

CONGÉ DE LONGUE DURÉE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le congé de longue durée est octroyé lorsque le fonctionnaire est atteint de l'une des affections prévues par le statut qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie.

Article 20 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la Fonction Publique d'État

Article 57-40 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour la Fonction Publique Territoriale

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié - Titre V pour la Fonction Publique Hospitalière

MALADIES OUVRANT DROIT À CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le bénéfice d'un congé de longue durée est ouvert au titre des cinq groupes de maladies limitativement énumérées, à savoir :

- tuberculose ;
- maladie mentale ;
- affection cancéreuse ;
- poliomyélite ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

DURÉE DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le congé de longue durée est accordé pour une durée maximale de cinq ans par type d'affection au cours de la carrière.

Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une affection de même nature, les durées s'ajoutent pour déterminer la durée de même si la même affection est localisée sur une partie différente du corps.

CAA Lyon 95492 du 26 septembre 1995 - Ministre de l'Intérieur c/Clauzier

Cas particulier : congé de longue durée prolongé

Lorsque l'affection ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée maximale de congé est fixée à huit ans. L'agent peut percevoir pendant **5** ans son plein traitement puis son demi-traitement pendant **3** ans.

Article 57-4°, 2° alinéa - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Pour bénéficier du congé de longue durée, l'agent doit bénéficier de la qualité de fonctionnaire soumis au régime spécial de retraite.

Sont donc concernés :

- les agents titulaires de la fonction publique d'État relevant du régime des pensions civiles et militaires ;
- les agents titulaires affiliés à la CNRACL pour la fonction publique territoriale et hospitalière ;
- les agents à temps non complet de la fonction publique territoriale pour un emploi supérieur à **28** heures.

La maladie doit mettre le fonctionnaire dans l'incapacité totale d'exercer ses fonctions. Celle-ci doit présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le fonctionnaire doit être en position d'activité.

MODALITÉS D'OCTROI DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

L'attribution d'un congé de longue durée intervient :

- soit sur une demande du fonctionnaire ;
- soit à l'initiative de l'autorité territoriale, c'est-à-dire d'office.

Avant de bénéficier d'un congé de longue durée, l'agent sera placé en congé de longue maladie pour une période de droit à plein traitement d'un an maximum.

Précision : le congé de longue durée ne peut intervenir qu'au terme du congé de longue maladie à plein traitement.

Conseil d'État n° 347635 du 20 mars 2013

« Considérant que, pour annuler les arrêtés municipaux plaçant Mme A... en congé de maladie ordinaire puis en disponibilité d'office pour raisons de santé et enjoindre au maire de la commune de la placer en congé de longue durée, le tribunal administratif de Bastia a relevé que l'affection de l'intéressée, qui la mettait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendait nécessaires un traitement et des soins prolongés et présentait un caractère invalidant et de gravité confirmée, nécessitait son placement en congé de longue durée ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si Mme A... avait épuisé ses droits à congé de longue maladie rémunéré à plein traitement, le tribunal administratif a commis une erreur de droit ».

Il résulte des dispositions du troisième alinéa du 4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 20 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de cette loi et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, qu'un fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue durée qu'après avoir épuisé ses droits à congé de longue maladie rémunéré à plein traitement. Si la période de congé de longue maladie à plein traitement doit être décomptée, lorsque ce congé a été attribué au fonctionnaire au titre de l'affection ouvrant droit au congé de longue durée, comme une période de congé de longue durée, cette circonstance est sans incidence sur la portée de ces dispositions.

Congé de longue durée sur demande de l'agent

Le fonctionnaire ou son représentant légal doit adresser à l'employeur :

- une demande appuyée d'un certificat du médecin traitant qui spécifie que l'intéressé est susceptible de bénéficier d'un congé de longue durée.

Ce certificat ne doit pas mentionner la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue durée.

