

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le congé de longue maladie est octroyé au fonctionnaire atteint d'une maladie présentant un caractère de gravité contrairement au congé de maladie ordinaire ouvert pour une maladie ne présentant pas de gravité particulière.

Le congé de longue maladie est un congé de **3 ans maximum** en continu et peut être renouvelé sous réserve d'une reprise d'activité pendant au moins un an.

MALADIES OUVRANT DROIT À CONGÉ LONGUE MALADIE

Pour ouvrir droit à congé de longue maladie, l'affection dont est atteint l'agent doit répondre à trois caractéristiques :

- incapacité totale d'exercer ses fonctions ;
- caractère invalidant et de gravité médicalement confirmée ;
- traitement et soins prolongés, particulièrement lourds, nécessaires.

De plus, une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la santé énumère certaines maladies pouvant présenter ces caractéristiques. Cette liste n'est pas exhaustive.

Arrêté du 14 mars 1986 pour la fonction publique de l'État

Arrêté du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Les cinq dernières affections figurant sur la liste ouvrent droit à congé de longue maladie, mais peuvent également ouvrir droit à congé de longue durée.

Maladies ouvrant droit à congé de longue maladie figurant sur la liste

- 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 invalidants,
 - Cœur pulmonaire postembolique.
- 6) Insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment). 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,
 - Rectocolite hémorragique,
 - Pancréatites chroniques,
 - Hépatites chroniques cirrhogènes.
- 11) Collagénoses diffuses, polymyosites
- 12) Endocrinopathies invalidantes
- 13) Tuberculose
- 14) Maladies mentales
- 15) Affections cancéreuses
- 16) Poliomyélite antérieure aiguë
- 17) Déficit immunitaire grave et acquis

Arrêté du 14 mars 1986

Lorsque la maladie n'est pas inscrite sur la liste, un congé de longue maladie peut être octroyé si elle répond aux trois critères précédents, à savoir :

- le fonctionnaire doit être dans l'incapacité totale d'exercer ses fonctions ;
- la maladie doit présenter un caractère invalidant et de gravité médicalement confirmée ;
- la maladie doit nécessiter un traitement et des soins prolongés particulièrement lourds.

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Relever du régime spécial et position d'activité

Pour bénéficier du congé de longue maladie, le fonctionnaire doit relever du régime spécial de la fonction publique. Sont donc concernés :

- les agents titulaires de la fonction publique de l'État ;
- les agents titulaires de la fonction publique hospitalière ;
- les agents titulaires de la fonction publique territoriale dès lors qu'ils sont affiliés à la CNRACL.

Sont donc exclus du bénéfice de ce congé, les agents à temps non complet d'une durée inférieure au seuil d'affiliation à la CNRACL, soit 28 heures. Le fonctionnaire doit également être en position d'activité sans qu'aucune condition d'ancienneté soit nécessaire.

☞ Cas d'un agent à temps partiel

Le fonctionnaire placé en congé longue maladie durant une période d'exercice des fonctions à temps partiel perçoit une fraction égale à la quotité du temps partiel, du traitement auquel il aurait eu droit s'il travaillait à temps plein.

Cela signifie qu'il n'est pas réintégré à temps plein avant d'être placé en congé longue maladie. Si le congé de longue maladie se poursuit au delà de la période d'autorisation à temps partiel celle-ci n'est pas renouvelée et le fonctionnaire recouvre les droits des agents exerçant à temps plein.

L'agent peut toutefois demander une réintégration à temps plein à tout moment en cas de motif grave (changement dans la situation familiale ou diminution substantielle des revenus du ménage. Cette réintégration anticipée n'est pas de droit.

Demande de l'agent ou congé d'office

Congé de longue maladie sur demande de l'agent

Pour bénéficier d'un congé de longue maladie, l'agent doit faire une demande à son employeur. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant précisant que l'affection est susceptible d'ouvrir droit à ce congé.

Volet de l'arrêt de travail à transmettre à l'employeur

Afin de respecter le principe de confidentialité des données médicales, le fonctionnaire doit transmettre à l'employeur public « les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de données médicales à caractère personnel (volets **2** et **3**).

Le volet n° **1** devra être conservé par le fonctionnaire ».

Les services du personnel ne doivent pas être destinataires du volet n° **1** des certificats médicaux d'arrêt de travail et doivent retourner aux intéressés les certificats qui leur sont adressés par erreur.

Circulaire FP/4 n° 2049 du 24 juillet 2003

Le médecin traitant doit adresser directement au secrétariat du comité médical, sous pli confidentiel :

- un résumé de ses observations ;
- les résultats d'examens cliniques et para-cliniques récents permettant d'établir le diagnostic ;
- si le malade peut ou non se déplacer.

Article 39 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Procédure

Lorsque l'agent a fait sa demande de congé de longue maladie, l'employeur doit adresser au comité médical certaines informations concernant notamment :

- le cas de l'agent, et sollicitant un avis sur l'octroi du congé de longue maladie ;
- l'identification du service de médecine professionnelle ;
- une fiche de renseignements comportant notamment le détail des jours de congé déjà accordés et les droits restant ouverts ;
- la demande de l'agent accompagnée du certificat médical du médecin traitant.

Contre-expertise

L'agent est expertisé par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

La contre-expertise peut être effectuée au domicile de l'agent avec accord de l'employeur lorsque l'agent ne peut se déplacer. Le médecin traitant de l'agent peut être invité à cette visite par l'agent lui-même, préalablement informé de cette visite.

La contre-expertise peut également avoir lieu sur dossier médical du médecin.

Arrêté du 3 octobre 1977 pour la fonction publique de l'État

Congé de longue maladie d'office

Le congé de longue maladie peut être octroyé d'office par l'employeur public, sans demande préalable de l'agent.

Article 24 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Ce placement d'office ne peut être effectué que si le comportement de l'agent, lié à son état de santé, compromet la bonne marche du service et lorsque l'employeur estime que l'agent se trouve dans une situation ouvrant droit à congé de longue maladie se basant sur une attestation médicale ou sur un rapport des supérieurs hiérarchiques.

Il est donc possible pour l'employeur d'imposer au fonctionnaire des soins et traitements exigés par l'état de santé de l'agent.

Toutefois, l'agent doit être en mesure de se défendre et de faire valoir ses droits.

