

**CE QU'ON NE
VOUS DIT PAS EN
MATIERE**

**DE
CONGE DE LONGUE
MALADIE (CLM) ET DE
CONGES LONGUE DUREE
(CLD)**

Le **SNT**  revendique des valeurs d'humanisme comme l'acquisition des savoirs administratifs pour toutes les femmes et tous les hommes sans distinction.

Une maladie grave peut interrompre une carrière professionnelle. L'agent doit alors mettre toutes les chances de son côté pour se soigner. Néanmoins il est important de respecter le cadre réglementaire et d'en connaître les contours.

C'est dans cette logique que l'équipe syndicale porte à votre connaissance cette nouvelle information.

Le régime spécial de protection sociale des fonctionnaires prévoit, au bénéfice de ces derniers, outre le congé de maladie ordinaire, deux types de congés particuliers que sont le congé de longue maladie (CLM) et le congé de longue durée (CLD).

Tous deux obéissent à des conditions d'octroi et des modalités de gestion différentes mais ont pour point commun d'être accordés lorsque la maladie dont souffre l'agent revêt un caractère de gravité particulier, rend nécessaires des soins, et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

I. LES PRINCIPES GENERAUX

A. Le congé de longue maladie

1. Conditions d'octroi

L'octroi d'un CLM est soumis à trois conditions cumulatives:

- une affection dûment constatée mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- une affection nécessitant un traitement et des soins prolongés ;
- une affection présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Ce congé est aussi applicable aux fonctionnaires stagiaires.

L'arrêté du 14 mars 1986 établit une liste des maladies donnant droit à l'octroi d'un CLM pour les fonctionnaires (liste étendue aux fonctionnaires territoriaux par l'arrêté du 30 juillet 1987).

On retrouve, dans cette liste les pathologies suivantes:

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - angine de poitrine invalidante ;
 - infarctus myocardique ;
 - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
 - complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
 - troubles du rythme et de la conduction invalidante ;
 - cœur pulmonaire post embolique ;

- insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).

6. Maladies du système nerveux :

- accidents vasculaires cérébraux ;
- processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
- syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
- syndromes cérébelleux chroniques ;
- sclérose en plaques ;
- myélopathies ;
- encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
- neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
- amyotrophies spinales progressives ;
- dystrophies musculaires progressives ;
- myasthénie.

7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.

8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.

9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.

10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

- maladie de Crohn ;
- recto-colite hémorragique ;
- pancréatites chroniques ;
- hépatites chroniques cirrhogènes.

11. Collagénoses diffuses, polymyosites.

12. Endocrinopathies invalidantes.

De plus, les affections ci-dessous peuvent aussi donner droit à un congé de longue maladie :

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

La seule circonstance qu'une maladie figure sur cette liste ne suffit pas à justifier l'octroi d'un congé de longue maladie. Il faut, également, que cette maladie mette l'intéressé dans l'impossibilité dûment constatée d'exercer ses fonctions.

De plus, cette liste n'a pas un caractère exhaustif, puisqu'un CLM peut être accordé, après avis du comité médical, pour une maladie qui n'y figure pas, dès lors qu'elle répond aux critères généraux posés par l'article 57, 3° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Enfin, l'octroi d'un congé de longue maladie est subordonné au caractère temporaire de l'inaptitude physique: si le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, l'autorité administrative peut le placer en disponibilité d'office, dans l'attente de l'avis de la commission de réforme sur sa radiation des cadres.

2. Durée et renouvellement du congé longue maladie

Le congé de longue maladie (CLM) est accordé pour **une durée maximale de trois ans**, de manière continue ou fractionnée, par périodes de trois à six mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée, sur la proposition émise par le comité médical.

Le décompte des droits à CLM commence à courir du jour de la première constatation médicale de la maladie ouvrant droit à ce type de congé.