En effet, les pièces sur lesquelles figurent des informations à caractère médical ne peuvent être communiquées à l'administration, en raison du secret médical auquel sont tenus les praticiens.

Le certificat peut être transmis sur papier libre ou sur un des feuillets CERFA prévus à cet effet.

Le médecin adresse directement au secrétariat du comité médical, sous pli confidentiel :

- un résumé de ses observations ;
- les pièces justificatives prescrites dans certains cas par l'arrêté ministériel du 3 décembre 1959 relatif aux examens médicaux effectués en vue de l'octroi aux fonctionnaires des congés de longue durée (titre II).

Ces éléments sont différents selon le type de l'affection. Le médecin doit néanmoins indiquer si le malade est en état ou non de se déplacer.

Procédure

Lorsque l'employeur reçoit la demande de congé longue durée de l'agent ou de son représentant, il adresse un dossier au comité médical, qui comporte au minimum :

- un courrier établi par l'administration exposant le cas de l'agent concerné et sollicitant son avis sur l'octroi du congé ;
- l'identification du service de médecine professionnelle ;
- une fiche de renseignements administratifs sur l'agent comportant le détail des différents congés déjà accordés, les droits restant ouverts et la date du premier jour d'arrêt de la maladie en cours ;
- la demande du fonctionnaire accompagnée du certificat médical du médecin traitant.

Congé de longue durée à l'initiative de l'autorité territoriale

Le congé de longue durée peut être octroyé d'office par l'employeur, sans demande de l'agent. Dans ce cas, elle peut provoquer elle-même l'expertise médicale.

Article 24 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

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

Cette mesure ne peut être prise que si le comportement du fonctionnaire, lié à son état de santé, compromet la bonne marche du service et lorsque l'employeur estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il se trouve dans la situation ouvrant droit à congé de longue durée.

Mais, la procédure suivie doit permettre à l'agent de faire valoir ses moyens de défense et son droit de réplique.

Il doit être mis à même de contester en temps utile les conclusions du médecin spécialiste agréé dont le rapport accompagne la saisine du comité médical.

Si le fonctionnaire le demande, l'employeur doit adresser au médecin indiqué par lui, l'intégralité du rapport du médecin agréé et le mettre en mesure de prendre connaissance, dans des conditions appropriées, des pièces médicales annexées à ce dossier.

Conseil d'État 125 546 du 4 janvier 1995 c/M Joly

Procédure

Après avoir fait expertiser le fonctionnaire, l'autorité territoriale adresse un dossier au comité médical qui comporte au minimum :

- un courrier de l'administration exposant le cas de l'agent concerné et sollicitant son avis sur la mise en congé d'office ;
- une fiche de renseignements administratifs comportant le détail des congés déjà accordés ;
- un rapport du médecin du service de médecine professionnelle et préventive ;
- le rapport du médecin spécialiste agréé qui a effectué l'expertise du fonctionnaire à la demande de l'autorité territoriale.

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

Informations 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 durée ;
- 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 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 durée.

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

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

Décision de l'employeur public

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

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

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

Le refus de congé de longue durée 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 DURÉE

RÉMUNÉRATION DU CONGÉ LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire a droit à un congé de longue durée d'une durée de cinq ans rémunérés :

- trois ans à plein traitement ;
- deux ans à demi-traitement.

Le demi-traitement se compose :

- de la moitié de son traitement indiciaire brut ;
- de l'indemnité de résidence versée en totalité ;
- du supplément familial de traitement versé en totalité ;
- des primes et indemnités en fonction des dispositions spécifiques à ces primes.

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

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.

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.

