

LES CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet de plus de 28 heures par semaines ne sont pas affiliés pour l'ensemble des risques maladie au régime général de Sécurité sociale.

Mise à part la prise en charge des prestations en nature – qui est effectuée par le régime général – les agents titulaires bénéficient d'une protection statutaire spécifique en cas de maladie les empêchant de servir.

Cette protection statutaire s'articule autour de 3 congés distinctifs :

- le congé ordinaire de maladie ;
- le congé de longue maladie ;
- le congé de longue durée ;

Ces trois types de congés sont octroyés en fonction de la pathologie dont souffre l'agent, éventuellement après l'avis de médecins agréés ou du comité médical.

Ils sont d'une durée qui oscille entre 1 et 5 ans.

Par ailleurs, lorsque l'origine de l'inaptitude est due au service ou en lien avec celui-ci, les agents bénéficient d'une protection accrue.

LE CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire a droit en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions à des congés de maladie.

Le congé maladie a une durée totale qui peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

2° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

2° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

2° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Personnel concerné

Peuvent bénéficier du congé de maladie :

- les fonctionnaires à temps complet ;
- les fonctionnaires à temps partiel ;
- les fonctionnaires à temps incomplet à au moins 28 heures hebdomadaires.

POSITIONS STATUTAIRES

Position d'activité

Peuvent bénéficier du congé de maladie ordinaire les fonctionnaires en activité.

Disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut pas bénéficier d'un congé ordinaire de maladie.

Détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Par suite, le fonctionnaire détaché auprès d'une autre administration, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public hospitalier ou d'un organisme public peut bénéficier des congés de sa structure d'accueil, en l'occurrence notamment du congé ordinaire de maladie.

Par contre, un fonctionnaire détaché dans un organisme privé bénéficiera des congés prévus pour les agents de l'établissement.

Issue du détachement pour cause de congé maladie

Le caractère révocable du détachement ne doit pas être retenu pour transférer systématiquement à l'administration d'origine la charge des congés pour raison de santé auxquels les fonctionnaires détachés peuvent prétendre.

La réintégration du fonctionnaire en congé maladie dans son administration d'origine n'est donc pas automatique.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Toutefois, la remise à disposition peut correspondre à l'intérêt de la personne lorsque le fonctionnaire détaché bénéficie de droits à congés de maladie ou pour accident de service inférieurs à ceux auxquels il pourrait prétendre dans son administration d'origine.

La mise en congé maladie de l'agent peut donc justifier le terme anticipé du détachement si ce dernier jouit, dans son emploi de détachement, d'une protection moins intéressante que celle dont il pourrait bénéficier dans son administration d'origine.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Terme du détachement en cours de congé ordinaire de maladie

Au terme normal d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire, qui n'a pas intégré l'emploi de détachement, est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il est alors affecté à un emploi vacant ou maintenu pendant une année en surnombre.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant est mis en disponibilité d'office.

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire réintégré continuera à bénéficier de son congé jusqu'au terme de son reliquat de droit.

Ainsi, un fonctionnaire qui a bénéficié de 1 an de congé de longue maladie dans le cadre de son détachement pourra bénéficier, sous réserve de l'avis du comité médical compétent, de deux ans de congé de longue maladie supplémentaires.

Disponibilité sur demande

Un agent en congé pour indisponibilité physique à une date précédant sa mise en disponibilité sur demande peut demander à rester en position d'activité jusqu'à la fin de son congé.

La date d'effet de la mise en disponibilité sera repoussée au terme du congé.

CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS MALADIE

Congés maladie avant un congé annuel

Un fonctionnaire en congé maladie avant une période de congé annuel peut demander le report de ses congés annuels.

Congé maladie pendant un congé annuel

Dans un arrêt du 21 juin 2012, la CJUE estime qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

Arrêt CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11

L'application de cette jurisprudence européenne aux fonctionnaires remettrait en cause la jurisprudence du Conseil d'État qui considère jusqu'à présent que le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions et qu'ainsi, si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel, et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé maladie d'apprécier si l'intérêt du service ne s'oppose pas au report du congé annuel en cours.

CE, n° 262006, 29 décembre 2004

Le fonctionnaire aurait donc droit au report de son congé annuel au motif de sa maladie sous réserve qu'il transmette un certificat médical dans les délais prévus par la réglementation.

LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS

Principe général

Conformément à la réglementation en vigueur, tout fonctionnaire en activité à temps complet a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée de 25 jours.

Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut, sauf autorisation exceptionnelle, se reporter sur l'année suivante.

Par ailleurs, les congés maladie étant des modalités de la position d'activité, ils ouvrent droit à congés annuels.

Ainsi, un fonctionnaire en congé de longue maladie du 1^{er} janvier au 15 octobre 2011 aura acquis des congés annuels dont il pourra bénéficier à l'issue de son congé et ce jusqu'au 31 décembre 2011.

A contrario, un fonctionnaire en congé longue maladie du 15 juillet 2011 au 10 janvier 2012 ne pourra pas bénéficier, sauf autorisation exceptionnelle, des congés annuels acquis durant ce congé, à l'exception de ceux acquis du 1^{er} au 10 janvier 2012.

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Analyse

Bien que cette jurisprudence ait été le fruit du juge judiciaire, elle se fonde sur les stipulations d'une Directive européenne dont la portée dépasse les ordres juridictionnels. Par suite, le raisonnement utilisé par la cour de cassation ne pourrait, en cas de litige, qu'être repris par le juge administratif.

Application au secteur public

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État ne mentionne pas le cas de fonctionnaires qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;

- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent

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.

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.*

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.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

Circulaire n° 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.

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des fonctionnaires sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un fonctionnaire bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des fonctionnaires, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la **période de report de quinze mois** fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la **période de report de 9 mois comme insuffisante.**

CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012

Application aux fonctionnaires

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés

Dans un arrêt du 3 mai 2012, la CJUE estime qu'un fonctionnaire qui n'a pu prendre ses congés du fait de maladie, doit être indemnisé.

Cette disposition ne s'applique qu'au congé payé annuel minimal européen de 4 semaines et non au report des congés supplémentaires.

La CJUE rappelle que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que ce droit est un principe du droit social de l'union revêtant une importance particulière. »

Ainsi lorsque la relation de travail prend fin, par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, les droits à congés restants, ne pouvant être pris, doivent donc faire l'objet d'une indemnité financière.

L'application de cette jurisprudence européenne s'oppose donc aux dispositions nationales prévoyant « qu'aucune indemnité financière de congé payé non pris n'est versée au travailleur qui a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pu être exercer son droit au congé annuel payé. »

L'autre apport de cet arrêt porte sur la détermination de la période de report des congés payés non pris du fait de maladie.

La solution retenue est que « le travailleur doit pouvoir disposer des périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et surtout susceptibles de dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache. »

Une période de report de 9 mois a été jugée insuffisante.

Arrêt CJUE, 3 mai 2012, affaire C-337/10

La construction de la jurisprudence européenne sur le bénéfice des congés annuels est à l'opposée des dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires.

En application de ces jurisprudence, le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'un congé de maladie dans la période de référence – généralement du 1^{er} janvier au 31 décembre – pourrait prétendre d'une part au report de ses congés sans limite de temps pour en bénéficier à sa reprise et d'autre part au versement d'une indemnité de congés payés s'il est radié des cadres sans avoir pu bénéficier des congés annuels qu'il a acquis. Dans ce dernier cas, les congés annuels payés seraient limités à 4 semaines par an.

Congé maladie et RTT

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail agents placés en congés de maladie.

Le juge administratif considérait que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

CE, 30 juin 2006, n° 243766

CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008

CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009

CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010

L'article 11 de la loi de finance pour 2011 remet en cause ces interprétations jurisprudentielles.

En prévoyant que « *la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.* »

Article 11 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas du congé maternité.

Changement de jurisprudence

Le conseil d'État a modifié sa position dans un arrêt de février 2013.

Le juge soulève que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 8^e et 3^e sous-sections réunies, 27 février 2013, 355155

CONGÉ MALADIE ET DISCIPLINE

Congés maladie et suspension

La suspension

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire qui est possible en cas de faute grave commise par un fonctionnaire.

Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le fonctionnaire suspendu est écarté du service dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre.

La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Les primes ne lui sont pas versées.

Congé maladie pendant une période de suspension

Le conseil d'État considère que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité, et dispose dans cette position du droit à congé de maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

Ainsi, le droit au congé de maladie ne peut être légalement refusé à un fonctionnaire au seul motif qu'à la date de sa demande il fait l'objet d'une mesure de suspension.

CE, 22 février 2006, n° 279756

Un fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est considéré comme étant en position d'activité.

Il dispose du droit à congé de maladie en cas de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

Sa rémunération est celle d'un fonctionnaire en congé de maladie et non celle d'un fonctionnaire suspendu.

CAA, Marseille, n° 04MA01459, 3 avril 2007

Un fonctionnaire suspendu qui demanderait le bénéfice d'un congé ordinaire de maladie, verrait, si le congé est justifié, la fin de sa suspension et son placement placé en congé maladie.

Contrairement à sa période de suspension, il pourrait prétendre en plus du versement de son traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, au maintien de ses primes dans les conditions applicables aux fonctionnaires en congé maladie.

Suspension pendant un congé maladie

De la même manière, un fonctionnaire en congé maladie peut faire l'objet d'une mesure de suspension.

Cependant, cette mesure ne prendra effet qu'à la date d'expiration du congé maladie, sous réserve que la procédure disciplinaire conduite au titre de la faute qui justifie la suspension n'est pas été conclue.

Sanction et congé maladie

L'agent en congé maladie est soumis au régime disciplinaire des fonctionnaires.

Le congé maladie n'empêche donc nullement la poursuite de la procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent à condition que toutes les obligations incombant à l'employeur aient été respectées ; notamment, quant à l'information sur la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par un conseil de son choix devant le conseil de discipline.

Dans le cas où la procédure aboutirait à une sanction d'exclusion de fonctions, la date d'effet de la sanction sera fixée à la date d'expiration du congé maladie.

Exemple

Le maire qui prend une mesure d'exclusion temporaire à l'encontre d'un agent en congé de maladie qui a effectué des travaux à son domicile, ne commet ni erreur de droit, ni erreur manifeste d'appréciation.

Jugement du tribunal administratif de Toulouse n° 03-3755-C du 4 octobre 2006

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE

Le certificat médical

Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à l'administration dont il relève, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Délai de transmission du certificat médical

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, le fonctionnaire doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de quarante-huit heures adresser à l'autorité dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Dans la fonction publique de l'État

Antérieurement, Pour la fonction publique d'État, aucun délai n'était fixé. Il suffisait de prévenir l'employeur de son indisponibilité physique dans un délai raisonnable.

Cette obligation était satisfaite au moyen d'un envoi postal, le cachet de la poste faisant foi.

Article 16 - Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000

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.

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

Ainsi, si l'agent n'adresse pas son certificat d'arrêt dans le délai imparti, il peut être considéré en absence injustifiée. À ce titre, le versement de son traitement peut être interrompu pour absence de service fait, après mise en demeure de produire les justificatifs, sauf si le retard est fondé sur un motif pouvant être valablement retenu.

Absence de transmission du certificat médical

L'agent qui ne justifie pas son absence via la transmission du certificat médical dans les délais susmentionnés se trouve en position d'absence injustifiée.

L'employeur peut alors, en l'absence de service fait, suspendre le traitement de l'agent ou si le traitement a été mandaté réclamer au fonctionnaire le remboursement des traitements perçus au titre de cette période d'absence justifiée.

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

CE, 5 juin 1985 / Bartier

Retard dans la transmission du certificat médical

Discipline

Le traitement de l'agent qui ne communiquerait pas son certificat médical dans les délais est suspendu.

Si l'agent régularise son absence par la transmission d'un certificat médical daté du premier jour d'arrêt mais au-delà du délai de quarante-huit heures prévu par la réglementation, son absence injustifiée est régularisée ; l'employeur doit reverser à l'agent les périodes de traitement suspendu ou ne pourra pas émettre de trop-perçus.

La justification de l'absence par la transmission d'un certificat médical valable, si elle permet le versement du traitement, n'empêche pas la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

En effet, si l'absence de transmission dans les délais réglementaires des certificats médicaux (48 heures) est de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, en revanche, l'administration ne peut suspendre le traitement de l'agent même quand le certificat médical n'a pas été transmis en temps utile, sauf si celui-ci refuse de se soumettre à une contre-expertise médicale.

La retenue n'est légale que si la contre-expertise médicale a conclu au caractère injustifié de l'arrêt de travail ou si l'agent a refusé de se soumettre à l'injonction de reprendre son service.

T.A. de Rouen n° 0900867, 20 septembre 2011

Force majeure

Cependant, le traitement est maintenu au fonctionnaire qui justifierait le retard de transmission du certificat sur un motif valable.

Un agent qui ne pourrait transmettre son certificat à son employeur dans les délais du fait de son hospitalisation ne pourrait se voir appliquer une retenue sur son traitement.

Abandon de poste

L'employeur peut également, dans le cas d'un retard dans la transmission du certificat médical, lancer la procédure d'abandon de poste en mettant en demeure l'agent de justifier de son absence.

Modification législative

Le législateur a subordonné le bénéfice du congé ordinaire de maladie à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai de 48 heures sous peine de voir son traitement réduit ou supprimé.

Premier retard

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà du délai de 48 heures, l'employeur informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

Deuxième retard

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai de 24 mois suivant le premier retard, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'employeur est réduit de moitié.

Exception

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Exemple

Un agent est absent du 1^{er} novembre 2014 au 8 novembre 2014 mais n'envoie son certificat médical – qui a été établi le 1^{er} novembre – que le 4 novembre (le cachet de la poste faisant foi) sans justification. L'employeur lui envoie une lettre d'avertissement lui indiquant qu'au prochain retard dans les 24 mois sa rémunération sera réduite de moitié.