Ainsi, lorsque le congé est demandé au cours d'une période de Congé de Maladie Ordinaire (CMO) accordé antérieurement pour la même affection, **la première période de CLM part rétroactivement du jour de la première constatation médicale de cette pathologie.**

Par dérogation, les absences nécessitées par un traitement médical ou des soins contraignants suivis périodiquement peuvent être imputées au besoin par demi-journées sur les droits à CLM.

Après épuisement de la durée maximale de trois ans, l'agent peut bénéficier de nouveaux droits à congé au titre de la même longue maladie, ou de toute autre affection qu'après un an minimum de reprise de fonctions.

En cas de CLM fractionné, avec alternance de périodes de reprise d'activité, la circulaire du 13 mars 2006 précise que **le droit à congé est apprécié au jour le jour sur une période de référence « mobile » de quatre ans.**

Le fonctionnaire peut prétendre à trois ans de congé de longue maladie sur une période de quatre ans à compter du début de la première période. **Il n'est donc pas nécessaire que l'agent ait repris ses fonctions en continu durant un an.**

Le CLM peut être renouvelé à l'initiative du fonctionnaire ou de son représentant légal **dans le délai d'un mois avant l'expiration du congé en cours.** La procédure de renouvellement de congé est identique à celle de demande initiale.

B. Le congé de longue durée

1. Conditions d'octroi

Les maladies ouvrant droit au congé de longue durée (CLD) sont énumérées de façon limitative au 4° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il s'agit :

- des maladies mentales et psychologiques ;
- d'un déficit immunitaire grave et acquis ;
- des affections cancéreuses ;
- de la tuberculose ;
- de la poliomyélite.

L'octroi d'un CLD doit être précédé d'une période d'un an de congé de longue maladie à plein traitement, sauf si l'agent ne remplit pas les conditions pour bénéficier préalablement de ce congé.

En d'autres termes, le CLD ne peut être attribué qu'après un an de CLM à plein traitement ou à l'expiration des droits à CMO dans l'hypothèse où l'agent n'a pas reconstitué ses droits à CLM.

L'inaptitude physique doit être temporaire : si le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il ne peut pas prétendre à un congé de longue durée.

2. Durée du congé longue durée

Pour chacune des cinq catégories d'affections mentionnées ci-dessus, le fonctionnaire peut prétendre à **un congé de cinq ans au maximum sur l'ensemble de sa carrière.**

Si le CLD est demandé au cours d'un CMO pour la même pathologie, le point de départ de la période de CLD part du jour de la première constatation médicale de la maladie.

Le CLD peut être accordé ou renouvelé de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire être entrecoupé par des périodes de reprise de service. **Chaque période de CLD ne peut toutefois être inférieure à trois mois, ni supérieure à six mois.**

Lorsque le CLD fait suite à un CLM à plein traitement attribué au titre d'une même affection, la période de CLM déjà accordée est décomptée comme CLD.

En outre, dans le cas où le fonctionnaire a bénéficié d'un CLD pour une pathologie déterminée, tout nouveau congé de maladie accordé par la suite au titre de la même catégorie d'affection est considéré comme un CLD dont la durée s'ajoute à celle déjà écoulée.

Les droits à CLD ne se reconstituent pas après leur épuisement pour une même catégorie d'affection, même en cas de reprise de fonctions. Le fonctionnaire ne peut pas prétendre à un nouveau CLD pour une même catégorie d'affection que celle qui a justifié l'octroi du premier CLD, quand bien même celle-ci aurait une localisation différente.

Un fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de longue durée ne pourra plus être placé, pour la même affection, en congé de maladie rémunéré ; il pourra simplement bénéficier d'une mise en disponibilité (*s'il est titulaire*) ou d'un congé sans traitement (*s'il est stagiaire*).

En revanche, si le fonctionnaire contracte une maladie relevant d'une autre catégorie d'affection ouvrant droit elle aussi à un CLD, il peut prétendre à

l'intégralité d'un nouveau CLD et conserve le reliquat de ses droits à congé au titre de la précédente affection, si ceux-ci ne sont pas épuisés.