Procédure

Le fonctionnaire doit être expertisé, dans un premier temps par le médecin agréé.

Par la suite, l'employeur doit adresser au comité médical un rapport comportant notamment :

- un courrier exposant le cas de l'agent et sollicitant un avis sur l'octroi du congé de longue maladie ;
- un rapport d'identification du service de médecine professionnelle et préventive ;

- une fiche de renseignements comportant notamment le détail des jours de congé déjà accordés et les droits restant ouverts ;
- le rapport du médecin agréé ayant expertisé l'agent.

Contre-expertise

L'examen médical est de l'initiative de l'employeur après avis médical ou rapport de supérieurs hiérarchiques.

Information des parties

Pour la procédure devant le comité médical, le fonctionnaire doit préalablement être informé :

- de la date de réunion du comité médical permettant d'apprécier le bien fondé du congé de longue maladie ;
- de la possibilité de produire des pièces médicales ;
- que le médecin de son choix peut prendre connaissance de son dossier médical et présenter des observations devant le comité médical ;

Conseil d'État du 4 janvier 1995 - Ministre de l'Intérieur c/M. Joly

- de son droit à communication de son dossier et de contester, en temps utile, les conclusions du médecin agréé dont le rapport accompagne la saisine du comité médical.

Les informations doivent être communiquées dans un délai suffisant permettant à l'agent de consulter son dossier.

Les données médicales peuvent être communiquées directement à l'agent qui en fait la demande.

Article 7 - Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative à l'amélioration des procédures administratives

L'employeur public peut également faire entendre, devant le comité médical, le médecin de son choix.

Article 9 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Avis du comité médical

Le comité médical peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite de l'agent.

Le médecin du service de médecine professionnelle et prévention ou le médecin du travail doit être informé de la date de réunion du comité médical.

Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la séance du comité.

Article 9 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Des médecins experts peuvent également être associés à la procédure, concernant la production d'avis écrits. Ils peuvent siéger à titre consultatif.

L'avis rendu par le comité médical est transmis à l'employeur qui prend la décision d'accorder ou non le congé de longue maladie.

L'avis du comité médical ne lie pas l'employeur.

Conseil d'État - 25 septembre 1992 - Ministère de l'économie, des finances et de la privatisation c/M. Pinzutti

☞ *Suppression de la saisine du comité médical supérieur*

Lorsque la maladie ne figure pas sur la liste fixée par l'arrêté du 14 mars 1986, l'avis du comité médical est suffisant.

La double saisine du comité médical et du comité médical supérieur est supprimée. Le comité médical supérieur assure désormais un rôle de coordination sur le plan national des avis des comités médicaux et formule des recommandations à caractère médical relatives à l'application du statut général.

Décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008

Décision de l'employeur public

La saisine du comité médical ou du comité médical supérieur n'est qu'une aide à la prise de décision.

C'est l'employeur qui décide d'accorder ou non le congé de longue maladie pour la période préconisée.

Le congé de longue maladie peut être par périodes de **3 à 6** mois, renouvelables, après avis du comité médical.

Le refus de congé de longue maladie doit être justifié et motivé.

Il convient d'informer sans délai le fonctionnaire par écrit de l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent son fondement. La motivation donnée doit être claire et précise, concise et complète.

Il ne doit pas être fait mention de données personnelles à caractère médical.

La décision rendue par l'employeur doit préciser les délais de recours.

La décision de l'employeur peut être contestée par le fonctionnaire par voie de recours administratif ou par voie de recours contentieux dans un délai de **2** mois.

Ces recours ne sont pas suspensifs. La décision de l'employeur public doit donc s'appliquer.

DROIT À CONGÉ DE LONGUE MALADIE

DROITS À TRAITEMENT DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire en activité peut bénéficier d'un congé de longue maladie d'une durée de **3 ans**.

La rémunération versée est de :

- 1 an à plein traitement ;
- 2 ans à demi-traitement.

Dans le cadre du calcul du demi-traitement, il convient de tenir compte de :

- un demi-traitement indiciaire brut ;
- une nouvelle bonification indiciaire réduite de moitié si l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions ;
- le supplément familial de traitement versé en totalité ;
- l'indemnité de résidence versée en totalité. L'indemnité de résidence est celle qui correspond à la localité où le fonctionnaire ou sa famille réside habituellement pendant le congé. Toutefois, l'indemnité de résidence ne peut être supérieure à celle perçue avant le congé ;
- les primes en fonction des critères retenus pour les modalités de versement en cas d'absentéisme.

Ainsi, pour la fonction publique hospitalière, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement, contrairement à la NBI et aux autres primes.

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service

Concernant les primes et indemnités, dans le silence des textes, il convient de différencier les primes liées à l'exercice des fonctions des autres primes.

En effet, la jurisprudence précise que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions doivent être proratisées en cas de maladie, puisque le service n'est pas effectué. Il est également possible de prévoir, dans le cadre de délibérations ou de décisions, des suspensions de primes ou indemnités en tenant compte d'une carence de jours d'absence.

Pour la fonction publique de l'État

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés précise le sort des primes et indemnités en cas de maladie.

Ainsi, lorsqu'un congé de longue maladie ou un congé de longue durée est octroyé à l'agent à la suite d'une demande formulée lors d'une période de congé ordinaire de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées pendant cette période initiale lui demeurent acquises.

L'agent ne peut donc plus prétendre aux versements de ses primes et indemnités pour la période postérieure de congé longue maladie ou de congé longue durée.