Ce même agent est à nouveau absent du 1^{er} juillet 2015 au 10 juillet 2015 mais n'envoie son certificat médical établi le 1^{er} juillet que le 6 juillet (le cachet de la poste faisant foi). Sa rémunération du 1^{er} juillet 2015 au 5 juillet est réduite de moitié ; par contre sa rémunération du 6 au 10 juillet est rétablie.

Rémunération à prendre en compte

La rémunération à prendre en compte comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées ci-après :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- les avantages en nature ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- le supplément familial de traitement ;
- L'indemnité de résidence ;
- 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.

Article 126 de la loi 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 modifiant les 2^o de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 2^o de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 2^o de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Validité du certificat médical

Un certificat médical rétroactif n'est pas valable.

En effet, le certificat médical doit avoir été établi au premier jour de l'absence de l'agent.

Un agent qui transmettrait un certificat médical établi un ou plusieurs jours après le premier jour d'absence ne verrait pas les absences des jours précédents la constatation médicale justifiée.

Un agent absent du 1^{er} au 10 mars, qui transmettrait un certificat médical établi le 3 mars se verrait infliger deux jours de suspension de traitement pour absence de service fait.

Absence de justification

En l'absence de justification dans le délai indiqué par l'employeur dans la mise en demeure transmise à l'agent, l'employeur peut prononcer le licenciement de l'agent pour abandon de poste.

Circulaire FP/n° 463 du 11 février 1960 relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire

Certificat médical et secret médical

Le formulaire de demande de congé pour maladie du régime général de Sécurité sociale comporte trois volets « dupliciables », dont seul le premier comporte mention des motifs médicaux justifiant l'arrêt de travail.

Toutefois, ces données ont un caractère confidentiel et ne doivent pas être communiquées à l'employeur.

Dans la fonction publique, les fonctionnaires remettent directement leur certificat médical à leur supérieur hiérarchique ou au service du personnel qui ne sont pas habilités à connaître du secret médical.

Seuls les volets 2 et 3 des arrêts de travail, qui ne mentionne pas la pathologie de l'agent doivent être transmis à l'administration. Dans le cas où un service recevrait le volet numéro 1, ledit service devra le renvoyer à l'agent concerné.

En effet, si l'employeur ne peut avoir connaissance de la pathologie de l'agent, ce dernier doit conserver le volet n° 1 qu'il devra présenter lors de toute visite ou contre-visite du médecin agréé ou du médecin du service médical de la caisse primaire d'assurance maladie dans le cadre de l'expérimentation.

Circulaire FP/4 n° 2049 du 23 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires – Préservation du secret médical – Conservation du volet n° 1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire

Départ du congé maladie

Le congé maladie démarre le jour de la première constatation médicale de la maladie.

Prolongation du congé de maladie

La prolongation du congé maladie est octroyée après réception du renouvellement du certificat médical.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Prolongation du congé maladie au-delà de 6 mois

Lorsqu'un agent est à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation du congé ordinaire de maladie dans la limite des six mois restant à courir.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Position entre deux périodes de congés maladie

Il peut arriver que l'employeur n'ait pas les avis nécessaires à la prise de décision au terme d'une période de congé maladie.

L'employeur ne peut donc lui octroyer ou lui refuser le renouvellement de son congé maladie.

Mais il le doit le mettre dans une position statutaire.

Article 4 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas de maintenir l'agent dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006

L'employeur régularisera ensuite la situation de l'agent.

Ainsi l'employeur d'un agent en congé ordinaire de maladie depuis 6 mois, maintiendra ce dernier dans cette position jusqu'à l'avis du comité médical pour son renouvellement. Si le comité médical donne un avis défavorable à son renouvellement et que l'agent ne conteste pas cet avis, l'agent reprendra ses fonctions. Les sommes versées pendant son maintien en congé ordinaire de maladie lui restent acquises.

LES CONTRE-VISITES MÉDICALES

Principe général

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de maladie doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'employeur peut faire procéder à tout moment à la contre-visite d'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé maladie par un médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Sanctions

Le fonctionnaire doit se soumettre aux contre-visites organisées par l'employeur sous peine d'interruption de sa rémunération.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Contestation des avis

Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Organisation des contrôles

Contrôle par les médecins agréés

Lorsque le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite du fonctionnaire conclut à l'aptitude de celui-ci à reprendre l'exercice de ses fonctions, il appartient à l'intéressé de saisir le comité médical compétent s'il conteste ces conclusions ; si, sans contester ces conclusions, une aggravation de son état ou une nouvelle affection, survenue l'une ou l'autre postérieurement à la contre-visite, le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il lui appartient de faire parvenir à l'autorité administrative un nouveau certificat médical attestant l'existence de ces circonstances nouvelles.

L'agent en congé ordinaire de maladie pour dépression qui, postérieurement à la date du 17 juin 2005 à laquelle elle a été soumise à une contre-visite par un médecin agréé qui a conclu à son aptitude à reprendre ses fonctions le 1^{er} juillet suivant, n'a pas contesté ces conclusions devant le comité médical et a fait parvenir au centre hospitalier un certificat médical établi par le même médecin traitant le 30 juin 2005, lequel prescrivant un nouvel arrêt de travail jusqu'au 29 juillet suivant en se bornant à mentionner à nouveau que l'arrêt de travail était justifié par une dépression, sans faire état d'aucune aggravation qui serait survenue dans les jours qui ont suivi la contre-visite du 17 juin 2005, n'a pas le droit à la prolongation de son congé au-delà du 1^{er} juillet 2005.

Conseil d'État, n° 343197, 30 décembre 2011

Les horaires de sortie

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'application aux fonctionnaires des horaires de sortie indiqués sur les Cerfa généralement utilisés par les agents.

Ainsi, l'agent qui ne se trouverait pas à son domicile lors d'un contrôle inopiné organisé par l'employeur ne pourrait se voir infliger une retenue sur son traitement ou une sanction disciplinaire.

En effet, le juge administratif considère que si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif.

CE, n° 133017, 23 décembre 1994

CE, n° 345238, 28 septembre 2011

Exemples

La suppression du traitement du fonctionnaire hospitalier en congé de maladie, au motif de son absence en dehors des heures de sortie autorisées lors d'une contre-visite inopinée à son domicile, est illégale dans la mesure où il ne ressort pas des pièces du dossier que l'agent ait entendu se soustraire à cette contre-visite, dès lors qu'il n'est pas contesté que son absence était fortuite ; le seul fait que l'agent était absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ne peut davantage justifier une telle suspension, en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif.

Le conseil d'État considère en effet que les dispositions du code de la santé publique ne sont pas applicables aux agents titulaires qui ont fourni un certificat médical justifiant leur absence, tant que l'administration ne leur a pas fait connaître, au vu du rapport du médecin agréé, qu'elle ne regardait pas le certificat présenté comme une justification valable de leur absence.

CE, n° 133017, 23 décembre 1994

Le seul constat d'absence établi par le médecin agréé de l'infirmière stagiaire à son domicile lorsque le médecin-contrôleur mandaté par son employeur s'y est présenté de manière inopinée ne peut à lui seul justifier une suspension de son traitement.

CE, n° 345238, 28 septembre 2011

Le contrôle par les caisses primaires d'assurance maladie

L'article 91 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010 a prévu, a confié, de manière expérimentale, le contrôle des agents bénéficiaires d'un congé maladie de moins de six mois aux caisses primaires d'assurance maladie et aux services du contrôle médical placés près d'elles.

Cette expérimentation porte sur le contrôle médical des arrêts de travail et le contrôle des heures de sortie autorisées.

Les fonctionnaires sont tenus de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical et la caisse primaire.

La caisse informe l'administration lorsque la personne qui doit faire l'objet du ou des contrôles ne respecte pas cette obligation.

Lorsque le service du contrôle médical estime que la prescription d'un arrêt de travail n'est pas ou n'est plus médicalement justifiée, il en informe l'administration ; cet avis s'impose à l'administration.

Toutefois, Le comité médical compétent peut être saisi par le fonctionnaire de l'avis rendu par le service du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie.

En cas de non-respect de l'obligation de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical et la caisse primaire, l'administration peut interrompre le versement de la rémunération.

En cas de non-respect des heures de sortie autorisées, non justifié par des soins ou des examens médicaux, l'administration peut retenir une partie de la rémunération, dans la limite de 50 %.

En cas d'absence de justification médicale de l'arrêt de travail, l'administration enjoint le fonctionnaire à reprendre ses fonctions sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. Le fonctionnaire doit reprendre ses fonctions sans délai, dès notification de la décision administrative, sauf à saisir le comité médical de l'avis du service du contrôle médical.

Article 91 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010

Administrations, collectivités territoriales et établissements hospitaliers concernés

Fonction publique de l'État

Sont concernées, l'ensemble des services déconcentrés de l'État, des établissements publics locaux d'enseignement, des établissements publics locaux d'enseignement agricole, des écoles maternelles et élémentaires situés dans le ressort géographique des caisses primaires d'assurance maladie suivantes :

- caisse primaire d'assurance maladie du Puy-de-Dôme ;
- caisse primaire d'assurance maladie des Alpes-Maritimes ;
- caisse primaire d'assurance maladie d'Ille-et-Vilaine ;
- caisse primaire d'assurance maladie du Bas-Rhin.

Sont également concernées les administrations susmentionnées situées dans le ressort géographique de la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône.

C'est dans ce seul ressort de la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône que les fonctionnaires sont également concernés à titre expérimental par le contrôle à domicile des heures de sortie autorisées.

- caisse primaire d'assurance maladie de Paris.

Pour le site de Paris, seuls seront concernés par l'expérimentation les services centraux des ministères économiques et financiers sur lesquels le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État et le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi ont une autorité exclusive ou conjointe à l'exclusion de la DGFIP.

Sont donc concernées :

- la direction du budget ;
- la direction générale de la modernisation de l'État ;

- la direction générale des douanes et droits indirects ;
- les services de contrôle budgétaire et comptable ministériel ;
- les services à compétence nationale « agence pour l'information financière de l'État » et « opérateur national de paye » ;
- le service des pensions ;
- la direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
- le conseil général des mines ;
- le conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies ;
- la direction générale du Trésor et de la politique économique ;
- la direction générale de l'Institut national de la statistique et des études économiques ;
- la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ;
- la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services ;
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- la délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale ;
- l'inspection générale du tourisme ;
- le secrétariat général mentionné au décret n° 2006-947 du 28 juillet 2006 ;
- l'inspection générale des finances ;
- la direction des personnels et de l'adaptation de l'environnement professionnel ;
- la direction des affaires juridiques ;
- le service du contrôle général économique et financier.

Convention de partenariat pour le contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles du 26 mars 2010

Avenant n° 1 à la convention du 26 mars 2010 de partenariat pour le contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles

Fonction publique territoriale

Sont concernées, les collectivités territoriales volontaires qui emploient au moins 500 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet au 1^{er} janvier 2010 et dont le siège est situé dans les circonscriptions des caisses primaires suivantes :

- caisse primaire d'assurance maladie du Puy-de-Dôme ;
- caisse primaire d'assurance maladie des Alpes-Maritimes ;
- caisse primaire d'assurance maladie d'Ille-et-Vilaine ;
- caisse primaire d'assurance maladie du Bas-Rhin.

Sont également concernées les collectivités territoriales susmentionnées situées dans le ressort géographique de la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône.

C'est dans ce seul ressort de la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône que les fonctionnaires sont également concernés à titre expérimental par le contrôle à domicile des heures de sortie autorisées.

Une collectivité territoriale qui souhaite mettre en place à titre expérimental le contrôle des congés maladie des fonctionnaires doit signer avec la caisse primaire d'assurance maladie compétente et les services du contrôle médical placés près d'elle une convention locale.

Convention-cadre nationale relative au contrôle, à titre expérimental, des arrêts maladie des fonctionnaires territoriaux par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles.

Fonction publique hospitalière

Sont concernés, les établissements publics de santé volontaires qui emploient au moins 400 agents au 1^{er} janvier 2010 et dont le siège est situé dans les circonscriptions des caisses primaires suivantes :

- caisse primaire d'assurance maladie du Puy-de-Dôme ;
- caisse primaire d'assurance maladie des Alpes-Maritimes ;
- caisse primaire d'assurance maladie d'Ille-et-Vilaine ;
- caisse primaire d'assurance maladie du Bas-Rhin.

Un établissement public de santé qui souhaite mettre en place à titre expérimental le contrôle des congés maladie des fonctionnaires doit signer avec la caisse primaire d'assurance maladie compétente et les services du contrôle médical placés près d'elle une convention locale.

Convention-cadre nationale du 25 juin 2010 relative au contrôle, à titre expérimental, des arrêts de travail des fonctionnaires hospitaliers par les caisses primaires d'assurance maladie et les services du contrôle médical placés près d'elles

LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ MALADIE

Plein et demi-traitement

Le fonctionnaire en congé ordinaire de maladie conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois.

Ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Composition de la rémunération

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération composée du traitement indiciaire correspondant au grade et à l'échelon détenus, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et à des primes et indemnités.

Le traitement indiciaire

Le fonctionnaire en congé ordinaire de maladie perçoit le traitement correspondant à son indice :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois de congé ordinaire de maladie ;
- à 50 % pendant les 9 mois suivants.

La nouvelle bonification indiciaire

Le fonctionnaire en congé ordinaire de maladie continue à bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire correspondant à l'emploi qu'il occupe dans les mêmes proportions que le traitement :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois de congé ordinaire de maladie ;
- à 50 % pendant les 9 mois suivants.