Les absences d'un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique peuvent être décomptées, par demi-journées, sur les droits à CLD.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de CLD en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.

C. L'articulation du congé de longue maladie et du congé longue durée

Le CLD s'inscrit dans le prolongement du CLM afin de **permettre au fonctionnaire de percevoir le plus longtemps possible un plein traitement** dès lors que la maladie en cause ouvre droit à ces deux catégories de congé.

Toutefois, le fonctionnaire, **à l'expiration de l'année en CLM à plein traitement, doit effectuer un choix entre une demande de placement en CLD et son maintien en CLM.** Cette dernière possibilité est particulièrement adaptée en cas de pathologies comportant des périodes de rémission et d'aptitude physique retrouvée autorisant une reprise de fonctions.

Sur demande du fonctionnaire, et après avis comité médical, l'autorité territoriale peut en conséquence:

- soit le maintenir en CLM : **l'agent ne percevra alors qu'un demi-traitement et ne pourra plus bénéficier d'un CLD** au titre de la pathologie pour laquelle il aura obtenu le congé **tant qu'il n'aura pas reconstitué ses droits à CLM à plein traitement** dans les conditions indiquées ci-dessus,
- soit le placer sous le régime du CLD : **la période de CLM déjà écoulée sera alors réputée être une période de CLD** pour la même affection et décomptée comme telle. **L'agent pourra prétendre à une rémunération à plein traitement pendant encore deux années**, le cas échéant, il aura ensuite droit à un demi-traitement pendant deux ans. Au terme du congé, il ne pourra plus bénéficier d'un CLD pour cette pathologie.

La circonstance que l'agent ait pu reprendre ses fonctions à l'issue d'un CLM à plein traitement qui a précédé son placement en CLD est sans incidence sur l'assimilation de la dernière année de CLM à plein traitement à une période de CLD.

En revanche, lorsque l'agent est atteint d'une pathologie ouvrant droit à un CLD, mais ne dispose pas de droit à CLM à plein traitement, il est nécessairement placé en CLD.

Dans le cas où la demande de CLD est présentée pendant un CMO au titre de la même maladie, la première période de CLD part du jour de la constatation médicale de cette pathologie. La période de CMO qui avait été attribuée sera alors requalifiée en CLD et viendra en déduction des droits à congé correspondants.

II. PROCEDURE D'OCTROI

A. Placement à la demande du fonctionnaire

Pour obtenir un CLM ou un CLD, **le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale une demande accompagnée d'un certificat de son médecin traitant**, attestant que son état de santé nécessite le placement dans l'un de ces congés.

Tout placement en CLM ou en CLD est obligatoirement précédé d'une consultation pour avis du comité médical.

Au vu des pièces transmises par le médecin traitant (*ces éléments sont précisés dans les arrêtés du 3 octobre 1977 et du 3 décembre 1959, ainsi que dans la circulaire du 13 mars 2006 visés en référence*), **le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé compétent** pour l'affection en cause.

Le dossier est ensuite soumis au comité médical.

Le secrétariat du comité médical est chargé d'informer l'agent sur la date de réunion dudit comité et sur ses *droits (notamment communication du dossier, possibilité de faire entendre un médecin de son choix, voie de recours devant le comité médical supérieur)*.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale qui, en cas de contestation de sa part ou du fonctionnaire intéressé, saisit pour avis le comité médical supérieur (*l'autorité territoriale informe de l'appel le comité médical départemental, qui transmet aussitôt le dossier médical du fonctionnaire au comité médical supérieur*).

La décision accordant ou refusant le CLD relève de la seule compétence de l'autorité territoriale qui n'est pas tenue de suivre l'avis du comité médical.

Les décisions de refus de CLD doivent être motivées en fait et en droit.

B. Placement à la demande de l'autorité territoriale

À la différence du congé de maladie ordinaire, la réglementation prévoit expressément **la possibilité d'une mise en CLM ou en CLD d'office à l'initiative de l'autorité territoriale.**

L'autorité territoriale **peut prendre l'initiative de déclencher la procédure** et provoquer l'examen médical du fonctionnaire, si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou sur un rapport hiérarchique, que l'état de santé de l'intéressé justifierait son placement en CLM ou CLD.