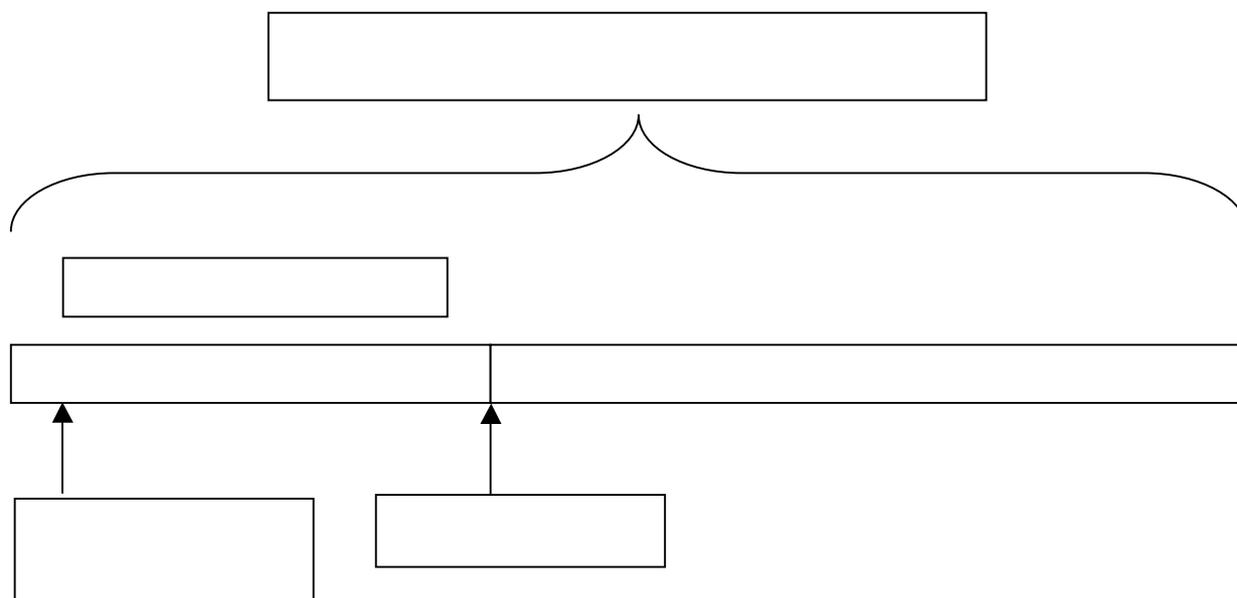
Exemple

Un fonctionnaire, en congé ordinaire de maladie à compter du 15 octobre 2010 demande le bénéfice d'un congé de longue maladie qu'il obtient après avis du comité médical, par décision en date du 15 janvier 2011.

L'agent percevra donc ses primes et indemnités du 15 octobre 2010 au 14 janvier 2011 dans le cadre de son congé ordinaire de maladie.

Ces dernières ne lui seront plus versées à compter du 15 janvier 2011, date d'octroi de son congé de longue maladie.

Même si la date d'effet du congé de longue maladie est fixée au 15 octobre 2010, les primes perçues jusqu'au 14 janvier 2011 ne pourront faire l'objet d'un reversement.



La NBI est suspendue pendant le congé de longue durée, que le fonctionnaire soit remplacé ou non.

Cas particulier

Le congé de longue durée est prolongé lorsque l'affection ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions. Le fonctionnaire a droit à un congé de longue durée de huit ans rémunérés :

- cinq ans à plein traitement ;
- trois ans à demi-traitement.

☞ *Indemnité différentielle :*

Lorsque le demi-traitement est inférieur au montant des prestations en espèces versées par le régime général de Sécurité sociale, l'employeur public doit verser à l'agent concerné une indemnité différentielle.

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

Article 4, paragraphe 2 - Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière

Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre les prestations en espèces versées théoriquement par le régime général et le demi-traitement.

Cette indemnité est versée aux fonctionnaires comptant trois enfants à charge et plus, à compter du trente et unième jour consécutif d'arrêt.

DÉCOMPTE DU CONGÉ LONGUE DURÉE

Le congé de longue durée est d'une durée maximale de cinq ou huit ans pour l'ensemble de la carrière par groupe d'affections.