Le supplément familial de traitement

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé ordinaire de maladie continue à percevoir le supplément familial de traitement en entier qu'il soit à demi ou a plein traitement.

L'indemnité de résidence

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé ordinaire de maladie continue à percevoir l'indemnité de résidence en entier qu'il soit à demi ou a plein traitement.

Les primes et indemnités

Les primes qui complètent le traitement des fonctionnaires sont généralement liées à l'exercice des fonctions. Par suite, un agent titulaire absent dans le cadre d'un congé ordinaire de maladie pourrait voir les primes liées à l'exercice des fonctions supprimées.

Jusqu'à présent, les employeurs publics avaient une grande marge de manœuvre sur le maintien ou non des primes et des indemnités en cas d'absence, dès lors que les textes réglementaires ne faisaient mention d'aucune règle précise.

Seule la jurisprudence donnait des éléments de réponse. Le législateur est par ailleurs intervenu en fixant des règles de maintien de traitement dans la fonction publique de l'État.

La jurisprudence

Par essence, le régime indemnitaire n'a pas vocation à être maintenu en cas d'absence.

L'employeur public peut donc décider de moduler ou non ces primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions en tenant compte de la présence effective d'un agent.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, cette modulation doit être prévue par délibération.

De plus, si le versement d'une prime n'est soumis à aucun critère, il n'est donc pas possible d'effectuer un abattement en fonction de l'absence ou de la présence des agents.

Conseil d'État 11 septembre 2006

Conseil d'État 15 décembre 2004, n° 254182

Tribunal administratif de Nice, 11 décembre 2009, n° 0800345, Labalette

Dispositions réglementaires

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, il était prévu de clarifier les règles de proratisation des primes pendant un congé de maladie.

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 a donc mis en application ce dispositif.

En cas d'absence pour congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, paternité et d'adoption, le principe est que les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Toutefois, lorsque des dispositions prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir, il convient alors d'appliquer la modulation.

Les primes et indemnités non forfaitaires liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail et au remboursement de frais sont également suspendues pendant les périodes de congés précitées.

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.

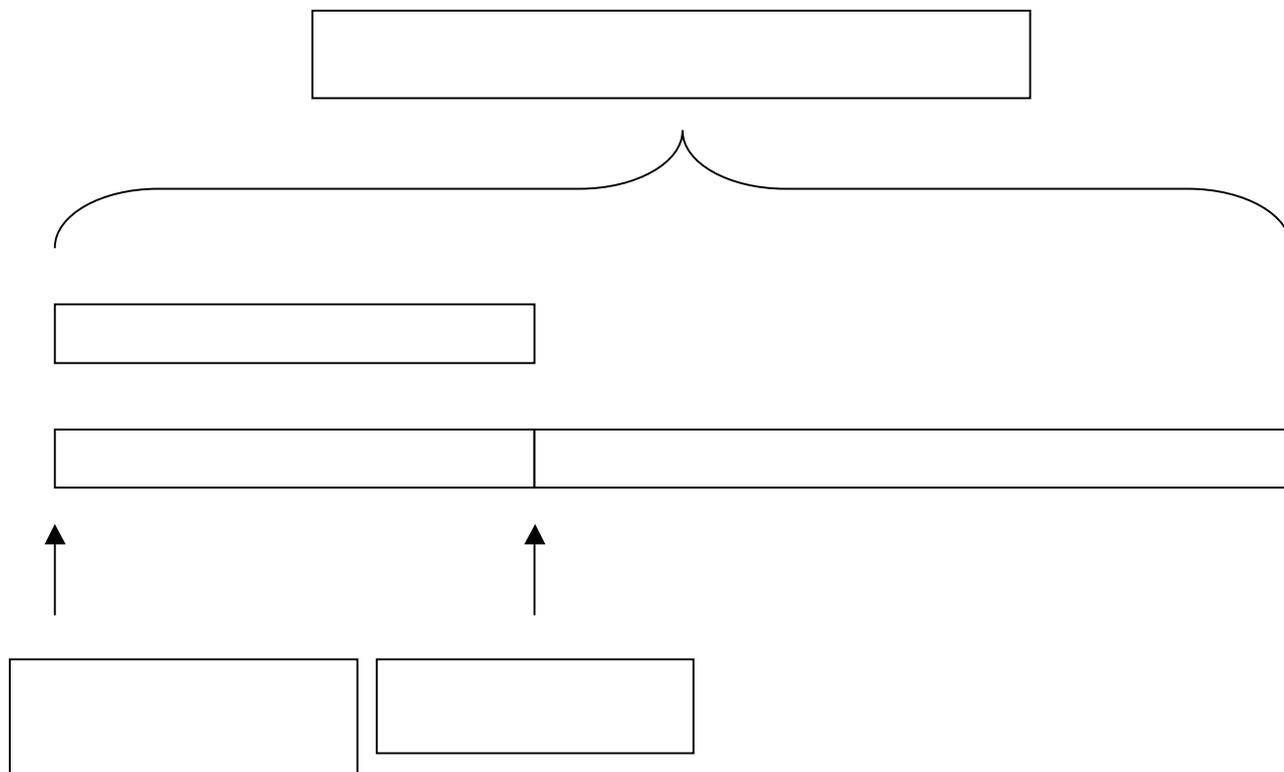
Exemple

Un 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 2010 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 2010 ne pourront faire l'objet d'un reversement.



La PFR partie résultat

L'article 1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit que le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement au fonctionnaire en CMO.

Le 2° de cet article prévoit que les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

Ainsi, si la part liée aux fonctions a vocation à suivre le traitement, la part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs.

Il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

2-2-1 de la circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du 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

Exemple

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 3 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats de la PFR au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 9 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Parité territoriale

Les dispositions susmentionnées concernant le maintien des primes pendant un congé maladie ne sont applicables directement que dans la fonction publique de l'État.

Cependant, conformément à la réglementation en vigueur, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Par suite, en suivant cette logique de la parité, le texte encadrant le versement des primes pendant un congé ordinaire de maladie pourrait être applicable ou du moins repris dans la délibération fixant la rémunération des agents en congé maladie.

Prise en charge partielle des frais de transport

La prise en charge partielle des titres d'abonnement, est liée à l'accomplissement effectif des trajets « domicile-travail ».

Celle-ci se trouve par conséquent suspendue pendant les périodes de congé ordinaire de maladie, de congé pour maternité ou pour adoption et de congé de paternité.

Cependant afin de faciliter la gestion mensuelle en paye du dispositif, la prise en charge reste maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. De même, lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une 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.

Exemple

- un agent, en congé de maladie pour une semaine du 3 janvier au 10 janvier, conserve le bénéfice de la prise en charge pour l'ensemble du mois de janvier ;
- un agent, en congé de maladie du 25 janvier au 4 février, conserve le bénéfice de la prise en charge aussi bien pour le mois de janvier que pour le mois de février ;
- un agent, en congé de maladie du 25 janvier au 5 mars, conserve le bénéfice de la prise en charge pour le mois de janvier ainsi que pour le mois de mars mais le perd pour le mois de février.

Point 3 de la circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du 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

Temps partiel

L'agent titulaire autorisé à effectuer un service à temps partiel, qui bénéficie, pendant cette période, d'un congé maladie, perçoit la rémunération correspondant à son temps partiel.

Cependant, si la période d'autorisation de service à temps partiel arrive à son terme alors que l'agent demeure en congé maladie, l'agent concerné recouvre la rémunération qu'il percevait normalement à temps plein sous réserve qu'il n'ait pas demandé le renouvellement de son autorisation d'exercice de fonctions à temps partiel.

Il n'y donc pas lieu d'appliquer les dispositions concernant le renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel dans la limite de 3 ans.

Exemple

Un agent bénéficie d'une autorisation de service à temps partiel à 80% pour une période de 6 mois du 1^{er} février au 31 juillet.

Il bénéficie d'un congé maladie du 15 juillet au 15 août.

Pour la période du 15 au 31 juillet, il percevra, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté suffisantes un traitement correspondant à son temps partiel de 80%.

Pour la période du 1^{er} au 15 août, il percevra, sous réserve de ne pas avoir demandé le renouvellement de son autorisation de service à temps partiel, un traitement correspondant à son temps plein.

La reprise à temps plein

L'agent a la faculté de demander à reprendre ses fonctions à temps plein avant l'issue de la période normale de son autorisation de service à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée.

Cette demande doit être effectuée au moins deux mois avant la date souhaitée.

Par ailleurs, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Article 2 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel

Article 2 du décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social

Article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

L'agent titulaire en congé maladie pendant une période de travail à temps partiel aura donc la faculté de demander la fin de son service à temps partiel avant son terme normal pour bénéficier d'un maintien de rémunération calculé sur la base d'un temps plein.

L'employeur procédera à la réintégration de l'agent à temps plein soit dans les deux mois suivant sa demande, soit immédiatement, en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

La rémunération du fonctionnaire en congé ordinaire de maladie

		Plein traitement	Demi-traitement
TIB		100 %	50 %
Nouvelle bonification indiciaire		100 %	50 %
Indemnité de résidence		100 %	100 %
Supplément familial de traitement		100 %	100 %
primes		100 %	50 %
Partie résultat de la PFR	Partie fonction	100 %	50 %
	Partie résultats	100 % En fonction des résultats de l'année N-1	100 % En fonction des résultats de l'année N-1

LE JOUR DE CARENCE

Principe

Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de Sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.

Article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012

SUPPRESSION DE LA JOURNÉE DE CARENCE

Dans la continuité de l'annonce faite par le ministre de la fonction publique la journée de carence mise en place par l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est abrogée.

Article 126 de la loi 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014

Date d'application

Le délai de carence s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Agents concernés

Sont concernés par le jour de carence l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires.

Congés concernés

Type de congé concerné

Le jour de carence s'applique au congé de maladie ordinaire.

Types de congés exclus

Le jour de carence ne s'applique pas :

- au congé de longue maladie ;
- au congé de longue durée ;
- aux congés imputables au service ;
- au congé de maternité y compris pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique du à la grossesse.

Application

Le congé de longue maladie partant du premier jour de la constatation médicale, il peut arriver que l'employeur ait à reverser le jour de carence.

Ainsi, un agent bénéficiaire d'un congé ordinaire de maladie à compter du 15 mars de l'année N, se verra appliquer le jour de carence. Cependant, s'il obtient, le 15 mai, le bénéfice d'un congé de longue maladie à compter du 15 mars, l'employeur devra reverser le traitement retenu au titre de la carence.

Il en est de même pour toutes les exceptions prévues par l'article 105 de la loi n° 2011-1977.

Prolongation

Le jour de carence ne s'applique pas en cas de prolongation d'arrêt de travail.

Dans la circulaire du 24 février 2012, la DGAFP propose de ne pas appliquer de jour de carence lorsque la période de reprise de travail est inférieure à 48h.

Circulaire NOR MFPF12054778C du 24 février 2012

Impact sur le décompte des jours à plein et à demi-traitement

Le jour de sera décompté comme jour à plein ou à demi-traitement même si l'agent ne perçoit pas sa rémunération.

Ainsi, un fonctionnaire en congé ordinaire de maladie du 1^{er} mars au 15 mars de l'année N ne percevra que 14 jour de rémunération à plein traitement mais les 15 jours seront décomptés à plein traitement.

L'agent qui, du fait du décompte, devait, le premier jour de son arrêt, être rémunéré à plein traitement subira une retenue de 1/30^e de sa rémunération.

L'agent qui, du fait du décompte, devait, le premier jour de son arrêt, être rémunéré à demi-traitement subira une retenue de 1/60^e de sa rémunération.

Impact sur les droits à pension

Bien que non rémunéré, le jour de carence est inclus dans le congé de maladie et est à ce titre pris en compte dans les droits à pension.

Assiette de retenue

Sont prises en compte dans l'assiette des retenues les sommes versées au titre de la période considérée :

- le traitement de base ;
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités versées au fonctionnaire ;
- la nouvelle bonification indiciaire ;
- la majoration Outre-Mer.

Sont exclues de l'assiette de retenue :

- les sommes versées au titre d'un autre période ;
- la GIPA ;
- les primes et indemnités versées au fonctionnaire représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fais, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité ;
- le SFT.

Exemple

Un agent perçoit un traitement brut de 2 000 €, une indemnité de résidence de 1% et a effectué des heures supplémentaires pour un montant de 300 €. La retenue s'opère sur le traitement plus l'indemnité de résidence.

Cotisation

Les sommes retenues sont exclues des assiettes de cotisation.

Non-compensation du jour de carence en cas de congé de maladie

Dans une réponse à une question parlementaire d'avril 2012, le gouvernement considère qu'aucun dispositif de compensation de ce jour de carence n'ayant été institué par la loi, la mise en place d'un mécanisme de paiement de cette journée par délibération ou décision revêtirait un caractère illégal.

Coordination avec le régime général : les indemnités de coordination

Les fonctionnaires en activité, soumis au statut général, bénéficient, ainsi que leur famille, dans le cas de maladie, maternité, invalidité et décès, de prestations au moins égales à celles qui résultent de la législation relative au régime général de Sécurité sociale.

*Article L. 712-1 du Code de Sécurité sociale
Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960*

Or les prestations en espèce des assurés du régime général parents de trois enfants à charge sont protégées à 2/3 des trois dernières rémunérations à compter du 31 jours d'arrêt.

Ainsi, un agent titulaire parent d'au moins trois enfants à charge, en congé ordinaire de maladie depuis au moins 30 jours ne pourrait percevoir moins que 2/3 de sa rémunération normale.

Or, un agent titulaire en congé ordinaire de maladie à demi-traitement perçoit moins que les 2/3 de sa rémunération normale.

Par suite, il aura droit au versement d'une indemnité différentielle qui viendra en complément de son demi-traitement.

