CDG 41
CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE
CE QUI CHANGE

avec la parution du

DÉCRET N° 2026-705 DU 29 JUILLET 2026

Application progressive



Sont concernés tous les agents publics :
les fonctionnaires CNRACL ou IRCANTEC ainsi que les agents contractuels de droit public

1 LA GESTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET DES CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

Une nouvelle procédure pour bénéficier d'un arrêt de travail pour raisons de santé

AVANT RÉFORME	À COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2026	LA MISE EN ŒUVRE PRATIQUE
L'arrêt de travail Que ce soit pour un CMO, CLM, CLD, CGM ou CITIS *(Pour mémoire, délai de 48h pour transmettre l'arrêt de travail à l'employeur)*	**Formulaire CERFA sécurisé obligatoire*,** dématérialisé ou papier, que ce soit pour l'octroi ou le renouvellement d'un arrêt de travail (objectif : lutter contre la fraude) *A noter : pour le renouvellement d'un CLM ou CLD, l'agent doit également joindre un certificat médical indiquant que le CLM ou CLD doit être prolongé ainsi que sa durée.*	* À quoi ressemble le CERFA sécurisé ? 
La durée de l'arrêt	• 31 jours maximum pour l'arrêt initial • 62 jours maximum pour une prolongation (sauf situation médicale le justifiant)	
Le maintien de la rémunération si prolongation	Maintien uniquement si la prolongation est effectuée par le prescripteur initial, par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste (sauf impossibilité dûment justifiée par l'agent : médecin remplaçant, consultation d'un médecin spécialiste à la demande du médecin traitant...)	En attente de précision sur la portée de cette disposition : Est-ce que cela signifie que l'arrêt sera considéré comme nouveau et par conséquent application de la journée de carence ? ou est-ce que l'incidence sur la rémunération est plus importante ?

Des contrôles renforcés

AVANT RÉFORME	À COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2026	LA MISE EN ŒUVRE PRATIQUE
Contrôle administratif de présence à domicile ou sur le lieu de repos, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire **VIGILANCE :** Il ne s'agit pas d'un contrôle médical	• L'arrêt de travail doit comporter les règles de sorties : sorties non autorisées ou sorties autorisées (dans ce cas, l'agent doit rester présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux) ou sorties libres justifiées par le médecin. • Tous les agents publics sont donc soumis au régime de sortie prévu sur la prescription, quelle que soit l'arrêt (CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS) • Le contrôle administratif pourra être fait par toute personne dûment habilitée par l'autorité territoriale • Si absence injustifiée ou refus de l'agent, la rémunération est suspendue jusqu'à la fin de l'arrêt considéré	Faute de précision dans le décret, il conviendra pour l'autorité territoriale de formaliser la mise en œuvre avec par exemple : • Une habilitation type • Une lettre de mission indiquant à la personne habilitée le périmètre de sa mission, les modalités de constat de la présence ou de l'absence, les règles de confidentialité • Un modèle de compte-rendu du contrôle administratif
Contrôle médical des agents contractuels en CMO, CGM ou CITIS par le médecin agréé *(Pour mémoire, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration)*	Si l'agent ne se soumet pas à ce contrôle, le versement de sa rémunération est interrompu.	
Aucune règle sur l'impact d'un refus de l'agent **Examen/contrôle médical à distance d'un CMO, CLM, CLD**	Le médecin agréé peut proposer à l'agent un examen à distance (Télémédecine)	

Interdiction d'exercer une activité rémunérée

à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation et des activités relatives à la production « d'œuvres de l'esprit »

Concerne tous les arrêts maladie : CMO, CLM, CLD et CITIS

Pour rappel :
En cas de non-respect de cette obligation, l'autorité territoriale procède à l'interruption du versement de la rémunération et prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues durant la période de « cumul » au titre du traitement et des accessoires. La rémunération est suspendue jusqu'à la régularisation de la situation.

À RETENIR

Ces nouvelles mesures visent à mieux encadrer les arrêts de travail, renforcer les contrôles et sécuriser la gestion des indemnités. Employeurs et agents sont invités à se rapprocher du CDG41