Le fonctionnaire peut obtenir, au cours de sa carrière, 5 ans de congé de longue durée au titre des groupes de maladies ouvrant droit à ce congé.

Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié d'un congé de longue durée au titre de l'une des affections ouvrant droit à congé de longue durée, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un congé de longue durée, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribuée.

Ainsi, les durées s'additionnent :

- même si la maladie, de la même catégorie, revêt un caractère distinct de celle qui a justifié le précédent congé ;

Conseil d'État du 10 juillet 1996 c/M. Mayneris

- même si la maladie, bien qu'ayant une localisation différente, relève de la même catégorie d'affection.

CAA Lyon du 26 septembre 1995 - Ministre de l'Intérieur c/M. Clauzier

Les droits à congé de longue durée ne se reconstituent pas, même en cas de reprise des fonctions.

Si le fonctionnaire contracte une autre affection d'une catégorie différente, il aura droit à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée.

Même si l'agent n'a pas repris ses fonctions et que, placé en congé de longue durée pour un type d'affection, il est atteint simultanément d'une autre maladie lui ouvrant droit à congé de longue durée pour un autre type d'affection, alors qu'il n'a pas épuisé ses droits au premier congé.

CAA Lyon du 13 mars 2000 - Ministre de l'Intérieur c/M. Fonvieille

Cas particulier des soins médicaux périodiques

Le fonctionnaire déclaré apte à l'issue de son congé de longue durée, qui doit s'absenter en raison de l'affection qui lui avait ouvert le droit à congé pour recevoir des soins médicaux périodiques, peut être autorisé par l'autorité territoriale, en cas de besoin, à s'absenter par journée ou par demi-journée, sur prescription médicale et avis du comité médical départemental ou, en cas d'absences nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement, ne justifiant pas d'un arrêt continu, le fonctionnaire peut bénéficier, après avis du comité médical, de jours ou de demi-journées de congé.

Ce qui permet à l'agent de recevoir des soins pour améliorer progressivement son état de santé tout en étant maintenu en fonction partiellement.

Ainsi, chaque durée d'absence pour soins est comptée en congé de longue durée.

Circulaire du 30 janvier 1989 pour la fonction publique d'État

Circulaire du 13 mars 2006 pour la fonction publique territoriale

ATTRIBUTION DU CONGÉ LONGUE DURÉE

Le congé de longue durée est octroyé par l'employeur public après avis du comité médical.

Attribution première d'un congé de longue maladie

Le congé de longue durée est mal adapté aux maladies comportant des périodes de rémission du fait de son caractère non reconstituable. En effet, le fonctionnaire ne peut bénéficier que d'un congé de longue durée par type d'affection sur toute la carrière.

Ainsi, pour préserver au mieux les droits de l'agent, celui-ci se verra attribuer dans un premier temps une période de congé de longue maladie à plein traitement.

Le congé de longue durée ne peut être attribué :

- qu'à l'issue des droits à plein traitement en congé de longue maladie ;
- lorsque l'agent ne peut bénéficier d'un congé de longue maladie.

Dès lors que le fonctionnaire a bénéficié d'un congé de longue durée au titre d'une affection, tout autre congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Le congé est accordé par périodes de trois à six mois, la proposition de la durée est faite par le Comité médical.

Si le congé de longue maladie est accordé au cours d'un congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de l'affection dont est atteint le fonctionnaire.

Article 25, dernier alinéa - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Octroi du congé de longue durée

À l'issue des douze premiers mois de congé de longue maladie, une option est offerte au fonctionnaire qui consiste :

- soit à être placé en congé de longue durée, qui partira du premier jour du congé de longue maladie ;

Article 25, dernier alinéa - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

- soit à être maintenu en congé de longue maladie.

Sur demande de l'agent, l'employeur a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir l'agent en congé de longue maladie.

L'agent percevra donc un demi-traitement.