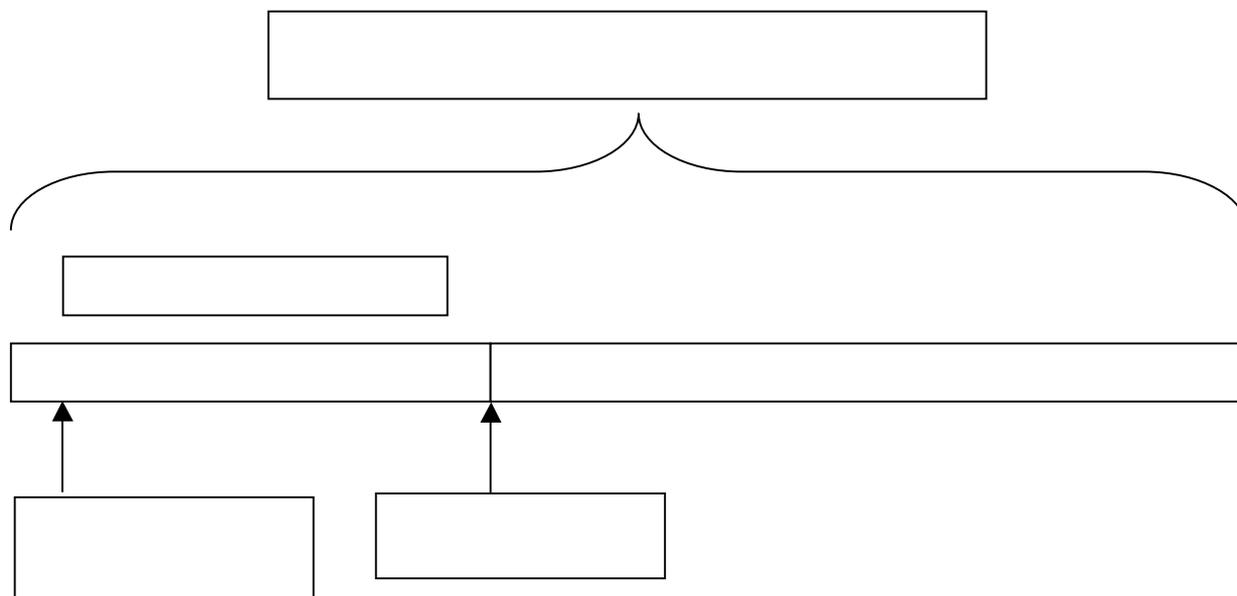
Exemple

Un agent qui bénéficie d'un congé pour maladie ordinaire pendant une période consécutive de 4 mois du 1^{er} janvier au 1^{er} mai et qui est placé à cette date en congé de longue maladie avec un effet rétroactif au 1^{er} février conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai.

S'agissant du mois d'avril, après 3 mois de congé de maladie ordinaire, ses primes sont réduites de moitié et il bénéficie de plus de l'intégralité de son traitement, au titre du congé de longue maladie conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

À compter du 1^{er} mai, cet agent se verra appliquer les dispositions relatives au congé de longue maladie, soit le maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux et de la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais (article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés



☞ Lorsque le fonctionnaire a au moins 3 enfants à charge, il peut prétendre au bénéfice d'indemnité différentielle versée par l'employeur dès lors qu'il justifie d'au moins 30 jours d'arrêt consécutifs et si les prestations statutaires sont inférieures aux prestations du régime général de Sécurité sociale.

Article D. 712-12 du Code de la Sécurité sociale pour la fonction publique d'État

Article 4 - Décret du 11 janvier 1960 pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière

DÉCOMPTE DES DROITS À CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Congé de longue maladie sans fractionnement

Le congé de longue maladie court à compter de la première constatation de la maladie. Ainsi, si un congé de maladie ordinaire a été préalablement accordé à l'agent, cette période pourra être reprise au titre du congé de longue maladie si l'affection était identique.

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue maladie d'une durée de 3 ans sur une période de 4 années d'activité.

Le fonctionnaire doit donc justifier d'une reprise d'activité d'au moins 1 an pour bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie.

La reprise d'activité s'entend :

- d'une activité à temps complet ;
- d'une activité à temps partiel ;
- d'une activité à mi-temps thérapeutique.

La durée d'un an prend en compte également des interruptions sans rapport avec l'affection ayant ouvert le droit à congé de longue maladie. C'est le cas, notamment, pour les périodes de congés de maladie ordinaire, de maternité...).

Précisions sur la notion de reprise : le placement en congé ordinaire de maladie suspend la notion de reprise

Question écrite n° 06186 - JO Sénat du 02/05/2013 - page 1413

Mme Catherine Deroche attire l'attention de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur le régime des congés de longue maladie dans la fonction publique territoriale. Les règles applicables aux agents de la fonction publique territoriale diffèrent de celles dont bénéficient les agents de la fonction publique d'État. En effet, dans le régime concernant la fonction publique territoriale, l'agent ayant épuisé un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature qu'à la condition d'avoir, effectivement, repris ses fonctions pendant au moins un an (article 18 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987) ; une effectivité de reprise qui, contrairement au dispositif dont bénéficient les agents de l'État (circulaire du 30 janvier 1989) et les salariés du secteur privé (Cass. Cass. 9 mars 1995 93-13.470), interdit la réouverture du droit aux fonctionnaires territoriaux qui, au cours de cette année de reprise d'activité, auraient été placés en congés de maladie ordinaire pour une affection sans rapport avec l'arrêt de longue maladie précédent. Compte tenu de cette inégalité de traitement, elle lui demande si un alignement des règles applicables aux agents de la fonction publique territoriale sur celles applicables aux agents de la fonction publique d'État, peut être envisagé pour les arrêts de longue maladie.

Réponse du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 01/08/2013 - page 2274

Conformément à l'article 57 3° de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an ». Le placement en congé de maladie ordinaire avant l'issue de cette période d'un an conduit à suspendre le décompte de cette durée. En effet, dans un arrêt du 6 avril 2007 (req. n° 258736), le Conseil d'État a jugé que « si un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire est en position d'activité, il n'exerce pas ses fonctions durant la période considérée ». La condition d'exercice des fonctions n'étant donc pas satisfaite, le temps passé en congé de maladie ordinaire ne peut pas être pris en compte dans l'année d'exercice des fonctions exigée par l'article 57 3° précité. Ces règles applicables à la fonction publique territoriale sont les mêmes que celles qui s'appliquent à la fonction publique de l'État et qui sont fixées par l'article 34 3° de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et la circulaire du 30 janvier 1989 qui précise que « pour pouvoir bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie en cas de rechute ou de nouvelle maladie, le fonctionnaire doit avoir repris effectivement ses fonctions pendant un an depuis le précédent congé ».

Congé de longue maladie fractionné

Le congé de longue maladie peut être accordé par périodes de **3 à 6** mois.

La durée de ce congé est fixée sur proposition du comité médical.

Circulaire du 30 janvier 1989 pour la fonction publique de l'État
Circulaire du 13 mars 2006 pour la fonction publique territoriale

Les droits du fonctionnaire s'apprécient selon le système de l'année de référence mobile. Il convient donc d'apprécier sur une période de **4** années, au jour le jour, les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

Exemple

Congé de longue maladie le 1^{er} novembre 2006.