Le comité médical est saisi par l'autorité territoriale avec un dossier comportant au minimum :

- un courrier de sa part exposant le cas de l'agent concerné et sollicitant son avis sur la mise en congé de longue maladie d'office ;
- une fiche de renseignements administratifs comportant le détail des congés déjà accordés ;
- un rapport écrit du médecin du service de médecine professionnelle et préventive ;
- le rapport du médecin agréé qui a effectué l'expertise du fonctionnaire à la demande de l'autorité territoriale au vu de l'attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs de l'agent.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale ; il peut faire l'objet d'un appel devant le comité médical supérieur.

Lorsque l'administration engage une procédure de mise en congé de longue maladie d'office, elle peut à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical, placer l'agent en congé d'office après constatation médicale de la maladie.

La décision de placer d'office l'agent en CLM n'a pas à être motivée.

L'autorité territoriale n'est néanmoins pas tenue de placer d'office l'agent en congé de longue maladie. Elle peut placer en disponibilité pour raison de santé le fonctionnaire qui, remplissant les conditions requises pour bénéficier d'un CLM, s'abstient toutefois de présenter une demande en ce sens alors qu'il est toujours en arrêt de travail à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire.

III. REMUNERATION

A. Le traitement

1. En cas de congé de longue maladie

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie perçoit l'intégralité de son traitement pendant un an; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Le fonctionnaire qui obtient une seconde période de CLM, et qui n'a ni épuisé la durée maximale de trois ans de ses droits, ni repris ses fonctions pendant au moins un an après la première période, **est rémunéré à demi- traitement.**

En cas de CLM fractionné, la circulaire du 13 mars 2006 indique que les droits à rémunération sont déterminés selon le système de « *la période de référence mobile* » en vertu de laquelle la rémunération est appréciée de date à date sur une période de quatre années.

Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement tant que, pendant une période de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus d'un an de CLM ne lui a pas été attribué.

S'il a déjà bénéficié d'un an de CLM à plein traitement, il perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il ait totalisé trois ans de CLM sur la même période de référence de quatre ans.

Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale n'est pas comptabilisé dans la période de quatre ans.

Le délai de carence ne s'applique pas au congé de longue maladie.

2. En cas de congé de longue durée

Le fonctionnaire a droit au plein traitement durant les trois premières années de CLD, puis à la moitié pendant les deux dernières années.

Cas particulier : si le CLD a été accordé au titre d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire a droit au maintien du plein traitement durant cinq ans, puis du demi-traitement pendant trois ans.

Lorsque la rémunération statutaire devient inférieure au montant des prestations en espèces de l'assurance maladie, l'agent peut recevoir une indemnité égale à la différence entre ces prestations en espèces et les avantages statutaires.

De même que pour le congé de longue maladie, le délai de carence ne s'applique pas au congé de longue durée.

B. Les accessoires du traitement

Le supplément familial de traitement est maintenu dans son intégralité pendant le CLM et le CLD.

Le fonctionnaire conserve également, le cas échéant, l'indemnité de résidence s'il continue à résider dans la localité où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

En cas de changement de résidence pendant le congé, il perçoit l'indemnité de résidence la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où l'intéressé, son conjoint ou ses enfants à charge, résident habituellement depuis sa mise en congé, dans la limite du montant de l'indemnité qu'il percevait lorsqu'il exerçait ses fonctions.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est maintenue pendant un CLM dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire intégralement ou pour moitié, tant que le fonctionnaire n'a pas été remplacé dans ses fonctions. En revanche, elle est suspendue pendant le CLD.

C. Le régime indemnitaire

S'agissant du régime indemnitaire, aucune disposition ne prévoit ce qu'il en advient.