Cette indemnité différentielle est égale à la différence entre ce que percevrait l'agent au régime général de Sécurité sociale en fonction de sa situation familiale (parent de 3 enfants) par rapport au nombre de jours d'arrêts obtenu et le demi-traitement que l'agent perçoit.

Pendant, les maximum applicables aux indemnités journalières de Sécurité sociale sont applicables.

Ainsi, les deux tiers du traitement et de l'indemnité de résidence seront plafonnés à 1/730^e de 2,4 fois le SMIC.

<p>Montant indemnité différentielle</p> <p>=</p> <p>(2/3 traitement brut + 2/3 indemnité de résidence) - (1/2 traitement brut + indemnité de résidence)</p> <p>/ 30</p> <p>multiplié par le nombre de jours à demi-traitement à compter du 31^e jour</p>
--

Cette indemnité différentielle est soumise à la CSG/CRDS au taux normal.

Les indemnités différentielles

Type de rémunération	Référence juridique	Conditions d'octroi	Calcul
Indemnités différentielles	Article L.712-1 du Code de la Sécurité sociale Décret 60-58 du 11 janvier 1960	Agent à demi-traitement ayant au moins 3 enfants à charge	(2/3 TIB + 2/3 IR) dans la limite de 1/730 ^e de 2,4 fois le SMIC Moins (1/2 TIB + IR) multiplié par le nombre de jours à demi-traitement à compter du 31 ^e jour et divisé par 30

LES EFFETS DU CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE

Carrière de l'agent

Services effectifs

Les périodes de congé ordinaire de maladie sont prises en compte en tant que services effectifs au titre de :

- la promotion interne ;
- la présentation aux concours internes ;
- L'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade ;

Avancement d'échelon

Le temps passé en congé ordinaire de maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avancement de grade

Le temps passé en congé ordinaire de maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte dans l'appréciation du temps minimum exigé pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Promotion interne

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un fonctionnaire en congé de maladie ou de longue durée de s'inscrire aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emploi. En cas de réussite, l'autorité détentrice du pouvoir de nomination sera tenue de l'intégrer dans son nouveau corps ou cadre d'emploi.

CE, n° 280401 du 30 novembre 2007

Concours interne

Un agent en congé ordinaire de maladie est considéré comme étant en fonction et garde ses droits à se présenter à un concours interne.

Liste d'aptitude

Les congés maladie n'ont pas d'incidence sur la validité de la liste d'aptitude.

La retraite

Le temps passé en congé ordinaire de maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu compte pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

L'assiette de retenue pour pension civile ou CNRACL correspond à la rémunération effectivement perçue.

Cependant, les périodes de congés ordinaires de maladie peuvent avoir une influence indirecte sur l'octroi du droit au départ anticipé au titre de la carrière longue puisque seuls quatre trimestres de maladie sont pris en compte dans la durée cotisée nécessaire.

L'ISSUE DU CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE

À l'issue du congé ordinaire de maladie l'agent :

- reprend ses fonctions ;
- est mis en disponibilité d'office ;
- est reclassé dans un autre emploi ;
- est radié des cadres pour invalidité ;

LA REPRISE DE FONCTIONS

Principe général

Sauf transmission d'un nouveau certificat, le fonctionnaire reprend ses fonctions au terme de la période de congé maladie indiquée sur le certificat médical.

Lorsqu'un fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Contrôles médicaux

L'employeur peut cependant organiser un contrôle médical d'aptitude ou la transmission d'un certificat médical de reprise du médecin de l'agent.

Le contrôle peut être effectué par :

- un médecin agréé ;
- le médecin de prévention.

Contrôle du médecin du travail

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé ordinaire de maladie d'au moins trois semaines bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail.

4° de l'article R. 4626-29 du Code du travail

Les dispositions du Code du travail relatives à l'obligation pour l'employeur d'organiser la visite médicale de reprise ont été modifiées.

Ainsi les dispositions applicables à compter du 1^{er} juillet 2012 prévoient que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause de maladie.

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail modifiant l'article R. 4624-22 du Code du travail

Cependant, ce décret ne modifie que les dispositions applicables aux salariés.

Les dispositions applicables aux établissements publics de santé, établissements sociaux ou médico-sociaux restent pour le moment inchangées.

Les dispositions des chapitres I^{er} à V s'appliquent aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions particulières relatives à la fonction publique hospitalière, sous réserve des dispositions du présent chapitre a été modifié.

Ainsi, toutes les dispositions qui sont prévues dans les articles susmentionnés sont applicables aux services de santé au travail des établissements régis par la loi 86-33.

- A titre d'exemple l'article R. 4624-22 applicable aux salariés du privé prévoit que :
 - Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :
 - 1° Après un congé de maternité ;
 - 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

■ Mais l'article R. 4626-29 qui est applicable aux établissements publics hospitaliers prévoit que :

■ L'agent bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle ;

5° Après une absence de plus de trois mois.

Article R. 4626-29 du Code du travail

Reprise à la suite d'une contre-visite médicale

L'agent dont l'arrêt se trouve ne pas être justifié après une contre visite médicale organisée par le médecin agréé ou le service médical de la CPAM dans le cadre de l'expérimentation doit reprendre son activité sauf s'il conteste les conclusions du médecin devant le comité médical.

Absence de reprise du service

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

L'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 121204, 26 septembre 1994

L'agent qui reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical ne rejoint pas son poste après un congé maladie mais fournit un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 116935, 21 juin 1995

REPRISE DANS LE CADRE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Principe général

Les fonctionnaires peuvent être autorisés à reprendre leurs fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique à l'issue d'un congé ordinaire de maladie.

Article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Conditions d'octroi

Le fonctionnaire a droit à reprendre dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique après un minimum de six mois de congé ordinaire de maladie pour une même affection si :

- 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 ;
- l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Procédure

L'autorisation de reprendre dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique est accordée après avis du comité médical compétent.

Durée

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Quotité de travail

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour les quotités de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %.

Cette quotité, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps peut varier à l'occasion de chaque période successivement accordée.

Rémunération

L'agent, autorisé à reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit sa quotité de travail perçoit :

- l'intégralité de son traitement ;
- l'intégralité du supplément familial de traitement ;
- l'intégralité de son indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités au prorata de sa durée de service ;

La rémunération du fonctionnaire en temps partiel thérapeutique

		Plein traitement
TIB		100 %
Indemnité de résidence		100 %
Supplément familial de traitement		100 %
primes		En fonction de la quotité de service
Partie résultat de la PFR	Partie fonction	En fonction de la quotité de service
	Partie résultats	100 % En fonction des résultats de l'année N-1

La PFR partie résultat

Si la part liée aux fonctions a vocation à suivre la quotité de travail, la part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs.

La part liée à l'atteinte des résultats n'est donc pas automatiquement proratisée contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Temps partiel

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pendant une période d'autorisation de travail à temps partiel perçoit la rémunération correspondante à la quotité de travail accordée jusqu'à l'expiration de l'autorisation.

IV de la circulaire du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique

Précision jurisprudentielle

Le conseil d'État dans un arrêt du 12 mars 2012 remet en cause cette position en revenant 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.

Le Conseil d'État considère 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^e et 4^e sous-sections réunies

Le Conseil d'État a confirmé cette position dans un arrêt du 6 mars 2013 en précisant que si un fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel ne perçoit qu'une fraction du traitement d'un agent de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions, le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique a, dans tous les cas, droit à l'intégralité de ce traitement ; qu'il s'ensuit que la décision plaçant l'agent sous le régime du temps partiel thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel antérieur et qu'en l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte de ce régime antérieur, 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

CE, 6 mars 2012, n° 351930

Ainsi, le temps partiel thérapeutique se substitue au temps partiel précédent et l'agent perçoit 100% de sa rémunération à temps plein.

Congés annuels

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire autorisé à servir dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique sont ceux d'un agent autorisé à servir à temps partiel de droit commun.

VI de la circulaire du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique

Avancement

La période de temps partiel thérapeutique est comptée comme du temps plein pour l'avancement.

Retraite

La période de temps partiel thérapeutique est considérée comme du temps plein pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

La mise en disponibilité pour raison de santé

En cas d'avis défavorable à la reprise du comité médical après 12 mois de congé de maladie ordinaire l'agent peut être mis en disponibilité d'office mis en disponibilité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé est accordée après avis du comité médical pour une période de un an.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui perd ses droits à traitement, à avancement et à retraite.

Cependant, si l'agent ne peut percevoir son traitement, il peut percevoir une rémunération au titre de la coordination avec le régime général de Sécurité sociale.

Ainsi l'agent percevra, versé par son employeur après avis du médecin conseil du régime général :

- les indemnités de coordination ;
- l'allocation d'invalidité temporaire.

Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de Sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial

Article L. 712-1 et suivants du Code de Sécurité sociale

LE RECLASSEMENT DE L'AGENT**Principe général**

Le fonctionnaire reconnu, par suite d'altération de son état physique, inapte, malgré un aménagement de leur poste de travail, temporairement ou totalement à l'exercice de leurs fonctions ont droit à un reclassement.

Ce reclassement se fait dans un des emplois de son grade, d'un autre grade de son corps ou d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé

Le Conseil d'État a qualifié le reclassement pour inaptitude physique en principe général du droit.

CE 02/10/2002, n° 227868, CCI de Meurthe-et-Moselle

Conditions du reclassement

L'inaptitude aux fonctions

À la suite du congé ordinaire de maladie, le comité médical émet un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions :

- soit le fonctionnaire peut continuer à occuper son emploi sous réserve d'aménagements des conditions de travail ;
- soit le fonctionnaire ne peut plus occuper son emploi mais peut exercer un autre emploi correspondant à son grade ;
- soit le fonctionnaire doit être reclassé dans un autre grade de son cadre d'emplois ou un autre cadre d'emplois.

L'avis émis par le comité médical sera d'autant plus précis qu'une fiche de poste relative à l'emploi occupé par le fonctionnaire sera jointe au dossier de saisine.

La saisine du comité médical peut aussi comporter une demande de précisions sur les activités que pourra exercer le fonctionnaire au vu de ses capacités physiques afin, le cas échéant, de cibler les emplois adaptés aux aptitudes physiques du fonctionnaire.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

L'impossible aménagement de poste

Si le comité médical déclare le fonctionnaire apte à exercer ses fonctions sous réserve de certains aménagements de son poste, l'employeur public doit procéder aux dits aménagements compte tenu des nécessités de service.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de l'agent, il est possible d'affecter le fonctionnaire sur un autre emploi correspondant à son grade et adapté à ses aptitudes physiques.

Le changement d'affectation est une mesure d'ordre intérieur qui n'a pas besoin de la saisine de la commission administrative paritaire sauf à ce que ce changement entraîne :

- une modification de la nature des fonctions de l'agent ;
- une modification des conditions de travail de l'agent ;
- une modification de ses droits à rémunération (perte de NBI) ;
- un changement de résidence administrative.

Le changement d'affectation de l'agent devrait s'accompagner d'une visite du médecin du travail ou de prévention compétent pour connaître de la capacité physique de l'agent à remplir ses nouvelles fonctions sur son nouveau poste.

Article 2 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 2 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

L'impossible affectation dans un autre emploi du grade

Si le fonctionnaire est inapte à tout emploi de son grade mais est apte à exercer les fonctions correspondant à un emploi d'un autre grade de son corps ou cadre d'emploi ou d'un autre corps ou cadre d'emploi, l'administration employeur invite l'agent à faire une demande de reclassement.

Le reclassement

La recherche d'un emploi de reclassement

L'employeur public doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs et par voie de détachement.

Cette recherche est obligatoire et doit être effective.

CAA, Nantes, n° 00NT01965 du 14 mars 2003

L'impossibilité de reclassement doit être motivée.

Article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 3 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Dans tous les cas, il est nécessaire de saisir à nouveau le comité médical pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi susceptible de lui être attribué, ainsi que le cas échéant, sur la nécessité d'adapter les procédures de recrutement.

Il est donc nécessaire de transmettre au comité médical :

- la fiche de poste de l'emploi de reclassement ;
- les conditions de recrutement dans l'emploi de reclassement (épreuves de concours ou d'examen professionnel, par exemple).

La procédure de reclassement doit, dans la fonction publique de l'État doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Aucune disposition particulière n'existe dans la fonction publique territoriale et hospitalière ; mais, à défaut, le délai susmentionné peut-être appliqué.

Le reclassement par voie de détachement

Il peut être procédé au reclassement des fonctionnaires inapte aux fonctions de leur grade par la voie du détachement dans un grade de niveau équivalent ou inférieur.

Les dispositions statutaires qui subordonnent le détachement à une appartenance à certains corps ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps en raison d'une inaptitude temporaire à ses fonctions est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

Article 4 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 4 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 4 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Le reclassement par recrutement dans un autre corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au corps d'origine du fonctionnaire

Soit par concours, examens professionnels ou promotion interne selon les modalités retenues par le statut particulier correspondant à l'emploi de reclassement et quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...).

Si des conditions d'ancienneté pour l'accès au corps ou cadre d'emplois sont fixées par le statut particulier, le fonctionnaire doit les remplir nonobstant les limites d'âge supérieures.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques.

Le fonctionnaire recruté dans un corps hiérarchiquement inférieur est classé au premier grade de ce corps à un échelon déterminé compte tenu des services accomplis dans le corps d'origine, sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans son nouveau corps.

Cependant, lorsque l'application des dispositions qui précèdent aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice au moins égal.

Le reclassement par intégration directe

Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps ou cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

La position du fonctionnaire dans l'attente d'un reclassement

Principe

Lorsque le reclassement du fonctionnaire est impossible immédiatement, il est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente de lui trouver un emploi de reclassement.