Période de référence pour l'appréciation des droits : du 2 novembre 2002 au 1^{er} novembre 2006.

Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus d'un an de congé de longue maladie ne lui a pas été attribué.

Dans le cas contraire, le fonctionnaire perçoit un demi-traitement jusqu'à ce que lui soient attribués 3 ans de congé de longue maladie, pendant la même période de référence de 4 ans.

☞ *Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale doit être soustrait de la période de 4 ans.*

Circulaire du 30 janvier 1989 pour la fonction publique de l'État

Circulaire du 13 mars 2006 pour la fonction publique territoriale

Si, au terme de la période de 4 années, l'agent se trouve en disponibilité d'office pour raisons de santé, il ne pourra prétendre à une nouvelle ouverture de droit sans avoir préalablement repris ses fonctions.

Cas particuliers des soins médicaux périodiques

Lorsque le fonctionnaire est apte à la reprise de ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, mais qu'une obligation de soins périodiques subsiste, l'employeur peut autoriser le fonctionnaire à s'absenter par journée ou demi-journée, sur prescriptions médicales et avis du comité médical.

Ces absences doivent être justifiées par la nature des soins à apporter afin d'améliorer progressivement l'état de santé de l'agent, tout en le maintenant partiellement en fonction.

Chaque durée d'absence est décomptée du droit à congé de longue maladie.

À ce titre, il peut être dérogé à la règle selon laquelle le congé de longue maladie ne peut être accordé pour une durée inférieure à 3 mois.

Circulaire du 30 janvier 1989 pour la fonction publique de l'État

Circulaire du 13 mars 2006 pour la fonction publique territoriale

01/05 CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) 31/12/05 **D31.2**
 DROIT À CONGÉ DE LONGUE MALADIE **Plein traitement** MAJ.12-2013
CLM 4 mois

01/06 **Plein traitement** 30/06/06 Reprise d'activité 31/12/06
CLM 6 mois
Exemple 1

01/07 1/07/07 **Plein traitement** 31/12/07
CLM 6 mois

gent a repris son activité du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007, soit 1 an. Il ouvre donc droit à un
 niveau droit à CLM de 3 ans.

Exemple 2

01/03 1/09/03 **Plein traitement** 31/12/03
CLM 4 mois

01/04 31/08/04 Reprise d'activité 4 mois 31/12/04
Plein traitement
CLM 8 mois

01/05 30/06/05 Reprise d'activité 8 mois 31/12/05
Demi traitement
CLM 6 mois

01/06 1/03/06 30/11/06 Reprise d'activité 1 mois 31/12/06
Demi traitement
CLM 9 mois

01/07 1/03/07 31/08/07 Reprise 1 mois 1/10/07 31/12/07 **Plein traitement**
 2 mois **CLM 6 mois** **CLM 3 mois**

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Pour prétendre à un congé de maladie, le fonctionnaire doit respecter certaines obligations. La première est celle de transmission de l'arrêt de travail.

Dès lors que le congé de maladie est accordé, il reste soumis à certaines obligations notamment en matière de contrôle médical.

TRANSMISSION DU CERTIFICAT MÉDICAL D'ARRÊT DE TRAVAIL

Procédure jusqu'au 6 octobre 2014

Le fonctionnaire doit transmettre l'arrêt de travail dans les **48 heures**.

*Article 15 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale
Code de la santé publique pour la fonction publique hospitalière*

Ce délai s'applique dorénavant aux fonctionnaires d'État.

Depuis le 9 mai 2012, afin de bénéficier du congé de maladie, le fonctionnaire de l'État en activité atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions doit désormais adresser à l'administration dont il relève, au plus tard dans un délai de **48 heures**, un certificat médical émanant d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. Précédemment, aucun délai impératif n'était fixé dans la fonction publique de l'État.

Décret n° 2012-713 du 7 mai 2012 modifiant l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires - JO 8 mai 2012

Le respect de cette formalité par le fonctionnaire lui assure le maintien de l'ensemble des droits attachés au congé ordinaire de maladie, dont la rémunération.

Les médecins doivent, en principe, indiquer sur l'arrêt de travail les motifs de l'arrêt. Toutefois, ces données ont un caractère confidentiel et ne doivent pas être communiquées à l'employeur.

Il est donc important que, seuls les volets **2** et **3** des arrêts de travail, soient transmis à l'administration. Le volet n° **1** doit être conservé par le fonctionnaire et sera présenté lors de toute visite ou contre-visite organisée par l'employeur.

Circulaire FP/4 n° 2049 du 23 juillet 2003

Cas de retard de transmission du certificat

En cas de retard de transmission du certificat, l'agent se trouve en absence injustifiée et se voit donc privé de traitement, après mise en demeure de produire les justificatifs requis.

Article 20 - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Lorsque l'envoi de l'arrêt de travail n'est pas effectué dans les **48 heures**, le fonctionnaire n'a pas accompli de service. Une retenue sur traitement peut donc être effectuée.

Si le traitement a été mandaté, l'employeur peut réclamer au fonctionnaire le remboursement des traitements perçus au titre de cette période, sauf si le retard est fondé sur un motif valable.

Un arrêté ou décision doit être établi dans ce sens.

Conseil d'État du 5 juin 1985 - Bartier

La reprise du traitement n'interdit pas à l'employeur d'engager une procédure disciplinaire notamment si le fonctionnaire a volontairement transmis le certificat avec retard.

Cependant, l'employeur ne peut légalement suspendre le traitement du fonctionnaire avant l'issue du délai de réception de **48 heures**.

Seul le certificat médical établi au premier jour de l'absence de l'agent est recevable. N'ont pas ce caractère, ceux établis plusieurs jours après l'absence du fonctionnaire.

Cas de non transmission du certificat médical

En cas de non transmission du certificat médical, l'administration peut mettre le fonctionnaire en demeure de justifier de son absence ou de reprendre ses fonctions.

En cas de silence de l'agent, l'employeur peut mettre en œuvre une procédure d'abandon de poste en application de la circulaire du premier ministre n° 463 du 11 février 1960. Dans ce cas, la radiation des cadres est prononcée.

