



FOIRE AUX QUESTIONS

Réforme de la rémunération des congés de maladie ordinaire

Au 13 mai 2025

1) Cette réforme s'applique-t-elle à tous les types de congés maladie ?

Non, la réforme s'applique uniquement aux congés de maladie ordinaire (CMO).

Constituent des CMO :

- Les arrêts de travail délivrés par les psychologues ou psychiatres ;
- Les arrêts de travail pris à l'issue d'une évacuation sanitaire, celle-ci consistant en une modalité de transport du patient de son île de résidence vers notamment le lieu de soins le plus proche, lorsque les soins ne sont pas réalisables sur son île ;
- Les arrêts de travail durant une hospitalisation, celle-ci relevant avant tout d'une modalité de prise en charge médicale et non un statut de congé en soi ;
- Les arrêts de travail présentés avec un « carnet rouge », qui est un carnet de soins constituant une modalité de prise en charge des soins par la Caisse de Prévoyance sociale (CPS) au titre de l'assurance maladie dans le cadre des maladies nécessitant un traitement long (diabète, maladies pulmonaires, cancers, etc.). Cette prise en charge est propre au régime de la CPS.

Seul l'arrêt maladie que présentera l'agent à l'issue de ces différentes situations permettra de déterminer le régime applicable.

Sont **exclus** de l'application de la réforme et conservent leur régime actuel :

- les congés de longue maladie,
- les congés de longue durée,
- les accidents de service,
- le congé de maternité,
- le congé de paternité.

Rappel : pour requalifier un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou de longue durée **au sens des règles de la fonction publique communale**, l'agent ou la commune doit tout d'abord soumettre une demande d'avis au comité médical. La commune pourra ensuite décider de suivre, ou non, l'avis émis par le comité.

2) Est-ce que cela s'applique aussi aux agents contractuels ?

Oui : autant aux agents en CDD qu'aux agents non titulaires de droit public¹.

Les agents de droit privé travaillant dans les services publics à caractère industriel et commercial (SPIC) ne sont pas concernés par la réforme.

¹ Article 11 du décret n° 2025-198 du 27 février 2025

3) Comment sont calculés les "90 %" du traitement ?

Pour déterminer les 90 % du traitement de l'agent, il convient de déduire 10 % du **traitement brut² journalier**, pour chaque jour de congé maladie ordinaire.

Doivent être comptabilisés dans ce décompte les jours fériés et les week-ends.

Exemple pour un agent en congé de maladie ordinaire pendant une semaine (soit 7 jours), avec un traitement mensuel brut de 174 213 francs.

Étape 1 : Calcul du traitement journalier

Le traitement journalier est obtenu en divisant le traitement mensuel brut par **30** :
 $174213 \div 30 = 5807,10$ francs

L'agent perçoit donc **5 807,10 francs** par jour travaillé à temps plein (100 %).

Étape 2 : Calcul de la réduction de 10 %

Une réduction de **10 %** s'applique sur le traitement journalier :
 $5807,10 \times 10\% = 580,71$ francs par jour

Étape 3 : Calcul du traitement mensuel après déduction des 10 % sur 7 jours

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Salaire brut} - \left(\frac{\text{Traitement brut}}{300} \times \text{jours en CMO} \right) = \text{Traitement brut après déduction}$$

Attention : Le facteur 300 permet d'intégrer directement "le calcul du traitement journalier" (étape 1) et le "calcul de la réduction de 10%" (étape 2).

Application numérique :

$$\begin{aligned} & 174213 - \left(\frac{174213}{300} \times 7 \right) \\ & = 174213 - (580,71 \times 7) \\ & = 174213 - 4064,97 \\ & = 170148,03 \text{ francs} \end{aligned}$$

L'agent percevra donc **170 148,03 francs** après la déduction des 10 % sur 7 jours de CMO.

² Soit le traitement mensuel brut hors indemnités et primes (art. 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 04.01.2005).

4) Est ce que le régime indemnitaire (primes de polyvalence, primes de responsabilité, IFSE, etc) est également pris en compte dans le calcul ?

L'article 54 de l'arrêté n° HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 vient d'être modifié³ : il est désormais obligatoire pour la commune de maintenir le régime indemnitaire de l'agent pendant les trois premiers mois de son CMO.

Tel que précisé dans le courrier du haut-commissaire n°186 du 7 mai 2025, le maintien est « intégral » et n'est pas donc pas concerné par le calcul des « 90 % ».

$$\text{ Salaire mensuel brut} - \left(\frac{\text{Traitement mensuel brut}}{300} \times \text{jours en CMO} \right)$$

NB : Pour rappel,

- Le « salaire mensuel brut » comprend le traitement mensuel brut + les indemnités et primes ;
- le « traitement mensuel brut » ne comprend pas les indemnités et primes (cf art. 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 04.01.2005). Dans certaines pratiques, il est également appelé « traitement de base ».

Cette modification entrant en vigueur dès le 26 avril 2025 (soit le lendemain de la publication du texte au JOPF), le calcul de la rémunération pendant les congés de maladies s'appliquera aux congés de maladie ordinaire en cours et ceux déposés à partir du 26 avril 2025.

Enfin, il appartient aux organes délibérants de modifier en conséquence leur délibération maintenant, ou non, le régime indemnitaire pendant un congé de maladie ordinaire.

5) Est-ce que la commune peut choisir d'appliquer la réforme plus tard ?

La réforme est entrée en vigueur au 1er mars 2025.

Décaler l'application de la réforme conduirait :

- à une application erronée des règles de rémunération sur la période choisie par la commune ;
- à un risque de trop-perçu pour les agents placés en CMO à compter du 1er mars, avec toutes les conséquences en matière de recouvrement d'indus puisque les agents auront un trop perçu.

Afin d'éviter toute difficulté ultérieure, tant pour la commune que pour les agents, il convient d'appliquer la réforme dès le 1er mars 2025.

³ [Arrêté n° HC 198 DIRAJ/BAJC/bt du 24 avril 2025 modifiant l'arrêté n° HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française.](#)

6) Est-ce qu'un congé déposé avant le 1er mars mais renouvelé après cette date doit également être soumis à cette réforme ?

Le dispositif est applicable aux "congés de maladie accordés (...) à compter du 1er jour du mois suivant la publication de la présente loi", soit **à partir du 1er mars 2025**. Sont donc concernés tous les nouveaux congés de maladie ordinaire déposés par les agents communaux à partir de cette date.

Les **renouvellements** déposés après le 1er mars pour des congés de maladie ordinaire présentés avant le 1er mars 2025 ne sont toutefois pas concernés, car obéissant aux règles en vigueur avant le 1er mars.

7) Comment se passe la gestion de la paie pour un agent en congé de maladie ordinaire, si la paie a déjà été établie ?

Pour assurer une bonne gestion de la paie dans le cadre des CMO, voici les bonnes pratiques à suivre :

- Si un arrêt de travail est transmis après l'établissement de la paie, l'agent est d'abord payé à **100 %**, comme s'il avait travaillé ;
- Dès réception de l'arrêt, le service RH, en parallèle du service de comptabilité, procède à une **régularisation sur la paie du mois suivant** ;
- Un **calcul du trop-perçu** est effectué, correspondant aux jours d'arrêt initialement payés à 100 % ;
- La récupération du trop-perçu est alors effectuée **sur la paie suivante (le mois suivant)**.

Cette procédure garantit une gestion conforme et transparente des rémunérations en cas d'arrêt maladie.