Le juge administratif considère en effet que l'employeur public doit, après avis du comité médical, inviter le fonctionnaire qui a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état physique et dont le poste de travail ne peut être adapté, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi. Dès lors que le fonctionnaire formule une telle demande en précisant le corps dans lequel le reclassement est souhaité, l'administration ne peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office que si ce reclassement est impossible dans l'immédiat.

CE, n° 189839, 16 février 2000

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Le comité médical doit être saisi pour avis à l'occasion de chaque renouvellement.

Un troisième renouvellement de la disponibilité d'office est exceptionnellement possible après avis de la commission de réforme si elle estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette quatrième et dernière année de disponibilité d'office.

Rémunération

Le fonctionnaire en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement peut percevoir les allocations de retour à l'emploi.

Réponse parlementaire n° 4181 du 10 juillet 2000

Licenciement pour inaptitude physique

L'agent, inapte à ses fonctions sans possibilité de reclassement qui ne peut prétendre à une pension d'invalidité est licencié pour inaptitude physique.

L'impossibilité de reclasser le fonctionnaire ne peut être constatée qu'à la fin d'une période de disponibilité d'office :

- soit le comité médical constate lors d'une saisine pour le renouvellement de la disponibilité d'office d'un fonctionnaire dans l'attente d'un reclassement que ce dernier est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions. Le fonctionnaire est alors mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou du comité médical ;
- soit le fonctionnaire a épuisé tous ses droits à disponibilité d'office (3 ou 4 ans). Le fonctionnaire est soit admis à la retraite s'il est reconnu totalement et définitivement inapte à toute fonction par la commission de réforme, soit, dans le cas contraire, licencié pour inaptitude physique.

Enfin, un agent mis en disponibilité d'office dans l'attente de son reclassement qui refuserait trois postes de reclassement pourrait être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

L'employeur doit cependant veiller à prouver la réalité et la précision des offres de reclassement qui doivent tenir compte de l'aptitude de l'agent et de sa situation personnelle.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

LA PENSION D'INVALIDITÉ

Principe général

En cas d'avis défavorable du comité médical après un congé ordinaire de maladie de 12 mois, l'agent est, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite au titre de l'invalidité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

En effet, un agent peut être radié des cadres pour inaptitude totale et définitive à toute fonction sans possibilité de reclassement sans pour autant avoir bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Le juge administratif considère que le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie ordinaire et qui a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de longue maladie ou de longue durée, lesquels ne peuvent être accordés qu'aux agents susceptibles d'être reconnus aptes à la reprise d'un emploi, et est rayé des cadres.

CE, 23 février 2009, n° 308923

Procédure

L'inaptitude totale et définitive de l'agent sans possibilité de reclassement est prononcée après avis de la commission de réforme.

Rémunération

Pendant la période de traitement du dossier d'inaptitude totale et définitive puis de la pension d'invalidité, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

Conformément à la réglementation en vigueur, si l'acte de radiation des cadres spécifie les circonstances susceptibles d'ouvrir droit à pension et vise les dispositions légales invoquées à l'appui de cette décision, les énonciations de cet acte ne peuvent préjuger ni la reconnaissance effective du droit, ni les modalités de liquidation de la pension, ces dernières n'étant déterminées que par l'arrêté de concession de pension.

Article R4 du Code des pensions civiles et militaires de retraite

Un arrêté admettant un fonctionnaire à faire valoir ses droits à pension de retraite au titre d'une invalidité non imputable au service n'a ni pour objet, ni pour effet de lui ouvrir droit à pension civile d'invalidité.

CAA, Bordeaux, 14 février 2000

TA, Poitiers, n° 0600914, 4 avril 2007

La décision d'admission à la retraite est donc la date de concession de la pension même si cette dernière a un effet rétroactif.

Le fonctionnaire pourra donc bénéficier de son demi-traitement jusqu'à la date de concession de sa pension.

Position statutaire

Pendant la période séparant la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, aucune disposition réglementaire ne prévoit de position statutaire particulière.

Cependant, le juge administratif considère que l'autorité administrative peut placer le fonctionnaire, qui a épuisé ses droits à congés et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres.

CE, n° 249049, 13 février 2004

L'employeur peut donc placer l'agent en disponibilité d'office jusqu'à l'avis de la commission de réforme.

Date d'effet de la pension

La date d'effet d'une pension civile ou CNRACL ne peut théoriquement pas avoir d'effet rétroactif avant la radiation des cadres.

Cependant, la réglementation prévoit que la mise en paiement de la pension de retraite peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres lorsque cette décision doit nécessairement avoir un effet rétroactif en vue soit :

- d'appliquer des dispositions statutaires obligeant à placer l'intéressé dans une position administrative régulière ;
- de tenir compte de la survenance de la limite d'âge ;
- de redresser une illégalité.

Article R. 36 du CPCMR

Article 27 du décret n° 2003-1306

Le caractère rétroactif de la décision de radiation des cadres doit donc être motivé par la nécessité de placer l'agent dans une position statutaire régulière.

Par suite, le paiement de la pension aura ou non un effet rétroactif antérieur à la radiation des cadres en fonction de la position statutaire de l'agent entre la fin du congé ordinaire de maladie et la radiation des cadres :

- si l'employeur met, en suivant la jurisprudence du conseil d'État l'agent en disponibilité pour raison de santé dans l'attente des avis nécessaires à la radiation des cadres, la pension sera versée à compter de la radiation des cadres ;

- si l'employeur ne met l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé durant la période qui sépare la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, la pension pourra avoir un effet rétroactif au dernier jour de la position statutaire.

Le remboursement du demi-traitement

L'agent qui bénéficie du versement d'un demi-traitement versé par l'employeur jusqu'à la date d'admission à la retraite, mais également du versement rétroactif de sa pension, cumulera sur une période, le demi-traitement et sa pension.

Aucune disposition réglementaire n'encadre le traitement de cette question mais deux pratiques sont appliquées.

Dans la fonction publique de l'État

Le service des pensions estime que, dans l'hypothèse d'une pension comportant un effet rétroactif, le comptable assignataire chargé du paiement de la pension devra déduire des premiers arrérages le demi-traitement perçu par l'intéressé jusqu'à la date de la décision prononçant son admission à la retraite.

C'est donc au comptable assignataire de déduire les sommes et non à l'agent de les rembourser.

B.O du service des pensions n° 452

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière

Généralement, la CNRACL procède au versement rétroactif de la pension sans tenir compte du traitement maintenu ; c'est alors l'employeur qui obtient, directement auprès de l'agent, le remboursement des sommes versées concomitamment.

Cependant, aucune jurisprudence n'est venue asseoir ces pratiques.

Position et rémunération entre la fin d'un congé ordinaire de maladie et les décisions faisant suite aux avis des instances médicales

Rémunération

Du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières sont souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Article 17 et 37 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

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'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

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

Ainsi, l'agent qui a épuisé des droit à congés statutaires avant l'avis nécessaire du comité médical pour la reprise des fonctions bénéficiera du maintien de son demi-traitement jusqu'à la décision de reprise.

Position statutaire

Les textes sont cependant silencieux quant à la position statutaire de l'agent pendant cette période.

Or le fonctionnaire doit être dans une position statutaire et réglementaire.

Article 4 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas d'appliquer la jurisprudence sur la position statutaire de l'agent entre deux congés, c'est-à-dire de la maintenir dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire a droit, en cas de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée à un congé de longue maladie.

Le congé de longue maladie a une durée totale qui peut atteindre trois ans.

3° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

3° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

3° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le congé de longue maladie débute le jour de la première constatation médicale et prend donc en compte l'éventuelle période de congé ordinaire de maladie qui l'a précédé.

Ainsi, un agent bénéficiaire d'un congé ordinaire de maladie du 1^{er} février au 30 avril 2012, verra son congé de longue maladie débiter le 1^{er} février même si la décision d'octroi de ce dernier n'est prise que le 2 mai.

PERSONNEL CONCERNÉ

Peuvent bénéficier du congé de longue maladie :

- les fonctionnaires à temps complet ;
- les fonctionnaires à temps partiel ;
- les fonctionnaires à temps incomplet à au moins 28 heures hebdomadaires.

POSITIONS STATUTAIRES

Position d'activité

Peuvent bénéficier du congé de longue maladie les fonctionnaires en activité.

Disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut pas bénéficier d'un congé de longue maladie.

Détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Par suite, le fonctionnaire détaché auprès d'une autre administration, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public hospitalier ou d'un organisme public peut bénéficier des congés de sa structure d'accueil, en l'occurrence notamment du congé de longue maladie.

Par contre, un fonctionnaire détaché dans un organisme privé bénéficiera des congés prévus pour les agents de l'établissement.

Issue du détachement pour cause de congé maladie

Le caractère révocable du détachement ne doit pas être retenu pour transférer systématiquement à l'administration d'origine la charge des congés pour raison de santé auxquels les fonctionnaires détachés peuvent prétendre.

La réintégration du fonctionnaire en congé maladie dans son administration d'origine n'est donc pas automatique.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Toutefois, la remise à disposition peut correspondre à l'intérêt de la personne lorsque le fonctionnaire détaché bénéficie de droits à congés de maladie ou pour accident de service inférieurs à ceux auxquels il pourrait prétendre dans son administration d'origine.

La mise en congé maladie de l'agent peut donc justifier le terme anticipé du détachement si ce dernier jouit, dans son emploi de détachement, d'une protection moins intéressante que celle dont il pourrait bénéficier dans son administration d'origine.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Terme du détachement en cours de congé de longue maladie

Au terme normal d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire, qui n'a pas intégré l'emploi de détachement, est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il est alors affecté à un emploi vacant ou maintenu pendant une année en surnombre.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant est mis en disponibilité d'office.

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire réintégré continuera à bénéficier de son congé jusqu'au terme de son reliquat de droit.

Ainsi, un fonctionnaire qui a bénéficié de 1 an de congé de longue maladie dans le cadre de son détachement pourra bénéficier, sous réserve de l'avis du comité médical compétent, jusqu'à deux ans de congé de longue maladie supplémentaires.

Disponibilité sur demande

Un agent en congé pour indisponibilité physique à une date précédant sa mise en disponibilité sur demande peut demander à rester en position d'activité jusqu'à la fin de son congé.

La date d'effet de la mise en disponibilité sera repoussée au terme du congé.

LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS

Principe général

Conformément à la réglementation en vigueur, tout fonctionnaire en activité à temps complet a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée de 25 jours.

Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut, sauf autorisation exceptionnelle, se reporter sur l'année suivante.

Par ailleurs, les congés maladie étant des modalités de la position d'activité, ils ouvrent droit à congés annuels.

Ainsi, un fonctionnaire en congé de longue maladie du 1^{er} janvier au 15 octobre 2011 aura acquis des congés annuels dont il pourra bénéficier à l'issue de son congé et ce jusqu'au 31 décembre 2011.

A contrario, un fonctionnaire en congé longue maladie du 15 juillet 2011 au 10 janvier 2012 ne pourra pas bénéficier, sauf autorisation exceptionnelle, des congés annuels acquis durant ce congé, à l'exception de ceux acquis du 1^{er} au 10 janvier 2012.

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Analyse

Bien que cette jurisprudence ait été le fruit du juge judiciaire, elle se fonde sur les stipulations d'une Directive européenne dont la portée dépasse les ordres juridictionnels. Par suite, le raisonnement utilisé par la cour de cassation ne pourrait, en cas de litige, qu'être repris par le juge administratif.

Application au secteur public

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État ne mentionne pas le cas de fonctionnaires qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent

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.

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.*

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.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

Circulaire n° 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.

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des fonctionnaires sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un fonctionnaire bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des fonctionnaires, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **Garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.
- **Protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la **période de report de quinze mois** fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la **période de report de 9 mois comme insuffisante.**

CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012

Application aux fonctionnaires

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés

Dans un arrêt du 3 mai 2012, la CJUE estime qu'un fonctionnaire qui n'a pu prendre ses congés du fait de maladie, doit être indemnisé.

Cette disposition ne s'applique qu'au congé payé annuel minimal européen de 4 semaines et non au report des congés supplémentaires.

La CJUE rappelle que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que ce droit est un principe du droit social de l'union revêtant une importance particulière. »

Ainsi lorsque la relation de travail prend fin, par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, les droits à congés restants, ne pouvant être pris, doivent donc faire l'objet d'une indemnité financière.

L'application de cette jurisprudence européenne s'oppose donc aux dispositions nationales prévoyant « qu'aucune indemnité financière de congé payé non pris n'est versée au travailleur qui a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pu être exercer son droit au congé annuel payé. »

L'autre apport de cet arrêt porte sur la détermination de la période de report des congés payés non pris du fait de maladie.

La solution retenue est que « le travailleur doit pouvoir disposer des périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et surtout susceptibles de dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache. »

Une période de report de 9 mois a été jugée insuffisante.

Arrêt CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10

La construction de la jurisprudence européenne sur le bénéfice des congés annuels est à l'opposée des dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires.

En application de ces jurisprudence, le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'un congé de maladie dans la période de référence – généralement du 1^{er} janvier au 31 décembre – pourrait prétendre d'une part au report de ses congés sans limite de temps pour en bénéficier à sa reprise et d'autre part au versement d'une indemnité de congés payés s'il est radié des cadres sans avoir pu bénéficier des congés annuels qu'il a acquis. Dans ce dernier cas, les congés annuels payés seraient limités à 4 semaines par an.

Congé maladie et RTT

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. »

Article 11 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Maladies ouvrant droit au congé de longue maladie

Les fonctionnaires ont droit au congé de longue maladie dans les cas où il est constaté que la maladie :

- met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- rend nécessaire un traitement et des soins prolongés ;
- présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

3° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

3° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

3° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Octroi de congé de longue maladie pour une maladie inscrite sur la liste

Le ministre chargé de la santé détermine par arrêté, après avis du comité médical supérieur, une liste indicative de maladies qui peuvent ouvrir droit à congé de longue maladie qui sont :

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.