Procédure à compter du 6 octobre 2014

Envoi du certificat médical et nouvelle procédure de contrôles des arrêts maladie

La suppression du délai de carence à compter de 2014 a donné lieu à la mise en place d'un nouveau système de contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires.

Le projet de loi de finance pour 2014 prévoyait déjà la mise en place de l'envoi de l'arrêt de travail dans les 48 heures sous peine de sanction.

Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 vient donc rendre applicable ce projet et vient préciser les sanctions applicables.

Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires - JO du 5 octobre 2014

Le décret du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires, précise les conditions d'octroi d'un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé.

Ces dispositions s'appliquent aux trois fonctions publiques et modifient ainsi les décrets suivants :

- décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires ;
- décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- décret n° 88-386 du 19 avril 1988 modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Envoi de l'arrêt dans les 48 heures

Désormais, le fonctionnaire doit transmettre à son employeur, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, un avis d'interruption de travail précisant la durée probable de l'incapacité de travail.

Cet arrêt de travail peut émaner :

- d'un médecin ;
- d'un chirurgien-dentiste ;
- d'une sage-femme.

Le fonctionnaire qui ne respecte pas les délais est alors informé par l'employeur des sanctions possibles.

Cette information, par courrier, constatera le retard dans la transmission de l'arrêt et la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une durée de vingt-quatre mois.

Si, dans ce délai de **24** mois, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'employeur est fondé à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

☞ Toutefois, l'agent justifiant d'une hospitalisation ou justifiant, dans un délai de 8 jours, de l'impossibilité d'envoyer l'arrêt, ne verra pas sa rémunération réduite.

Retenue sur la rémunération en cas de retards répétés

La retenue sur la rémunération s'effectue sur :

- le traitement indiciaire brut ;
- les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception :
 - 1° - Des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
 - 2° - Des primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
 - 3° - Des primes et indemnités liées à l'organisation du travail,
 - 4° - Des avantages en nature,
 - 5° - Des indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi,
 - 6° - De la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir,
 - 7° - Des versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique,
 - 8° - Du supplément familial de traitement,
 - 9° - De l'indemnité de résidence,
 - 10° - De la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ces modalités s'inspirent de celles prévues par le Code de la Sécurité sociale concernant l'envoi des arrêts de travail avec retard.

En effet, il est prévu qu'en cas de nouvel envoi tardif, le montant des indemnités journalières dues pour la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de **50** %, sauf en cas d' hospitalisation ou en cas d' impossibilité de respecter le délai de **48** h.

CONTRÔLE ET CONTRE-VISITES

L'agent doit se soumettre aux contre-visites diligentées par l'employeur sous peine d'interruption de versement de son traitement et, éventuellement, de l'engagement d'une procédure de radiation des cadres.

Cette expertise médicale peut être demandée par l'administration à tout moment et doit être effectuée par un médecin agréé de l'administration.

L'objectif est de vérifier que l'agent est réellement dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Le contrôle peut être effectué au domicile de l'agent ou sur convocation en fonction de l'état de santé de ce dernier et des circonstances sur avis du médecin agréé.

La suspension de rémunération peut résulter :

- du fait que l'agent s'est soustrait volontairement et sans raison liée à son état de santé à la contre-visite ordonnée par l'employeur ;
- d'une communication incomplète de l'adresse de l'agent ;
- d'un changement d'adresse non communiqué à l'employeur.

Pour effectuer une retenue sur salaire ou engager une sanction disciplinaire, l'employeur doit démontrer que l'agent s'est volontairement soustrait aux contrôles.

Il doit donc démontrer que l'agent avait connaissance du contrôle et des conséquences encourues en cas de non-respect de son obligation.

Ainsi, ne peut être sanctionné un agent absent de son domicile en dehors des heures de sortie précisées sur l'arrêt de travail.

En effet, l'agent n'avait pas été averti du contrôle.

Conseil d'État du 29 avril 1983 - Ville de Tinquaux

Concernant les horaires de sortie, aucune disposition statutaire ne prévoit de contrôle. Toutefois, l'agent se doit de les respecter lorsqu'ils sont mentionnés sur l'arrêt de travail. L'agent ne pourra cependant être sanctionné pour non-respect de ces horaires s'il n'a pas été averti préalablement du contrôle. Le contrôle peut être effectué par différentes entités.

Par un médecin agréé

Une liste de médecins agréés est établie par le Préfet.

Le médecin agréé choisi est chargé d'examiner l'agent et doit rendre un avis sur son inaptitude physique, la réalité et la durée de l'indisponibilité.

Le médecin agréé ne peut être le médecin traitant de l'agent.

Lorsque le médecin agréé conclut à l'aptitude de l'agent, ce dernier doit reprendre ses fonctions.

En cas de refus, l'employeur adresse une mise en demeure de reprendre ses fonctions ou de justifier de l'absence.

Une suspension de rémunération peut être effectuée pour absence de service fait.

L'avis rendu par le médecin agréé peut être contesté devant le comité médical. Dans ce cas, la décision de l'employeur est suspendue ainsi que les retenues éventuelles de traitement, jusqu'à l'avis du comité médical.

En attendant la décision de l'appel, le fonctionnaire reste en congé de maladie et continue de percevoir son traitement.

L'employeur sera en droit de demander le remboursement des prestations en cas de confirmation de l'avis d'aptitude du médecin agréé.

Par le comité médical

Le comité médical peut être saisi par l'employeur ou l'agent. Il doit obligatoirement être saisi par l'employeur et consulté :

- après **6** mois d'arrêt consécutifs pour toute prolongation d'arrêt ;
- après **12** mois d'arrêt consécutifs pour une reprise des fonctions ou un placement en disponibilité d'office pour raisons de santé en cas d'impossibilité de reclassement.

L'agent peut saisir le comité médical pour contester l'avis rendu par le médecin agréé.

CESSATION DE TOUTE ACTIVITÉ

Le fonctionnaire ne peut exercer aucune autre activité professionnelle en vertu de l'interdiction de cumul d'emploi prévu par le statut de la fonction publique.

En cas de non-respect, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire et demander le remboursement du traitement perçu indûment si l'activité remonte à plus d'un mois.

La rémunération est rétablie lorsque le fonctionnaire cesse son activité.

Le fonctionnaire peut être autorisé à effectuer des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, l'intéressé 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 nécessite.