Si l'agent obtient le bénéfice du congé de longue maladie, il ne peut plus bénéficier d'un congé de longue durée au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé, s'il n'a pas recouvré préalablement ses droits à congé de longue maladie à plein traitement.

L'option de maintien en congé de longue maladie est donc irrévocable.

Article 2, 1 dernier alinéa - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Circulaire du 30 janvier 1989 pour la fonction publique d'État

Circulaire du 13 mars 2006 pour la fonction publique territoriale

L'employeur doit informer le fonctionnaire de la possibilité d'option qui lui est offerte.

Dans certaines hypothèses, il est préférable que l'agent soit maintenu en congé de longue maladie, puisqu'il peut recouvrer un droit intégral à congé, c'est-à-dire trois ans. Ce sera notamment le cas :

- si la reprise entre deux périodes d'arrêt est d'au moins un an ;
- ou, en cas de congés fractionnés, par périodes de quatre ans, si la reprise totale sur cette période est d'au moins un an.

Exemple

Cas d'un agent dont les périodes d'arrêt s'établissent ainsi :

- arrêt du 1^{er} septembre 1990 au 30 novembre 1991 : 1 an 3 mois ;
- reprise du 1^{er} décembre 1991 au 31 août 1994 : 2 ans 9 mois ;
- arrêt du 1^{er} septembre 1994 au 30 septembre 1995 : 1 an 1 mois ;
- reprise du 1^{er} octobre 1995 au 31 août 1997 : 1 an 10 mois ;
- arrêt du 1^{er} septembre 1997 au 31 mai 1998 : 9 mois ;
- reprise du 1^{er} juin 1998 au 30 juin 1999 : 1 an 1 mois ;
- arrêt du 1^{er} juillet 1999 au 31 mai 2001 : 1 an 11 mois ;
- reprise du 1^{er} juin 2001 au 31 mai 2002 : 1 an.
- arrêt à compter du 1^{er} juin 2002 pour la même affection

1^{ère} hypothèse : option pour la mise en congé de longue durée

	Plein traitement	1/2 traitement
CLD du 1 ^{er} septembre 1990 au 30 novembre 1991	1 an et 3 mois	
CLD du 1 ^{er} septembre 1994 au 30 septembre 1995	1 an et 1 mois	
CLD du 1 ^{er} septembre 1997 au 31 mai 1998	8 mois	1 mois
CLD du 1 ^{er} juillet 1999 au 31 mai 2001		23 mois

Disponibilité d'office pour maladie à compter du 1^{er} juin 2002 jusqu'à la reprise.

2^e hypothèse : option pour le maintien en congé de longue maladie

	Plein traitement	1/2 traitement
CLM du 1 ^{er} septembre 1990 au 30 novembre 1991	1 an	3 mois
CLM du 1 ^{er} septembre 1994 au 30 septembre 1995	1 an	1 mois
CLM du 1 ^{er} septembre 1997 au 31 mai 1998	9 mois	
CLM du 1 ^{er} juillet 1999 au 31 mai 2001	1 an	13 mois

À compter du 1^{er} septembre 1994, l'agent peut bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement puisqu'il y a une reprise d'activité pendant au moins 1 an.

À compter du 1^{er} septembre 1997, l'agent peut bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement puisqu'il y a une reprise d'activité pendant au moins 1 an.

À compter du 1^{er} juillet 1999, l'agent peut bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement puisqu'il y a une reprise d'activité pendant au moins 1 an.

À compter du 1^{er} juin 2002, l'agent peut être placé en congé de longue maladie puisque la reprise entre le 1^{er} juin 2001 au 31 mai 2002 est d'au moins 1 an.

Renouvellement du congé de longue durée

Le renouvellement du congé de longue durée est octroyé après avis du comité médical départemental dans les mêmes conditions que celles définies pour l'octroi du congé.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée est soumis aux obligations générales de son statut et à celles particulières relatives à sa maladie.