Pour les fonctionnaires de l'Etat, il est prévu que s'ajoutent au traitement ou au demi-traitement « les indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais » ; mais cette règle n'est pas reprise par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

Par conséquent, dans le silence des textes, les conditions de l'éventuel maintien des indemnités aux fonctionnaires territoriaux placés en CLD ou en CLM varient en fonction de la nature des primes et des conditions d'attribution définies localement par délibération.

Le principe général dégagé par la jurisprudence est que le maintien ne constitue pas un droit, plus encore pour les éléments liés à l'exercice effectif des fonctions.

IV. LES DROITS ET OBLIGATIONS PENDANT LE CONGE

A. Les obligations

1. Se soumettre aux visites et contrôles

Le fonctionnaire placé en CLM ou CLD doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et, s'il y a lieu, du comité médical compétent, aux prescriptions et aux visites que son état comporte.

Il doit également se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical en vue soit du renouvellement de son congé soit d'une reprise de fonctions à l'expiration ou en cours de celui-ci.

Le refus de l'agent est sanctionné par la suspension du versement de sa rémunération.

Le cas échéant, la période pendant laquelle le versement de la rémunération a été interrompu est néanmoins décomptée des droits à CLM ou CLD.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre à ce contrôle peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice de ces congés.

2. Cesser tout travail rémunéré

Le fonctionnaire placé en CLM ou CLD **doit cesser tout travail rémunéré**, hormis des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation, sous peine d'interruption immédiate du versement de sa rémunération et, si l'exercice de l'activité remonte à une date antérieure de plus d'un mois, sous peine de reversement de la rémunération versée depuis cette date.

En cas d'interruption de la rémunération, la période correspondante compte dans la période de congé.

L'autorité territoriale peut s'assurer du respect de cette interdiction par des enquêtes, menées soit directement par la collectivité ou l'établissement, soit par d'autres administrations. L'agent doit l'informer de tout changement de résidence.

3. Logement de fonctions

Le fonctionnaire placé en CLM ou CLD qui bénéficie d'un logement dans un immeuble de l'administration doit quitter les lieux si sa présence fait courir un danger au public ou à d'autres agents, ou est incompatible avec la bonne marche du service.

B. Les droits

1. Le stage

Les périodes de CLM et de CLD, comme les autres périodes de congés rémunérés, ne sont prises en compte pour la durée du stage que pour 1/10ème de la durée globale de celui-ci.

En cas de dépassement, la date de fin de stage, et donc la date de titularisation sont repoussées d'autant. L'octroi d'un CLM ou CLD aura ainsi le plus souvent pour effet de prolonger la durée de stage.

2. L'avancement et la retraite

Le temps passé en CLM ou en CLD avec un plein traitement ou un demi-traitement, ainsi que celui pendant lequel le versement du traitement a été interrompu pour non-respect des obligations de visites et de contrôles liés à l'état de santé, sont pris en compte au titre de l'ancienneté valable pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

La circonstance que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent soit difficilement possible du fait de son placement en CLM ou en CLD ne saurait l'exclure d'office de l'avancement.

Par ailleurs, le fait qu'un agent inscrit au tableau d'avancement soit placé en congé de maladie ne constitue pas un motif autorisant l'autorité administrative à promouvoir en priorité des agents inscrits sur le même tableau à une place moins favorable que l'intéressé, par dérogation à l'ordre du tableau d'avancement.

S'agissant de la promotion interne, les périodes de CLM et de CLD relevant de la position d'activité, elles **doivent être comptabilisées au titre du temps de services effectifs requis pour accéder à un cadre d'emplois supérieur.**

S'agissant des droits à la retraite, les périodes passées en CLM ou en CLD avec traitement, demi- traitement ou pendant lesquelles son versement a été interrompu sont prises en compte au titre du droit à la retraite et donnent lieu au versement de retenues et contributions à la CNRACL.

3. L'entretien professionnel

Le fonctionnaire titulaire bénéficiant, ou ayant bénéficié, de congés de longue maladie ou longue durée au cours de l'année de référence, conserve le droit au bénéfice de l'entretien professionnel.