Précision pour la fonction publique hospitalière

Selon l'article 27 du décret du 19 avril 1988, le fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Il est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'employeur. Ce dernier s'assure par les contrôles appropriés que le titulaire du congé n'exerce pas d'activité en dehors de celles autorisées. Si l'enquête établit le contraire, le versement de la rémunération est immédiatement interrompu. Dans le cas où l'exercice d'un travail rémunéré non autorisé remonte à une date antérieure de plus d'un mois à la constatation qui en est faite, l'intéressé doit reverser à l'établissement les sommes perçues au titre du traitement et des accessoires à compter de cette date. La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail non autorisé. La période de congé concernée continue de courir même lorsque l'agent a vu sa rémunération interrompue.

Par exemple, si un agent est en CLM à partir du 3 février 2012, qu'il exerce des activités non autorisées pendant un an et que sa rémunération est interrompue pendant cette période de un an, alors s'il arrête ces activités le 3 février 2013, il sera le 4 février 2013 rémunéré en demi-traitement et non à plein traitement : le temps attribué au CLM a continué de courir malgré l'interruption de la rémunération.

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service

RESPECT DES PRESCRIPTIONS MÉDICALES

Le fonctionnaire en congé de maladie doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et du comité médical le cas échéant, aux prescriptions médicales. En cas de refus, le traitement peut être interrompu.

OBLIGATION DE NOTIFIER LES CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE

L'employeur doit être averti par le fonctionnaire de tout changement de résidence afin de procéder à un contrôle médical éventuel. À défaut, une suspension de rémunération peut être effectuée.

LOGEMENT DE FONCTION

Le fonctionnaire en congé de maladie doit quitter le logement de fonction si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents, ou est incompatible avec la bonne marche du service.

Toutefois, le fait qu'un agent ait continué de bénéficier de son logement pendant un congé longue maladie puis pendant un congé longue durée, en vertu d'une autorisation ou d'une concession de logement peut se prévaloir de cet état de fait.

Ainsi, la libération du logement de fonction ne justifie pas d'un caractère d'urgence d'autant plus que le successeur devant bénéficier de ce logement avait été logé dans un autre logement situé dans l'enceinte de l'établissement.

Conseil d'État n° 321221 – 6 juillet 2009

CONGÉS MALADIE ET CONGÉS ANNUELS

Les congés maladie suspendent les congés annuels lorsqu'ils interviennent au cours de ces derniers et que les nécessités de service ne peuvent être invoquées. Toutefois, le droit au report des congés annuels non pris peut désormais être autorisé au-delà de la période de report autorisée par l'employeur ou, à défaut, au-delà du 31 décembre de l'année.

CJCE – 20 janvier 2009 – Schultz-Hoff

Les chefs de service doivent accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent, qui du fait d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF 1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires d'État
Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels pour les fonctionnaires territoriaux

Des précisions apportées par la fonction publique hospitalière

Ces dispositions n'ont pas été reprises pour les agents de la fonction publique hospitalière dans l'instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service mais on fait l'objet de précision dans la circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers.

Le dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé débutera à compter de 2013.

Cette circulaire reprend le principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Il est également précisé que les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. Au-delà de cette date, ils sont perdus.

La prise de ces congés annuels reste toutefois conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

☞ *Cette durée de report prévu sur l'année suivante n'est cependant pas en conformité avec la jurisprudence européenne.*

Le report des congés annuels n'est possible que pour les absences liées à l'état de santé.

Lorsque l'agent est placé dans un autre type de congé, tels que le congé maternité, congé parental, congé de formation professionnelle, congé de solidarité familiale, jours posés au titre du compte épargne-temps, ne peut bénéficier du report des congés annuels non pris.

Sur les modalités du report :

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N + 1.

Le report sur l'année N + 1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Ainsi, un agent absent pour raison de santé sur l'année N, pourra faire reporter ses congés sur l'année N + 1 ; en revanche, un agent absent pour raison de santé sur une période de deux ans (absent en N - 1 et en N) ne pourra reporter sur N + 1 que des congés non pris au titre de l'année N. Il ne pourra pas reporter ses congés non pris au titre de l'année N - 1, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. Les congés reportés sur une année N, non pris sur cette année N, sont définitivement perdus.

Exemple

- *un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;*
- *un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de longue maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.*

Principe de non paiement des congés annuels non pris :

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

EXPIRATION DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Au terme du congé de longue maladie, le comité médical doit être saisi pour avis sur l'aptitude à la reprise des fonctions de l'agent.

En cas de contestation, le comité médical supérieur peut être saisi par l'agent ou par l'employeur.

APPRÉCIATION DE L'APTITUDE PHYSIQUE

Le fonctionnaire, bénéficiaire d'un congé de longue maladie, ne peut reprendre ses fonctions à l'issue ou au cours de son congé qu'après son examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical départemental.

L'examen effectué par le spécialiste agréé en vue de la réintégration d'un fonctionnaire placé en congé de longue maladie comporte les mêmes tests que ceux prévus pour l'octroi.

Le médecin agréé, qui effectue un tel examen, peut demander communication du dossier médical de l'intéressé établi par tout établissement de soins public ou privé ou par tout médecin qui a traité le malade.

En matière de litiges concernant la réintégration à l'issue des congés de maladie, le comité médical départemental se borne à donner un avis qui ne constitue pas une décision et ne peut, de ce fait, faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

Conseil d'État du 1^{er} juillet 1992 c/M. Vasseur

Précision pour la fonction publique hospitalière

La vérification de l'aptitude du fonctionnaire par le médecin du travail est précisée par le code du travail :

Conformément à l'article R. 4626-29 du Code du travail, un examen de reprise est réalisé par le médecin du travail après un congé maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence pour cause d'accident du travail, après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle et après une absence de plus de trois mois.

En vue d'anticiper les modalités de la reprise de l'agent, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical de pré-reprise peut être sollicité préalablement à la reprise du travail (conformément aux dispositions de l'article R. 4624-23 du Code du travail).

En tout état de cause, l'avis du médecin du travail est sollicité obligatoirement lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Lorsque le fonctionnaire est dans l'incapacité de reprendre son service à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir.

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration ou au cours du congé, que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical (examen pouvant être demandé par le fonctionnaire, ou par l'employeur).