4. Lèpre mutilante ou paralytique.

5. Maladies cardiaques et vasculaires :

- angine de poitrine invalidante,
- infarctus myocardique,
- suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire,
- complications invalidantes des artériopathies chroniques,
- troubles du rythme et de la conduction invalidante,
- coeur pulmonaire postembolique,
- insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).

6. Maladies du système nerveux :

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

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

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

9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.

10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

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

11. Collagénoses diffuses, polymysites.

12. Endocrinopathies invalidantes.

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

Arrêté du 14 mars 1986 modifié relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie

Octroi du congé de longue maladie pour une maladie non inscrite sur la liste

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste prévue à l'alinéa précédent peut cependant être accordé après l'avis du comité médical compétent.

Article 28 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 18 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Le comité médical qui donne un avis favorable à l'octroi d'un congé de longue maladie pour une pathologie absente de la liste prévue par l'arrêté du 14 mars 1986 doit en informer le comité médical supérieur.

Demande de bénéfice de congé de longue maladie

Demande à l'initiative de l'agent

Pour obtenir un congé de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires en position d'activité ou leurs représentants légaux doivent adresser à leur chef de service une demande appuyée d'un certificat de leur médecin traitant.

Article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 24 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Demande à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier l'octroi d'un congé de longue maladie, il peut provoquer l'examen médical de l'intéressé.

Article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

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

Article 23 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avis du comité médical

Lorsque la demande est effectuée à l'initiative de l'agent, le médecin traitant adresse directement au secrétaire du comité médical un résumé de ses observations et les pièces justificatives. Le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Lorsque la demande est effectuée par le chef de service, l'examen par un médecin agréé, spécialiste de l'affection en cause est directement provoqué par ce dernier.

Le dossier est ensuite soumis au comité médical compétent qui peut entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite si ce dernier ne siège pas au comité médical.

L'avis du comité médical est transmis à l'employeur.

Contestation de l'avis du comité médical

L'avis du comité médical est soumis pour avis, en cas de contestation par l'administration ou l'intéressé, au comité médical supérieur.

Départ du congé de longue maladie

Si la demande de congé est présentée au cours d'un congé maladie antérieurement accordé dans, la première période de congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

Article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 24 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Durée du congé de maladie

Le congé de longue maladie est octroyé par l'employeur, après avis du comité médical, pour une période de 3 à 6 mois.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Prolongation du congé de maladie

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement du congé à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Le renouvellement du congé de longue maladie est accordé par l'employeur pour des périodes de 3 à 6 mois après avis du comité médical.

Lorsque le fonctionnaire ou l'employeur sollicite l'octroi de l'ultime période de congé rétribué à laquelle l'intéressé peut prétendre, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du congé, donner son avis sur l'aptitude ou l'inaptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.

Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical devra se prononcer, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie, sur l'aptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il est présumé définitivement inapte, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration de la période de congé de longue maladie.

Article 42 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 32 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 31 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Position entre deux congés

Dans la fonction publique de l'État

À l'issue de chaque période de congé de longue maladie ou de longue durée, le traitement intégral ou le demi-traitement ne peut être payé au fonctionnaire qui ne reprend pas son service qu'autant que celui-ci a demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Dans la fonction publique territoriale

Lorsque la période de congé vient à expiration, le fonctionnaire ne continue à percevoir le traitement ou le demi-traitement que s'il a présenté la demande de renouvellement de son congé.

Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Dans la fonction publique hospitalière

À l'issue de chaque période de congé de longue maladie ou de longue durée, le traitement intégral ou le demi-traitement ne peut être payé au fonctionnaire qui ne reprend pas son service qu'à la condition qu'il ait demandé et obtenu le renouvellement de ce congé. Toutefois, le traitement est maintenu jusqu'à l'avis du comité médical compétent.

Article 26 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Application des textes réglementaires

Conformément aux dispositions réglementaires, un fonctionnaire de l'État ne pourrait bénéficier du maintien de son traitement entre deux périodes de congé. Or, il arrive fréquemment, que, même en respectant les délais, un agent n'est pas obtenu le renouvellement de son congé avant l'expiration de celui en cours a fortiori lorsqu'il y a saisine du comité médical supérieur.

Par ailleurs, que ce soit, dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, l'agent doit être mis dans une position statutaire et réglementaire.

Le conseil d'État a donc considéré que, dans l'attente des avis nécessaires à la prise de décision de renouvellement de congé, l'employeur public pouvait mettre l'agent dans une position temporaire lui garantissant ainsi un maintien de traitement.

Bien que devant, pour statuer à titre définitif sur la situation d'un agent, attendre d'avoir recueilli l'avis, du comité médical ou du comité médical supérieur, il appartenait à l'employeur public, tenu de placer les fonctionnaires soumis à son autorité dans une position statutaire régulière, de prendre, à titre provisoire, une décision plaçant l'intéressée dans l'une des positions prévues par son statut.

CE, 24 février 2006, n° 266462

Cependant, afin d'éviter d'éventuels trop perçus à l'encontre de l'agent, il serait judicieux de ne verser que le traitement que l'agent serait susceptible de percevoir.

Ainsi, un agent en congé de longue maladie qui demande le renouvellement de ce dernier après plus d'un an de bénéfice de ce congé bénéficierait d'un demi-traitement.

LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ MALADIE

Plein et demi-traitement

Le fonctionnaire en congé de longue maladie conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée d'un an.

Ce traitement est réduit de moitié pendant les deux ans suivants.

Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Composition de la rémunération

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération composée du traitement indiciaire correspondant au grade et à l'échelon détenus, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et à des primes et indemnités.

Le traitement indiciaire

Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit le traitement correspondant à son indice :

- à 100% pendant la première année de congé de longue maladie ;
- à 50% pendant les 2 années suivantes.

La nouvelle bonification indiciaire

Le fonctionnaire en congé de longue maladie continue à bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire correspondant à l'emploi qu'il occupe dans les mêmes proportions que le traitement sous réserve qu'il ne soit pas remplacé :

- à 100% pendant la première année de congé de longue maladie ;
- à 50% pendant les 2 années suivantes.

Le supplément familial de traitement

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue maladie continue à percevoir le supplément familial de traitement en entier qu'il soit à demi ou à plein traitement.

L'indemnité de résidence

Principe général

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue maladie continue à percevoir l'indemnité de résidence en entier qu'il soit à demi ou à plein traitement s'il est établi qu'eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge continuent à résider dans la localité où ils habitaient avant leur mise en congé de longue maladie.

Changement de résidence

Lorsque le fonctionnaire ne réside plus dans la résidence qu'il occupait avant sa mise en congé, il peut néanmoins percevoir une indemnité de résidence dont le montant, qui ne peut en aucun cas être supérieur à celui qu'il percevait alors qu'il était en fonction, est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement, depuis la date de la mise en congé.

Logement de fonction

Quand le bénéficiaire du congé de longue maladie bénéficiait d'un logement dans les immeubles de l'administration, il doit quitter les lieux dans les délais fixés par l'administration, si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents ou offre des inconvénients pour la marche du service notamment en cas de remplacement.

Article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 26 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Les primes et indemnités

Les primes qui complètent le traitement des fonctionnaires sont généralement liées à l'exercice des fonctions. Par suite, un agent titulaire absent dans le cadre d'un congé de longue maladie pourrait voir les primes liées à l'exercice des fonctions supprimées.

Jusqu'à présent, les employeurs publics avaient une grande marge de manœuvre sur le maintien ou non des primes et des indemnités en cas d'absence, dès lors que les textes réglementaires ne faisaient mention d'aucune règle précise.

Seule la jurisprudence donnait des éléments de réponse. Le législateur est par ailleurs intervenu en fixant des règles de maintien de traitement dans la fonction publique de l'État.

La jurisprudence

Par essence, le régime indemnitaire n'a pas vocation à être maintenu en cas d'absence.

L'employeur public peut donc décider de moduler ou non ces primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions en tenant compte de la présence effective d'un agent.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, cette modulation doit être prévue par délibération.

De plus, si le versement d'une prime n'est soumis à aucun critère, il n'est donc pas possible d'effectuer un abattement en fonction de l'absence ou de la présence des agents.

Conseil d'État 11 septembre 2006

Conseil d'État 15 décembre 2004, n° 254182

Tribunal administratif de Nice, 11 décembre 2009, n° 0800345, Labalette

Dispositions réglementaires

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, il était prévu de clarifier les règles de proratisation des primes pendant un congé de maladie.

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 a donc mis en application ce dispositif.

En cas d'absence pour congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, paternité et d'adoption, le principe est que les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Toutefois, lorsque des dispositions prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir, il convient alors d'appliquer la modulation.

Les primes et indemnités non forfaitaires liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail et au remboursement de frais sont également suspendues pendant les périodes de congés précitées.

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.

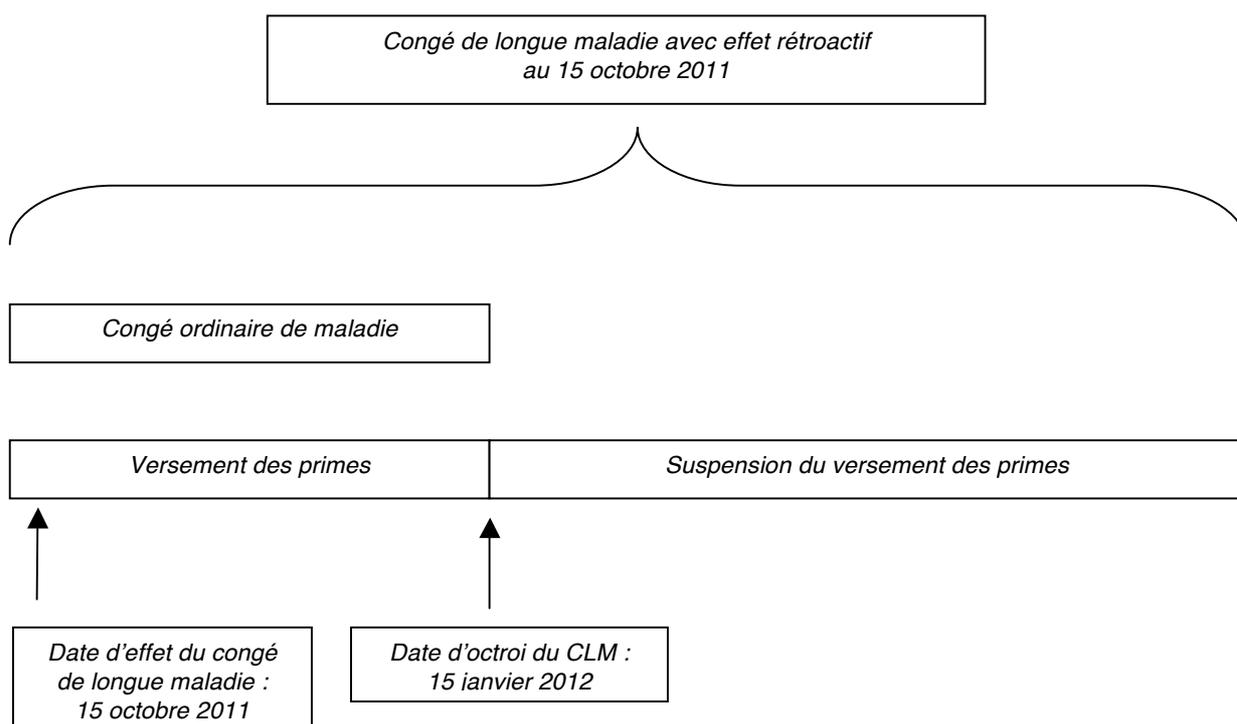
L'agent ne peut donc plus prétendre aux versements de ses primes et indemnités pour la période postérieure de congé longue maladie ou de congé longue durée.

Exemple

Un 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 2010 ne pourront faire l'objet d'un reversement.



La PFR partie résultat

L'article 1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit que le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement au fonctionnaire en CMO.

Le 2° de cet article prévoit que les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

Ainsi, si la part liée aux fonctions a vocation à suivre le traitement, la part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs.

Il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

2-2-1 de la circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du 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

Exemple

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 3 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats de la PFR au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 9 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Parité territoriale

Les dispositions susmentionnées concernant le maintien des primes pendant un congé maladie ne sont applicables directement que dans la fonction publique de l'État.

Cependant, conformément à la réglementation en vigueur, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Par suite, en suivant cette logique de la parité, le texte encadrant le versement des primes pendant un congé ordinaire de maladie pourrait être applicable ou du moins repris dans la délibération fixant la rémunération des agents en congé maladie.

La rémunération du fonctionnaire en congé de longue maladie

		Plein traitement	Demi-traitement
TIB		100%	50%
Nouvelle bonification indiciaire		100%	50%
		Suppression si agent remplacé	
Indemnité de résidence		100%	100%
		Modification en fonction du lieu de résidence de l'agent ou de sa famille pendant le congé	
Supplément familial de traitement		100%	100%
primes		Supprimées	
Partie résultat de la PFR	Partie fonction	Supprimée	
	Partie résultats	100% En fonction des résultats de l'année N-1	100% En fonction des résultats de l'année N-1

Coordination avec le régime général

Les fonctionnaires en activité, soumis au statut général, et les magistrats de l'ordre judiciaire bénéficient, ainsi que leur famille, dans le cas de maladie, maternité, invalidité et décès, de prestations au moins égales à celles qui résultent de la législation relative au régime général de Sécurité sociale.

Article L. 712-1 du Code de Sécurité sociale

Or les prestations en espèces des assurés du régime général parents de trois enfants à charge sont portées à 2/3 des trois dernières rémunérations à compter du 31 jours d'arrêt.