Toutefois, l'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent pendant une durée suffisante au cours de l'année, pour pouvoir apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Le juge administratif a indiqué qu'il convient d'apprécier au cas par cas, si la durée présence effective est suffisante pour permettre l'évaluation, en tenant compte notamment de la nature des fonctions exercées par l'agent.

4. La formation, les concours et examens

Les périodes de congé de maladie ordinaire sont prises en compte pour l'appréciation des droits à formation, comme par exemple pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Cependant, il ne peut pas suivre une formation puisqu'il faut être en service pour pouvoir y assister. **Se rendre à une formation alors que l'agent est en congé maladie ordinaire peut ainsi constituer une faute disciplinaire.**

Le fonctionnaire conserve le droit de s'inscrire et de participer à un concours ou à un examen professionnel, en l'absence de contre-indication médicale relative aux épreuves.

Le décompte de la période de quatre ans pendant laquelle l'inscription sur une liste d'aptitude peut être maintenue est suspendu pendant un CLD ou CLM.

5. Les congés annuels et RTT

Les congés prévus à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 **sont considérés comme des périodes de services accomplis pour l'ouverture des droits à congés annuels.**

Les situations d'absences au titre de congés pour raison de santé (longue maladie ou longue durée notamment) **ont pour conséquence de réduire à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.**

S'agissant des congés annuels non pris, l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux **interdit leur report sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale**, et ne prévoit pas de dispositif spécifique lié à la maladie.

Ce principe n'est toutefois pas compatible avec la réglementation européenne ainsi que l'a jugé la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêt du 20 janvier 2009. Celle-ci a en effet estimé que le droit national d'un État membre ne pouvait prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence lorsque le travailleur n'avait pu exercer son droit à congé annuel parce qu'il s'était trouvé en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence.

Prenant acte de cette décision, une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a indiqué qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Une période de report de quinze mois et dans la limite de 20 jours a dans ce cadre été jugée conforme au droit de l'Union européenne.

Dans le prolongement, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé **dans un arrêt du 3 mai 2012 qu'un fonctionnaire qui n'avait pas exercé ses fonctions pour cause de maladie avait droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris.**

Ce principe a été confirmé par le juge administratif s'agissant d'un fonctionnaire qui, en raison de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé, n'avait pu bénéficier du reliquat de ses congés annuels non pris pour cause de maladie

V. SITUATION DU FONCTIONNAIRE APRES UN CONGE

La reprise des fonctions à l'issue d'une période de congé de longue durée est **subordonnée à la reconnaissance de l'aptitude physique aux fonctions par un spécialiste agréé et à l'avis favorable du comité médical départemental.**

Le dossier soumis au comité médical doit comporter un rapport du service de médecine préventive. L'examen peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par la collectivité ou l'établissement dont il relève.

L'avis du comité médical peut être contesté devant le comité médical supérieur par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale.

A. L'aptitude à la reprise

L'agent reconnu apte après avis du comité médical départemental (*et ou du comité médical supérieur le cas échéant*) reprend ses fonctions.

Les agents reprenant leurs fonctions après un CLM ou un CLD **font l'objet d'une surveillance médicale particulière de la part du médecin de prévention.**

Lorsque le fonctionnaire est déclaré apte à reprendre ses anciennes fonctions, **il est réaffecté sur l'emploi qu'il occupait auparavant.**

Toutefois, il est possible que l'autorité territoriale ait été amenée à le remplacer pour assurer la continuité du service et que son ancien emploi ne soit pas vacant. L'agent ne disposant d'aucun droit à être réintégré sur l'emploi qu'il occupait, il sera alors affecté sur un autre emploi de son grade.

Dans l'hypothèse où il est affecté dans un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, l'agent a droit à l'indemnité pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande et pour des motifs autres que son état de santé. L'indemnité est due même si l'intéressé, pendant son congé, a quitté définitivement la localité où il exerçait son précédent emploi. Elle ne peut excéder celle qu'il aurait perçue s'il était resté dans cette localité pendant la durée de son congé.