Le comité médical, consulté sur l'aptitude d'un fonctionnaire hospitalier mis en CLM ou CLD à reprendre l'exercice de ses fonctions, peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé sans qu'il puisse porter atteinte à sa situation administrative.

Le dossier soumis au comité médical comporte un rapport du médecin du travail.

Si l'intéressé bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail, le comité après avis du service de santé au travail, est appelé de nouveau, à l'expiration de périodes successives d'une durée comprise entre trois et six mois, à formuler des recommandations auprès de l'employeur sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements.

En application de l'article L. 4612-11 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé chaque année des aménagements accordés.

Article R. 4626-29 du Code du travail, articles 71 et suivants de la loi du 9 janvier 1986, décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service

L'agent est apte à reprendre ses fonctions

Le fonctionnaire déclaré apte, après avis du comité médical, reprend ses fonctions sur l'emploi qu'il occupait avant son congé de longue maladie ou sur un poste identique.

Si l'emploi est vacant, l'autorité dont il relève doit le réaffecter à son ancien emploi et si celui-ci n'est pas disponible, le nommer à tout emploi vacant de même nature.

Mais si le poste du fonctionnaire n'est pas vacant, celui-ci peut être réintégré à l'issue de son congé de longue maladie sur un poste différent de celui qu'il occupait avant sa maladie.

Conseil d'État du 18 mars 1996 c/CCAS Toulouse

Si ce changement s'accompagne de modifications dans sa situation administrative, la commission administrative paritaire compétente doit être saisie.

Article 52 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Aménagement des conditions d'emploi

Le comité médical peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire déclaré apte, sans qu'il soit porté atteinte à sa situation administrative.

Article 33 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Un rapport du médecin du service de médecine professionnelle et préventive est joint au dossier soumis à l'avis du comité.

Si l'autorité territoriale ne suit pas les recommandations, elle doit motiver sa décision et informer le comité d'hygiène et sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire.

Article 24 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

L'aménagement des conditions de travail peut porter sur :

- un allègement des tâches à accomplir ;
- l'octroi de temps de repos ;
- l'aménagement matériel du poste de travail (interdiction de porter des charges lourdes, modifications des équipements, etc) ;
- l'aménagement des horaires.

L'aménagement est accordé par périodes comprises entre **3** et **6** mois renouvelables. Il a un caractère temporaire.

À l'issue de chaque période successive, le dossier de l'agent, accompagné de l'avis du médecin de prévention, est soumis au comité médical qui se prononce sur l'opportunité du maintien, de la modification ou de la suppression de l'aménagement.

Article 33 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

Contestation de l'avis du médecin de prévention

En cas de contestation par l'agent concerné, des propositions formulées par le médecin de prévention, l'autorité territoriale peut saisir, pour avis, le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétent, relevant des services extérieurs de l'État.

Changement d'affectation

Lorsque le poste de travail du fonctionnaire déclaré apte, ne peut pas être aménagé ou si le bon fonctionnement du service ne le permet pas, il est parfois nécessaire d'affecter l'agent dans un autre emploi de son grade qui est plus conforme à son état de santé.

Ce changement d'affectation est prononcé par l'employeur :

- après avis de la commission administrative paritaire et du comité médical départemental ;

Si l'agent, à l'issue de son congé de longue maladie, est affecté dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, il perçoit l'indemnité pour frais de changement de résidence prévue par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 - chapitre III fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux.

Cette indemnité :

- n'est pas due si le déplacement a lieu sur la demande du fonctionnaire ou pour des motifs autres que son état de santé ;
- est due même si l'intéressé pendant son congé de longue maladie a quitté définitivement la localité où il exerçait son précédent emploi. Dans ce cas, elle ne peut pas être supérieure à celle qui aurait été versée s'il était resté dans sa localité d'origine jusqu'à sa réintégration.

Temps partiel thérapeutique

Une reprise de travail à temps partiel thérapeutique peut être préconisée par le comité médical, consulté sur l'aptitude d'un fonctionnaire à reprendre l'exercice de ses fonctions, après demande du fonctionnaire.

Il s'agit d'une forme particulière de reprise d'activité dont l'aménagement des conditions de travail porte sur l'aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail. C'est une mesure temporaire.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période de **3** mois, renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit à un congé de longue maladie ou de longue durée, mais également suite à un congé de maladie ordinaire d'au moins 6 mois consécutifs.

Indemnisation prévue par la circulaire du 1^{er} juin 2007

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité :

- de leur traitement ;
- de l'indemnité de résidence ;
- du supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités sont calculées au prorata de la durée du service.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

Lorsque l'agent occupait ses fonctions à temps partiel avant le placement en temps partiel thérapeutique, il bénéficie du traitement à 100 % perçu pendant sa période d'activité précédente, soit **100** % de sa rémunération à temps partiel, et ce, jusqu'à l'expiration de l'autorisation de temps partiel.

Précision jurisprudentielle

Le conseil d'État a rendu un arrêt en date du 12 mars 2012 qui revient sur l'indemnisation des agents en temps partiel thérapeutique, lorsque ceux-ci exerçaient leur activité à temps partiel précédemment.

Cet arrêt précise que « le fonctionnaire autorisé à travailler à mi-temps pour raison thérapeutique a droit, dans tous les cas à l'intégralité du traitement temps plein », y compris si celui-ci exerçait ses fonctions à temps partiel avant.

Il est précisé que « la décision plaçant l'agent sous le régime du mi-temps thérapeutique met fin au régime de travail à temps partiel et qu'en l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte du régime antérieur de temps partiel, l'intéressé a droit de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions ».

Conseil d'Etat, 12 mars 2012, n° 340829, 5^e et 4^e sous-sections réunies

Pour la fonction publique hospitalière :

"Dans le cas où un congé maladie ordinaire est accordé à un agent au cours d'un temps partiel thérapeutique, la durée du congé s'impute sur la période du temps partiel thérapeutique sans la prolonger.

Toutefois, si la durée du congé est suffisamment importante pour justifier la saisine du comité médical départemental et si celui-ci estime que la nature de l'affection le justifie, la période de temps partiel peut être suspendue durant le congé de maladie.

À l'issue de ce congé, le comité médical départemental devra se prononcer sur la nécessité pour l'agent de reprendre son service dans le cadre du temps partiel et cela pour les mêmes raisons médicales que celles ayant ouvert droit à ce régime de travail particulier".