Les règles applicables sont identiques à celles prévues en matière de 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, le fonctionnaire 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 médical d'arrêt de travail

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 c/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 d'arrêt de travail

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 c/Ville de Tinquieux

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.

Procédure

L'employeur transmet, dès réception du certificat médical demandant le bénéfice d'un CLM ou d'un CLD, le dossier du fonctionnaire concerné au comité médical.

Le médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical compétent un résumé de ses observations et les pièces justificatives nécessaires. Le comité médical réclame sans délai ces documents si le médecin traitant s'est abstenu de les lui adresser. Au vu de ces pièces, le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Au cours de sa première réunion après la contre-visite, le comité médical examine le dossier du fonctionnaire hospitalier. Le comité médical statue après avoir entendu, le cas échéant, le médecin chargé de la contre-visite et le médecin choisi par le fonctionnaire hospitalier. L'avis du comité est donné à l'employeur qui le communique immédiatement à l'intéressé puis, le cas échéant le soumet, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire hospitalier, au comité médical supérieur.

Au terme de cette procédure de contrôle, l'employeur prend une décision qui peut être contestée par le fonctionnaire hospitalier par les voies de recours gracieux devant l'employeur et de recours contentieux devant la juridiction administrative. Ces voies de recours ne sont pas suspensives.

L'employeur met le fonctionnaire hospitalier en demeure de reprendre ses fonctions lorsque celui-ci reste absent sans justification. Dans l'hypothèse où l'intéressé persiste dans son attitude, l'employeur apprécie s'il y a lieu d'engager une procédure d'abandon de poste. En outre, l'employeur peut demander le remboursement des traitements perçus par le fonctionnaire hospitalier entre la date de notification à l'intéressé des résultats du premier avis concluant à l'aptitude à l'exercice des fonctions et la date de notification de la même décision intervenue après un avis identique du comité médical supérieur.

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

CESSATION DE TOUTE ACTIVITÉ

Le fonctionnaire ne peut exercer aucune autre activité professionnelle en vertu de l'interdiction de cumul d'emploi prévue 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.

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.

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 DURÉE

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 durée comporte les mêmes tests que ceux prévus pour l'octroi, sauf en ce qui concerne le cancer. Les examens cliniques, radiologiques et de laboratoires auxquels est soumis l'intéressé pour sa réintégration sont décidés par le médecin agréé compétent.

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

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 doit être réalisé par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle et après une absence pour cause d'accident du travail.

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.

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 durée ou sur un poste identique.

☞ *Dans la fonction publique d'État, l'octroi d'un congé de longue durée rend l'emploi du fonctionnaire vacant, contrairement aux autres fonctions publiques.*

*RE - Assemblée Nationale (JO (Q) du 4 octobre 1999)
CAA Marseille 98MA01631 du 2 mars 1999 c/M. Jean-Marc Maccarano*

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

L'agent titulaire hospitalier, 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.

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.

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

Pour le fonctionnaire hospitalier

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.

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'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 trois et six 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.

Article 57-4 bis - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

C'est 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.

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'Etat 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 temps partiel 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° 87-602 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

À l'issue de ses droits à congé de longue durée, le stagiaire qui est déclaré inapte sur avis du comité médical, est :

- en cas d'inaptitude temporaire, placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois, voire une deuxième fois s'il doit être normalement apte à reprendre ses fonctions au cours de cette troisième fois et sur avis du comité médical départemental ;
- en cas d'inaptitude définitive, licencié s'il est reconnu, après avis du comité médical départemental, dans l'impossibilité définitive et absolue à reprendre ses fonctions à l'expiration de ses droits à congés rémunérés ou de la période de congé sans traitement prévue ci-dessus.

COMBINAISON DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE AVEC D'AUTRES CONGÉS

Les congés de la fonction publique sont indépendants les uns des autres. Ils peuvent donc, à ce titre, se succéder ou s'interrompre.