Si l'agent refuse le poste qui lui est assigné sans aucun motif valable lié à son état de santé, **il peut être licencié après avis de la CAP**. L'employeur peut aussi recourir à la procédure d'abandon de poste et mettre en demeure le fonctionnaire de rejoindre le poste sur lequel il est affecté sous peine d'une radiation des cadres.

Afin de permettre la reprise des fonctions, le fonctionnaire peut :

- soit bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail ;
- soit être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raisons thérapeutiques après avis du comité médical départemental.

1. Aménagement des conditions de travail

À l'issue d'une période de congé, le médecin agréé qui effectue l'examen peut émettre des recommandations relatives :

- aux formes et aux limites qui peuvent être assignées à l'activité professionnelle du fonctionnaire (*éviter certaines postures ou mouvements, dispense du port de charges lourdes...*),
- à la nature et à la durée du contrôle auquel l'intéressé peut être soumis.

Le comité médical peut également formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé (*suppression des tâches les plus pénibles, modification des horaires ou du temps de travail...*) dès lors qu'elles ne portent pas atteinte à sa situation administrative. Ces recommandations ne constituent pas des mesures faisant grief et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Dans l'hypothèse où la reprise de fonctions doit s'effectuer sur un poste aménagé en fonction de l'état physique du fonctionnaire, l'autorité territoriale est tenue de rechercher si un poste ainsi adapté peut lui être proposé.

En cas d'impossibilité, le congé se poursuit ou est renouvelé jusqu'à ce que l'intéressé ait épuisé ses droits à congé pour raison de maladie ou qu'il ait été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions.

Lorsque l'aménagement de poste a été réalisé, le comité médical est de nouveau consulté sur son adéquation à l'expiration de périodes successives d'une durée comprise entre trois et six mois sur l'adéquation des aménagements de poste. Il peut alors, après avis du service de médecine préventive, formuler de nouvelles recommandations quant à l'opportunité du maintien ou de la modification des aménagements déjà effectués.

Le CHSCT, ou à défaut le comité technique, est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale.

2. Temps partiel thérapeutique

Après un CLM ou un CLD, le fonctionnaire, après avis favorable du comité médical, **peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique**, accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

B. L'inaptitude à la reprise

1. Inaptitude aux fonctions à l'issue d'une période de congé

Lorsque l'agent demeure inapte à l'exercice de ses fonctions à l'expiration d'une période de CLM ou CLD, sans avoir pour autant épuisé la totalité de son droit, le CLM ou CLD est renouvelé.

Pour les agents atteints de l'un des cinq types de pathologie ouvrant droit à l'octroi d'un congé de longue durée, à l'issue de la période d'un an à plein traitement de congé de longue maladie, ils peuvent, après avis du comité médical, exercer leur droit d'option au profit soit du placement en congé de longue durée soit du maintien en congé de longue maladie.

En cas d'option au profit du congé de longue durée, l'année de congé de longue maladie écoulee est réputée être du congé de longue durée.

Dans les autres cas, au moment du dernier renouvellement possible du congé de longue maladie, le comité médical doit se prononcer sur l'octroi du dernier renouvellement et sur la « *présomption d'inaptitude* » du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il y a présomption d'inaptitude définitive, la commission de réforme sera saisie à l'issue de la dernière période.

2. Inaptitude aux fonctions à l'expiration des droits à congé

A l'expiration du CLM ou CLD, le fonctionnaire inapte à reprendre son service peut se voir proposer :

- un changement d'affectation,
- un reclassement en cas d'aptitude aux fonctions d'un autre grade ou cadre d'emplois,
- un placement en disponibilité d'office, s'il n'est pas définitivement inapte à toutes fonctions,
- une mise à la retraite pour invalidité, s'il est reconnu inapte de manière absolue et définitive à tout emploi.

