le risque de reprises principalement motivées par des difficultés financières. Les employeurs publics doivent donc rester particulièrement vigilants afin de ne pas encourager un présentéisme susceptible d'aggraver l'état de santé des agents.

La question essentielle n'est pas seulement de savoir si l'agent souhaite reprendre plus tôt.

Elle consiste à déterminer si cette reprise peut intervenir dans des conditions médicales, professionnelles et organisationnelles garantissant durablement sa santé et sa sécurité.