Lettre-circulaire DH/FH1 n° 96-5387 du 6 mars 1996 relative aux congés de maladie intervenant au cours d'une période de mi-temps thérapeutique

Cette logique sera également suivie en cas d'accident de service.

Refus du poste assigné

Lorsque le fonctionnaire déclaré apte, refuse après son congé de longue maladie, le poste qui lui est assigné sans justifier d'un motif valable lié à son état de santé, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire qui refuse d'occuper son poste à l'issue de son congé de longue maladie peut être radié des cadres pour abandon de poste.

Un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue maladie qui n'est pas déclaré apte par le comité médical, ne peut pas reprendre ses fonctions même si son médecin traitant est favorable, et ne peut pas être mis en demeure de reprendre son travail par l'autorité territoriale.

Cas particulier : production d'un nouveau certificat médical

Si l'agent, dont les problèmes de santé ont justifié deux congés de longue maladie, ne reprend pas à la suite du dernier congé mais envoie un nouvel arrêt de maladie après avoir reçu une mise en demeure, il ne peut pas être radié des cadres pour abandon de poste car son comportement traduit sa volonté de ne pas rompre tout lien avec le service.

Conseil d'État du 16 juin 1997 c/Commune des Ulis

Par conséquent, lorsqu'un fonctionnaire ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de longue maladie alors qu'il a été déclaré apte par le comité médical, mais qu'il transmet un certificat médical, tant que l'autorité territoriale n'a pas contesté l'arrêt, la radiation pour abandon de poste ne peut pas intervenir. L'agent est considéré comme n'ayant pas voulu rompre le lien qui l'unissait à sa collectivité.

Mais, si l'autorité territoriale fait expertiser le fonctionnaire, que le médecin agréé chargé de la visite conclut à une aptitude, et qu'alors l'agent adresse à nouveau un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau relatif à son état de santé, l'agent ne peut pas être considéré comme s'étant trouvé dans l'impossibilité de reprendre son travail. Il doit alors être regardé comme ayant rompu le lien qui l'unissait à sa collectivité et l'autorité territoriale peut le radier des cadres pour abandon de poste.

CAA Nancy du 6 avril 1995 c/M Michel Dunan

Radiation

Le fonctionnaire (qui ne rejoint pas son poste de travail), après son congé de longue maladie et après mise en demeure, peut être radié des cadres pour abandon de poste.

Y compris lorsque la nouvelle affection, bien qu'illégale, n'est pas de nature à compromettre gravement un intérêt public et ne met pas l'agent dans l'impossibilité d'être présent sur son lieu de travail.

Conseil d'État du 29 décembre 1995 c/Commune de Bagnières-de-Bigorre

L'agent est inapte à reprendre ses fonctions

Le comité médical doit donner son avis sur la prolongation du congé et sur la présomption d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions lorsque l'agent ou l'employeur public demande l'examen par un spécialiste à l'expiration ou au cours du congé de maladie.

Articles 32 et 37 - Décret n° 86-602 du 30 juillet 1987

Si le fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le congé de longue maladie :

- continue à courir jusqu'au terme de la période accordée initialement ;
- est renouvelé si la période est arrivée à son terme, et si son droit à congé n'est pas expiré.

Lorsque le fonctionnaire sollicite l'octroi de la dernière période de congé de longue maladie rétribuée à laquelle il peut prétendre, c'est-à-dire dans la limite de trois ans, le comité médical doit se prononcer :

- sur le renouvellement de l'ultime période ;
- sur la présomption d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il n'y a pas présomption d'inaptitude définitive (inaptitude temporaire)

Le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de longue maladie, qui ne peut pas reprendre ses fonctions, sera, après avis du comité médical départemental :

- reclassé pour inaptitude physique sur sa demande s'il a épuisé ses droits à congés de longue maladie ;
- placé en disponibilité d'office pour maladie, s'il ne peut être reclassé.

☞ Lorsque l'agent est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, et qu'il n'a pas bénéficié de 3 ans d'indemnisation en continu au titre de l'affection ouvrant droit à congé de longue maladie, il peut bénéficier d'une indemnité de coordination versée par l'employeur public, après autorisation de la CPAM.

Article D. 712-12 - Code de la Sécurité sociale pour la fonction publique d'État

Article 4 - Décret du 11 janvier 1960 pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière

S'il y a présomption d'inaptitude définitive

Le fonctionnaire sera :

- soit reclassé pour inaptitude physique sur sa demande ;
- soit mis à la retraite d'office pour maladie après avis de la commission de réforme.

Cas particulier du fonctionnaire stagiaire

- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 pour la fonction publique d'État ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 97-4874 du 12 mai 1997 pour la fonction publique hospitalière.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des droits à congé de maladie des fonctionnaires titulaires. Toutefois, à l'issue du droit à congé de maladie ordinaire, ce dernier ne peut bénéficier d'une disponibilité d'office en cas d'inaptitude temporaire.

Dans ce cas, le stagiaire est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Un deuxième renouvellement est possible lorsqu'il est envisageable que l'agent puisse reprendre ses fonctions au cours de cette troisième année.

Dans tous les cas, l'avis du comité médical est obligatoire.

Il pourra, le cas échéant, présenter une demande d'allocation d'invalidité temporaire si sa capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.

Lorsqu'à l'expiration des droits à congés maladie, avec ou sans traitement, le stagiaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions de façon définitive et absolue par la commission de réforme, il est licencié.

Pour la fonction publique territoriale :

Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale

Pour la fonction publique territoriale, c'est le comité médical qui est compétent.

Si le stagiaire était titulaire de la fonction publique, il est remis à la disposition de son administration d'origine.

Pour la fonction publique hospitalière :

Décret n° 97-4874 du 12 mai 1997 pour la fonction publique hospitalière

L'agent stagiaire peut bénéficier d'un congé sans traitement, après avis du Comité médical ou de la Commission de réforme, pour une durée d'un an renouvelable 2 fois, lorsqu'il ne peut reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour raisons de santé.

Un troisième renouvellement est possible si le comité médical ou la commission de réforme estime que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions au cours de la 4^e année.

Lorsque l'agent stagiaire est déclaré inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue par la commission de réforme, il est licencié.

Si l'agent est déjà titulaire, le détachement est interrompu et l'agent est remis à la disposition de son administration d'origine.