Pendant toute la durée de la procédure nécessitant la consultation des différentes instances le paiement du demi-traitement est maintenu à compter de l'expiration des droits statutaires à CLM ou CLD jusqu'à la date de la décision de l'autorité territoriale sur la situation du fonctionnaire.

○ Le changement d'affectation

Le fonctionnaire titulaire peut être affecté sur un autre emploi de son grade, mieux adapté à son état physique, après avis de la CAP. Ce changement d'affectation n'est pas subordonné à une demande.

Cette mobilité peut s'effectuer au sein même de la collectivité, si elle dispose d'un emploi vacant ou créé correspondant au grade du fonctionnaire, ou avec le concours de l'instance de gestion compétente (*CNFPT pour la catégorie dite A+ et le centre de gestion pour les autres catégories*) qui pourra faciliter la recherche d'emploi.

Le comité médical doit être consulté sur l'aptitude de l'agent à accomplir les fonctions de l'emploi envisagé.

○ Le reclassement

Si un tel changement d'affectation n'est pas possible, ou se révèle insuffisant, une procédure de reclassement proprement dite peut être engagée, sous réserve que le fonctionnaire soit déclaré médicalement apte aux fonctions d'un autre grade de son cadre d'emplois ou d'un autre cadre d'emplois.

L'agent doit formuler une demande expresse de reclassement, le cas échéant à l'invitation de l'autorité territoriale. Le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peuvent également inciter l'intéressé à demander un reclassement.

En l'absence de demande de reclassement, l'autorité territoriale ne peut prendre d'office une telle mesure.

En vertu de l'article 83 de la loi du 26 janvier 1984, le reclassement peut intervenir selon trois modalités :

- le détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, suivi le cas échéant d'une intégration,
- l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois,
- le recrutement dans un autre cadre d'emplois selon les voies de droit commun (concours, promotion interne, législation relative aux emplois réservés).

○ **La mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité d'office ne peut être prononcée **que si les quatre conditions suivantes sont cumulativement réunies** :

- le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie (*CMO, CLM ou CLD*),
- il ne peut bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui dont il a épuisé les droits,
- l'autorité territoriale, après consultation du comité médical ou de la commission de réforme, a conclu à l'inaptitude physique définitive et absolue du fonctionnaire à reprendre ses fonctions et à l'impossibilité de le reclasser dans l'immédiat,
- l'intéressé n'est pas susceptible d'être mis à la retraite dans la mesure où, s'il n'est pas apte à reprendre ses fonctions, il n'est toutefois pas définitivement inapte à toutes fonctions.

Au préalable, l'autorité administrative **doit inviter le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions à demander, s'il le souhaite, son reclassement**. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être décidée soit en l'absence de demande de reclassement, soit lorsque ce dernier ne peut immédiatement intervenir.

Le placement en disponibilité est prononcé, après avis du comité médical (ou de la commission de réforme si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions), pour une durée maximale d'un an. La mesure peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Toutefois, lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme.

Pendant la disponibilité d'office le fonctionnaire ne perçoit pas de rémunération et cesse, en outre, de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

À l'expiration de la durée de la disponibilité, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit admis à la retraite en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Dans le cas du fonctionnaire stagiaire inapte à l'expiration des droits à congé maladie, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est reconnu, après avis du comité médical inapte de manière absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions, et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement (*ou que l'agent n'en a pas fait la demande*), il est licencié (*pas de retraite pour invalidité pour les fonctionnaires stagiaires*).

Comme vous pouvez le constater, la maladie, sur une longue période, peut vite impacter votre traitement. Être malade est suffisamment éprouvant moralement pour ne pas avoir, en plus, à gérer des problèmes financiers. C'est pourquoi, le **SNT**  **vous conseille de souscrire au contrat prévoyance proposé par la collectivité.** Vous pouvez vous rendre sur la page dédiée en cliquant sur le lien ci-dessous.

INTÉRIALE

GRAS SAVOYE
Willis Towers Watson | 42114

Contrat collectif
prévoyance