

Transmission tardive d'un arrêt maladie par un agent : peut-on le sanctionner ?



L'agent public a obligation de transmettre à son employeur un avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

1er envoi tardif :

Si l'agent manque à cette obligation et transmet tardivement son arrêt de travail, l'employeur est tenu d'informer par courrier écrit cet agent du risque de réduction de salaire auquel il s'expose en cas de nouvel envoi tardif durant une période de 24 mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement.

A compter du 2ème envoi tardif :

C'est seulement en cas de nouvel envoi tardif, durant cette période de 24 mois et dans le respect de l'information préalable de l'agent, que l'employeur est fondé à réduire de moitié la rémunération de l'agent (entre la date de prescription du nouvel arrêt et la date effective de son envoi), sauf cas où l'agent est exonéré du respect de cette formalité (hospitalisation) ou lorsqu'il justifie sous huit jours son empêchement légitime à transmettre ledit arrêt (cas de force majeure).

En tout état de cause, la réduction de la rémunération du fait d'un nouvel envoi tardif dans les 24 mois ne constitue pas une sanction disciplinaire.

[Télécharger arrêt sanction](#)

Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État, NOR : RDFS1428463C

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information