Toutefois, le fonctionnaire placé en congé de longue durée peut être remplacé dans son emploi. À ce titre, il ne pourra bénéficier d'un autre congé que s'il a préalablement repris ses fonctions.

Donc, pour être réintégré, il faut que l'intéressé soit déclaré apte à la reprise par le comité médical départemental, ce qui implique que le congé de longue durée ne peut pas être interrompu par aucun autre congé y compris par un congé de maternité.

CAS PARTICULIERS

Congé de maternité en cours du congé de longue durée

Lorsqu'une femme fonctionnaire en congé de longue durée peut bénéficier d'un congé de maternité, l'agent restera indemnisé par rapport à son congé de longue durée.

Toutefois, elle percevra une indemnité qui correspond à la différence entre ce qu'elle percevrait au titre des indemnités journalières de maternité et le traitement réellement perçu en congé de longue durée, puisque le régime spécial doit assurer des prestations au moins équivalentes à celles du régime général.

Articles L. 712-1 et R. 711-17 - Code de la Sécurité sociale

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

Congé de maternité à l'issue du congé de longue durée

Le congé de maternité peut suivre le congé de longue durée immédiatement en tout ou pour sa partie restant à prendre dans le cas où la naissance de l'enfant a eu lieu pendant le congé de longue durée.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

GÉNÉRALITÉS

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique modifie les possibilités de temps partiel thérapeutique.

Elle instaure la notion de temps partiel thérapeutique en lieu et place du mi-temps thérapeutique.

De plus, le temps partiel thérapeutique peut être accordé aux fonctionnaires ayant bénéficié de six mois consécutifs de congé de maladie « ordinaire » pour une même affection, au même titre que suite à un congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des fonctions publiques.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Loi n° 84-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Une circulaire du 1^{er} juin 2007 en fixe les modalités.

Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, 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.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

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.

PROCÉDURE

Le fonctionnaire en congé de maladie depuis six mois consécutifs pour une même affection, en congé de longue maladie, de longue durée ou pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, doit présenter une demande expresse de réintégration à temps partiel thérapeutique auprès de l'Administration.

Durée

La durée du temps partiel thérapeutique est variable en fonction du motif d'octroi :

- après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou de longue durée, le temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection ;
- après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois, renouvelable une fois.

Le temps partiel thérapeutique est ouvert en fonction de l'affection. Il ne conduit donc en aucun cas à allonger la durée du temps partiel thérapeutique au-delà d'un an par affection. Ainsi, l'agent qui a épuisé sa période d'un an de temps partiel thérapeutique à la suite de six mois de congé de maladie « ordinaire » et qui se trouverait ultérieurement placé en congé de longue maladie pour la même affection ne pourrait plus bénéficier de temps partiel thérapeutique.

Il convient d'appliquer le nouveau régime déduction faite des périodes de mi-temps thérapeutique accordées au titre d'une même affection avant l'intervention de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007.

Quotité de travail

Les quotités de travail sont fixées à **50 %**, **60 %**, **70 %**, **80 %** ou **90 %** de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Sur avis du comité médical ou de la commission de réforme, ces quotités peuvent varier à l'occasion de chaque période successivement accordée de temps partiel thérapeutique.

Rémunération

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.

Cas particulier d'un agent à temps partiel lors de l'octroi du temps partiel thérapeutique

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'État, 12 mars 2012, n° 340829, 5° et 4° sous-sections réunies

Un agent qui bénéficie d'un temps partiel thérapeutique au cours d'une période de travail à temps partiel devra percevoir la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à l'expiration de l'autorisation.

☞ *Cette position est reprise dans un autre arrêt du Conseil d'État n° 351930 du 6 mars 2013.*

Situation administrative de l'agent à temps partiel thérapeutique

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein s'agissant de :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile ;
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

Droits à congés annuels

Les droits à congé annuel d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun soit cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouvrés.