Ainsi, un agent titulaire parent d'au moins trois enfants à charge, en congé de longue maladie depuis au moins 30 jours ne pourrait percevoir moins que 2/3 de sa rémunération normale.

Or, un agent titulaire en congé de longue maladie à demi-traitement perçoit moins que les 2/3 de sa rémunération normale.

Par suite, il aura droit au versement d'une indemnité différentielle qui viendra en complément de son demi-traitement.

Cette indemnité différentielle est égale à la différence entre ce que percevrait l'agent au régime général de Sécurité sociale en fonction de sa situation familiale (parent de 3 enfants) par rapport au nombre de jours d'arrêts obtenu et le demi-traitement que l'agent perçoit.

Montant indemnité différentielle = (2/3 traitement brut + 2/3 indemnité de résidence) - (1/2 traitement brut + indemnité de résidence) / 30 multiplié par le nombre de jours à demi-traitement à compter du 31^e jour.
--

Cette indemnité différentielle est soumise à la CSG/CRDS au taux normal.

Les indemnités différentielles

Type de rémunération	Référence juridique	Conditions d'octroi	Calcul
Indemnités différentielles	Article L. 712-1 du Code de Sécurité sociale Décret 60-58 du 11 janvier 1960	Agent à demi-traitement ayant au moins 3 enfants à charge	(2/3 TIB + 2/3 IR) dans la limite de 1/547,5 ^e du PASS Moins (1/2 TIB + IR) multiplié par le nombre de jours à demi-traitement à compter du 31 ^e jour et divisé par 30

LE RÉCOUVREMENT DES DROITS A CONGÉS DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congé de longue maladie peut à nouveau bénéficier d'un autre congé de longue maladie y compris pour la même pathologie s'il a repris effectivement ses fonctions pendant un an.

Article 34 de la loi n°84-16

Article 57 de la loi n°84-53

Article 41 de la loi n°86-33

L'appréciation de cette reprise se fait par période de référence mobile sur une durée de quatre ans.

Exemple :

CLM un an plein traitement	Reprise 6 mois	CLM un an demi traitement	Reprise 6 mois	CLM un an demi- traitement	CLM un an plein traitement
----------------------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------

Le caractère effectif de la reprise des fonctions

Pour le ministre de la Fonction publique « Le placement en congé de maladie ordinaire avant l'issue d'une 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 [...].

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

LES OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Les contre-visites médicales

Principe général

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue maladie doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'employeur peut faire procéder à tout moment à la visite d'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue maladie par un médecin agréé.

Les fonctionnaires doivent se conformer aux visites prescrites par le médecin agréé ou le comité médical. En tout état de cause, ils doivent se présenter aux visites nécessaires pour les avis du comité médical lors du renouvellement des périodes de congé de longue maladie.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Sanctions

Le fonctionnaire doit se soumettre aux contre-visites organisées par l'employeur sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle médical peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Contestation des avis

Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Organisation des contrôles

Contrôle par les médecins agréés

Contrairement aux assurés du régime général de Sécurité sociale, les fonctionnaires ne sont pas soumis aux horaires d'entrée et de sortie éventuellement indiqués par leurs médecins traitants en fonction de leur pathologie.

Par suite, un médecin agréé qui se rendrait, à la demande de l'employeur public, chez un agent en congé maladie, sans prendre rendez-vous, qui ne trouverait pas l'agent chez lui, y compris si son médecin traitant a utilisé le document cerfa des assurés du régime général en indiquant des horaires d'entrée et de sortie, ne pourrait prendre aucune sanction.

Exemple

La suppression du traitement du fonctionnaire hospitalier en congé de maladie, au motif de son absence en dehors des heures de sortie autorisées lors d'une contre-visite inopinée à son domicile, est illégale dans la mesure où il ne ressort pas des pièces du dossier que l'agent ait entendu se soustraire à cette contre-visite, dès lors qu'il n'est pas contesté que son absence était fortuite ; le seul fait que l'agent était absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ne peut davantage justifier une telle suspension, en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif.

Le conseil d'État considère en effet que les dispositions du code de la santé publique ne sont pas applicables aux agents titulaires qui ont fourni un certificat médical justifiant leur absence, tant que l'administration ne leur a pas fait connaître, au vu du rapport du médecin agréé, qu'elle ne regardait pas le certificat présenté comme une justification valable de leur absence.

CE, n° 133017, 23 décembre 1994

L'absence d'exercice d'une activité salariée

Principe général

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue maladie doivent cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Contrôle

Le chef de service s'assure par les contrôles appropriés que le titulaire du congé n'exerce pas d'activité interdite.

Le juge administratif a admis que ce contrôle pouvait être mis en œuvre à l'aide d'un agent de recherche privé.

La Cours administrative d'appel de Versailles a considéré qu'en confiant à une agence de détectives privés une mission étroitement encadrée de vérification de soupçons de l'activité professionnelle occulte d'un agent, alors en position d'activité, la commune de JOUY-EN-JOSAS n'a pas porté atteinte au droit à la vie privée de son agent une atteinte insusceptible d'être justifiée par les intérêts légitimes de la commune et le souci de protection de l'image de l'administration territoriale.

CAA, Versailles, 20 octobre 2011, n° 10VE01892

Sanction

Si l'enquête établit le contraire, il provoque immédiatement l'interruption du versement de la rémunération et, 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, il prend les mesures nécessaires pour obtenir le reversement des sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail non autorisé.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Exemple

Un fonctionnaire en congé de maladie commet une faute passible d'une sanction disciplinaire pour avoir participé, même occasionnellement et sans contrepartie financière, à l'exercice d'une activité privée lucrative par l'intermédiaire du commerce tenu par son épouse.

CAA, Marseille n° 02MA00455 du 15 novembre 2005

Le changement de résidence

Principe général

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue maladie sont tenus de notifier leurs changements de résidence successifs au chef de service chargé de la gestion du personnel, à l'autorité territoriale ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'administration dont il dépend.

Effet

Au-delà de la simple obligation légale, la notification des changements de résidence permet :

- de pouvoir convoquer l'agent aux visites médicales rendues nécessaires par le traitement de son dossier ;
- de pouvoir continuer à effectuer des contrôles que ce soit sur l'état de santé de l'agent, l'exercice d'une activité ou le suivi des prescriptions médicales ;
- d'appliquer les dispositions concernant la modification du montant de l'indemnité de résidence. En effet, lorsque le fonctionnaire ne réside plus dans la résidence qu'il occupait avant sa mise en congé, il peut néanmoins percevoir une indemnité de résidence dont le montant, qui ne peut en aucun cas être supérieur à celui qu'il percevait alors qu'il était en fonction, est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement depuis la date de la mise en congé.

Sanction

Le fait pour l'agent de ne pas notifier ses changements de résidence est une faute qui peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Par ailleurs, en n'informant pas son employeur de son changement de résidence, l'agent peut se soustraire de facto aux contrôles médicaux et concernant son activité éventuellement organisés par son employeur et donc entraîner l'interruption du versement de sa rémunération.

Article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Exemple

Un fonctionnaire en congé de maladie qui a séjourné en Nouvelle Calédonie du 4 février au 19 mai 1994, du 15 août 1994 au 3 mars 1995 et du 8 août 1995 au 30 mai 1996, qui n'a informé sa hiérarchie de son départ pour la Nouvelle Calédonie que le 5 octobre 1994 et qui n'a, par le fait, pas déféré à plusieurs convocations du médecin de l'administration, commet une faute passible d'une sanction disciplinaire.

CAA, Marseille n° 02MA00455 du 15 novembre 2005

Le suivi des prescriptions médicales

Principe général

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et, s'il y a lieu, du comité médical compétent, aux prescriptions que son état comporte.

Contrôle

L'employeur peut faire procéder à tout moment à la visite d'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue maladie par un médecin agréé.

Les fonctionnaires doivent se conformer aux visites prescrites par le médecin agréé ou le comité médical. En tout état de cause, ils doivent se présenter aux visites nécessaires pour les avis du comité médical lors du renouvellement des périodes de congé de longue maladie.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Sanctions

Le fonctionnaire doit se soumettre aux prescriptions médicales sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Article 39 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 29 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 28 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé.

Contestation des avis

Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

EFFETS DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Carrière de l'agent

Services effectifs

Les périodes de congé de longue maladie sont prises en compte en tant que services effectifs au titre de :

- la promotion interne ;
- la présentation aux concours internes ;
- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade.

Avancement d'échelon

Le temps passé en congé de longue maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avancement de grade

Le temps passé en congé de longue maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte dans l'appréciation du temps minimum exigé pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Promotion interne

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un fonctionnaire en congé de longue maladie de s'inscrire aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emploi. En cas de réussite, l'autorité détentrice du pouvoir de nomination sera tenue de l'intégrer dans son nouveau corps ou cadre d'emploi.

CE, n° 280401 du 30 novembre 2007

Exemple

La participation d'un fonctionnaire territorial en congé de longue maladie aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois, auxquelles aucune disposition législative ou réglementaire ne lui interdit de s'inscrire, relève des droits qu'il tient de sa situation statutaire d'activité ; Cette participation n'est pas, par ses caractéristiques, assimilable à l'accomplissement effectif des fonctions qu'il est dans l'impossibilité d'exercer dans le service et ne peut, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves, être rangée parmi les activités incompatibles avec les exigences de sa situation.

CE, n° 271949 du 2 juillet 2007

Concours interne

Un agent en congé de longue maladie est considéré comme étant en fonction et garde ses droits à se présenter à un concours interne.

Liste d'aptitude

Les congés maladie n'ont pas d'incidence sur la validité de la liste d'aptitude.

La Retraite

Le temps passé en congé de longue maladie avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu compte pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

L'assiette de retenue pour pension civile ou CNRACL correspond à la rémunération effectivement perçue.

Cependant, les périodes de congés de maladie peuvent avoir une influence indirecte sur l'octroi du droit au départ anticipé au titre de la carrière longue puisque seuls quatre trimestres de maladie sont pris en compte dans la durée cotisée nécessaire.

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis peut bénéficier d'un congé de longue durée.

Le congé de longue durée a une durée totale qui peut atteindre cinq ans.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à huit ans lorsque la maladie ouvrant droit au congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions.

4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

4° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le congé de longue durée débute le jour de la première constatation médicale et prend donc en compte la période de congé de longue maladie qui l'a précédé.

Ainsi, un agent bénéficiaire d'un congé de longue maladie du 1^{er} février 2010 au 30 mars 2011, verra son congé de longue durée débiter le 1^{er} février 2010 même si la décision d'octroi de ce dernier n'est prise que le 2 avril 2011.

LA DÉPRESSION EST UNE MALADIE MENTALE

Le Conseil d'État a estimé qu'un état anxio-dépressif chronique revêt le caractère d'une maladie mentale au sens des dispositions du 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 et ouvre droit à congé de longue durée.

En l'espèce le recteur de l'académie de Créteil avait refusé à Mme A... l'octroi d'un congé de longue durée alors même que le médecin psychiatre qui avait l'examinée faisait mention d'un état anxio-dépressif chronique faisant obstacle, selon son auteur, à toute reprise du travail.

Le tribunal administratif de Melun qui a confirmé la décision du recteur d'académie a, selon le Conseil d'État, inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. En effet, la Haute Juridiction considère qu'un tel état anxio-dépressif chronique revêt le caractère d'une maladie mentale au sens des dispositions du 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1894 et ouvrait droit à des congés de longue durée dans le cas où la maladie dûment constatée le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

CE, 26 mai 2014, n° 370123

PERSONNEL CONCERNÉ

Peuvent bénéficier du congé de longue durée :

- les fonctionnaires à temps complet ;
- les fonctionnaires à temps partiel ;
- les fonctionnaires à temps incomplet à au moins 28 heures hebdomadaires.

POSITIONS STATUTAIRES

Position d'activité

Peuvent bénéficier du congé de longue durée les fonctionnaires en activité.

Disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut pas bénéficier d'un congé de longue durée.

Détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Par suite, le fonctionnaire détaché auprès d'une autre administration, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public hospitalier ou d'un organisme public peut bénéficier des congés de sa structure d'accueil, en l'occurrence notamment du congé de longue durée.

Par contre, un fonctionnaire détaché dans un organisme privé bénéficiera des congés prévus pour les agents de l'établissement.

Issue du détachement pour cause de congé maladie

Le caractère révocable du détachement ne doit pas être retenu pour transférer systématiquement à l'administration d'origine la charge des congés pour raison de santé auxquels les fonctionnaires détachés peuvent prétendre.

La réintégration du fonctionnaire en congé maladie dans son administration d'origine n'est donc pas automatique.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Toutefois, la remise à disposition peut correspondre à l'intérêt de la personne lorsque le fonctionnaire détaché bénéficie de droits à congés de maladie ou pour accident de service inférieurs à ceux auxquels il pourrait prétendre dans son administration d'origine.

La mise en congé maladie de l'agent peut donc justifier le terme anticipé du détachement si ce dernier jouit, dans son emploi de détachement, d'une protection moins intéressante que celle dont il pourrait bénéficier dans son administration d'origine.

Point 6.10 de la circulaire FP4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladie et accidents de service

Terme du détachement en cours de congé de longue durée

Au terme normal d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire, qui n'a pas intégré l'emploi de détachement, est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il est alors affecté à un emploi vacant ou maintenu pendant une année en surnombre.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant est mis en disponibilité d'office.

Article 56 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire réintégré continuera à bénéficier de son congé jusqu'au terme de son reliquat de droit.

LE REPORT DES CONGÉS ANNUELS

Principe

Conformément à la réglementation en vigueur, tout fonctionnaire en activité à temps complet a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée de 25 jours.

Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut, sauf autorisation exceptionnelle, se reporter sur l'année suivante.

Par ailleurs, les congés maladie étant des modalités de la position d'activité, ils ouvrent droit à congés annuels.

Ainsi, un fonctionnaire en congé de longue durée du 1^{er} janvier au 15 octobre 2011 aura acquis des congés annuels dont il pourra bénéficier à l'issue de son congé et ce jusqu'au 31 décembre 2011.

A contrario, un fonctionnaire en congé longue durée du 15 juillet 2011 au 10 janvier 2012 ne pourra pas bénéficier, sauf autorisation exceptionnelle, des congés annuels acquis durant ce congé, à l'exception de ceux acquis du 1^{er} au 10 janvier 2012.

Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375

Analyse

Bien que cette jurisprudence ait été le fruit du juge judiciaire, elle se fonde sur les stipulations d'une Directive européenne dont la portée dépasse les ordres juridictionnels. Par suite, le raisonnement utilisé par la cour de cassation ne pourrait, en cas de litige, qu'être repris par le juge administratif.

Application au secteur public

Position de la DGAFP

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État

Cependant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État ne mentionne pas le cas de fonctionnaires qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

Position de la DGOS

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent

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.

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.

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.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

Circulaire n° 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.

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

CE, n° 346648, 26 octobre 2012

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des fonctionnaires sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

Exemple

Un fonctionnaire bénéficie d'un congé maladie du 1^{er} octobre 2011 au 1^{er} février 2012.

Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.

Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).

Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.

Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des fonctionnaires, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.

L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.

Période de report

Jurisprudence européenne au sujet de la période de report

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la **période de report de quinze mois** fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la **période de report de 9 mois comme insuffisante**.

CJUE, affaire C 337/10, 3 mai 2012

Application aux fonctionnaires

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés

Dans un arrêt du 3 mai 2012, la CJUE estime qu'un fonctionnaire qui n'a pu prendre ses congés du fait de maladie, doit être indemnisé.

Cette disposition ne s'applique qu'au congé payé annuel minimal européen de 4 semaines et non au report des congés supplémentaires.

La CJUE rappelle que « tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que ce droit est un principe du droit social de l'union revêtant une importance particulière. »

Ainsi lorsque la relation de travail prend fin, par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, les droits à congés restants, ne pouvant être pris, doivent donc faire l'objet d'une indemnité financière.

L'application de cette jurisprudence européenne s'oppose donc aux dispositions nationales prévoyant « qu'aucune indemnité financière de congé payé non pris n'est versée au travailleur qui a été en congé maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pu être exercer son droit au congé annuel payé. »

L'autre apport de cet arrêt porte sur la détermination de la période de report des congés payés non pris du fait de maladie.

La solution retenue est que « le travailleur doit pouvoir disposer des périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et surtout susceptibles de dépasser substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache. »

Une période de report de 9 mois a été jugée insuffisante.

Arrêt CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10

La construction de la jurisprudence européenne sur le bénéfice des congés annuels est à l'opposée des dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires.

En application de ces jurisprudences, le fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'un congé de maladie dans la période de référence – généralement du 1^{er} janvier au 31 décembre – pourrait prétendre d'une part au report de ses congés sans limite de temps pour en bénéficier à sa reprise et d'autre part au versement d'une indemnité de congés payés s'il est radié des cadres sans avoir pu bénéficier des congés annuels qu'il a acquis. Dans ce dernier cas, les congés annuels payés seraient limités à 4 semaines par an.

Congé maladie et RTT

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. »

Article 11 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010

Jurisprudence

Le conseil d'État soulève que les dispositions des articles 1^{er} et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 8^e et 3^e sous-sections réunies, 27 février 2013, 355155

CONDITIONS D'OCTROI DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Principe

Les fonctionnaires ont droit au congé de longue durée :

- lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- lorsqu'il a épuisé la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie ;
- lorsqu'il est atteint d'une des 5 pathologies suivantes :
 - tuberculose,
 - maladie mentale,
 - affection cancéreuse,

- poliomyélite,
- déficit immunitaire grave et acquis.

Article 29 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 19 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Articulation entre le congé de longue maladie et le congé de longue durée

Épuisement des droits à congé de longue maladie à plein traitement

Sauf dans le cas où le fonctionnaire a déjà bénéficié d'un congé de longue durée au titre de la pathologie dont il demande le bénéfice d'un congé, le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de longue durée que s'il a épuisé ses droits à congé de longue maladie à plein traitement même si c'est au titre d'une autre pathologie.

Exemple 1 :

CLM1 un an plein traitement au titre d'un cancer	CLD1 au titre d'un cancer qui part du début du CLM1 – 2 ans à plein traitement (puisque un an a déjà été utilisé au titre du CLM transformé en CLD) et 2 ans à demi-traitement
--	--

Exemple 2 :

CLM1 6 mois pleintraitement au titre d'un cancer	Reprise 3 mois	CLM1 six mois plein traitement au titre d'un cancer	CLD1 au titre d'un cancer qui part du début du CLM1 - 2 ans à plein traitement (puisque un an a déjà été utilisé au titre du CLM1 transformé en CLD) et 2 ans à demi-traitement
--	----------------	---	---

Exemple 3 :

CLM1 6 mois plein traitement au titre d'un glaucome	CLM2 6 mois à plein traitement au titre d'un cancer de la prostate	CLD2 plein traitement au titre du cancer de la prostate – le CLD court à compter du début du CLM 2
---	--	--

Octroi de congé de longue durée sans passer par la période de CLM

Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié d'un congé de longue durée au titre d'un des cinq types de pathologie ouvrant droit à congé de longue durée, est à nouveau atteint d'une pathologie correspondant au même type, il sera mis en congé de longue durée sans passer par le bénéfice d'un congé de longue maladie.

CLD 1 au titre d'un cancer 2 ans à plein traitement	Reprise quelque soit la durée	CLD1 au titre d'un cancer – un an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement
---	-------------------------------	---

Maintien en congé de longue maladie

Le fonctionnaire atteint d'une des cinq affections ouvrant droit au congé de longue durée, qui est 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, peut demander à être placé ou maintenu en congé de longue maladie.

L'administration accorde à l'intéressé un congé de longue durée ou de longue maladie après avis du comité médical.

Le maintien en congé de longue maladie peut être intéressant dans le cas d'une pathologie avec de longue période de rémission. L'agent qui reprendra son activité pendant un an sur une période de quatre ans retrouvera ses droits à congé de longue maladie et pourra alors bénéficier d'un congé de longue durée, alors que dans le cas d'un choix d'un congé de longue durée, il ne pourra jamais recouvrer les périodes déjà utilisées.

Si l'intéressé 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 auparavant ses droits à congé de longue maladie à plein traitement ; c'est-à-dire s'il n'a pas repris son activité effective pendant au moins 1 an sur une période de quatre années glissantes.

Article 30 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 21 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 19 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Si le fonctionnaire ne demande pas ou n'obtient pas son maintien en CLM, la période de CLM à plein traitement dont il a bénéficié doit être décomptée comme une période de CLD, lorsque ce congé a été accordé au titre d'une affection ouvrant droit à CLD.

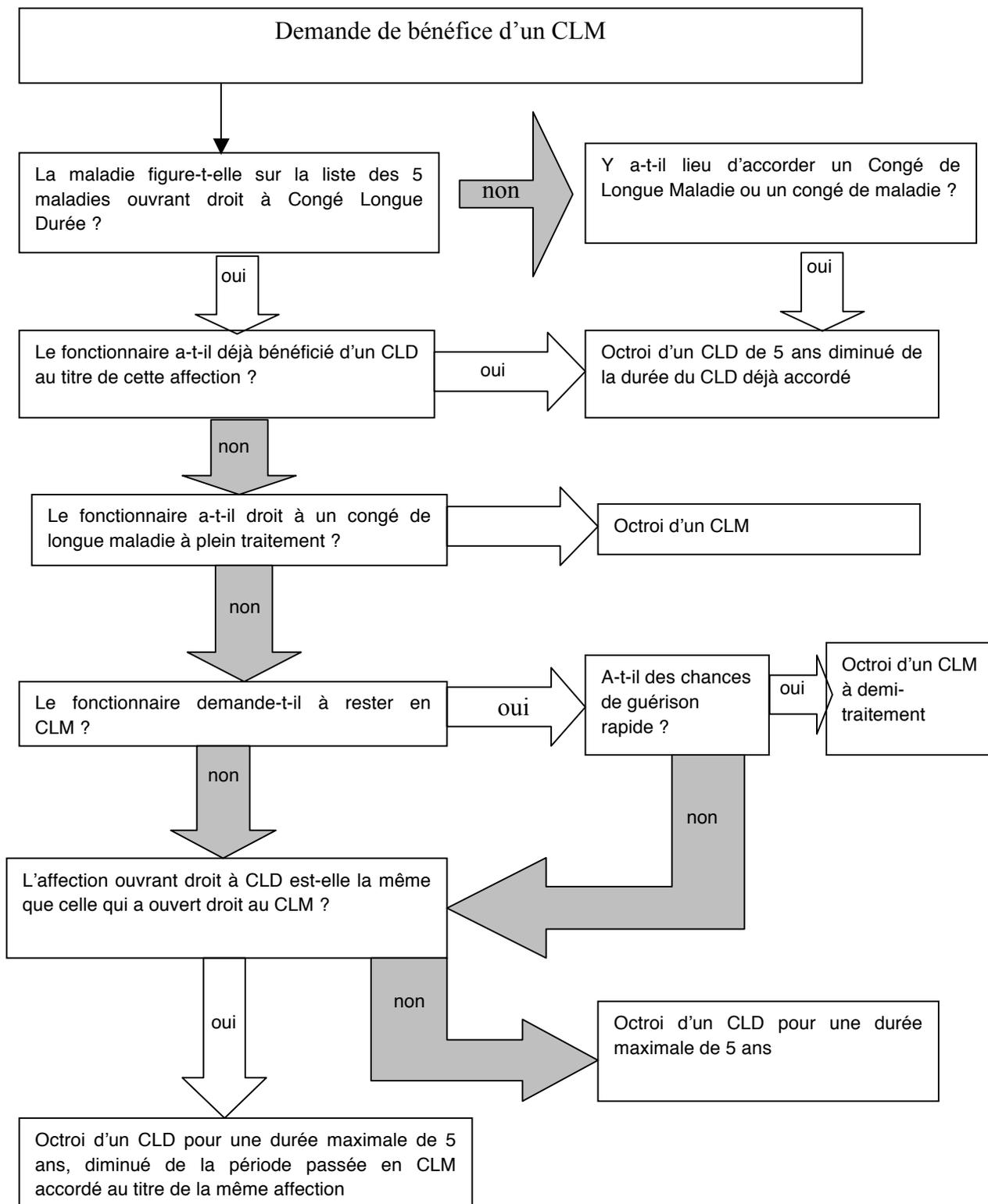
La circonstance que l'agent ait pu reprendre son activité à l'issue du congé de longue maladie qui a précédé le placement en congé de longue durée est sans influence sur le décompte de la dernière année de congé de longue maladie accordée à plein traitement comme congé de longue durée.

Conseil d'État n° 361946 du 30 décembre 2013

Exemple :

CLM1 1 an à plein traitement au titre d'un cancer	Demande de l'agent à rester en CLM bien que la pathologie relève du CLD car il est en période de rémission. CLM 3 mois à demi-traitement	Reprise supérieure ou égale à 12 mois	CLM1 six mois plein traitement au titre d'un cancer
---	--	---------------------------------------	---

Modalités d'articulation entre congé de longue maladie et congé de longue durée



Demande de bénéfice de congé de longue durée

Demande à l'initiative de l'agent

Pour obtenir un congé de longue durée, les fonctionnaires en position d'activité ou leurs représentants légaux doivent adresser à leur chef de service une demande appuyée d'un certificat de leur médecin traitant.

Article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 24 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Demande à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier l'octroi d'un congé de longue durée, il peut provoquer l'examen médical de l'intéressé.

Article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

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

Article 23 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avis du comité médical

Lorsque la demande est effectuée à l'initiative de l'agent, le médecin traitant adresse directement au secrétaire du comité médical un résumé de ses observations et les pièces justificatives.

Le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Lorsque la demande est effectuée par le chef de service, l'examen par un médecin agréé, spécialiste de l'affection en cause est directement provoqué par ce dernier.

Le dossier est ensuite soumis au comité médical compétent qui peut entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite si ce dernier ne siège pas au comité médical.

L'avis du comité médical est transmis à l'employeur.

Contestation de l'avis du comité médical

L'avis du comité médical est soumis pour avis, en cas de contestation par l'administration ou l'intéressé, au comité médical supérieur.

Départ du congé de longue durée

Le congé de longue durée part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire et englobe la période de congé de longue maladie antérieurement accordée.

Article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 24 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Durée du congé de longue durée

Le congé de longue durée est octroyé par l'employeur, après avis du comité médical, pour une période de 3 à 6 mois.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Prolongation du congé de longue durée

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement du congé à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Le renouvellement du congé de longue durée est accordé par l'employeur pour des périodes de 3 à 6 mois après avis du comité médical.

Lorsque le fonctionnaire ou l'employeur sollicite l'octroi de l'ultime période de congé rétribué à laquelle l'intéressé peut prétendre, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du congé, donner son avis sur l'aptitude ou l'inaptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.

Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical devra se prononcer, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie, sur l'aptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il est présumé définitivement inapte, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration de la période de congé de longue maladie.

Article 42 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 32 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 31 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Décompte des périodes de congé de longue durée

Contrairement au congé ordinaire de maladie et au congé de longue maladie, l'agent ne recouvre pas de droit à congé de longue durée à l'issue d'une période de reprise de fonctions.

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

Ainsi, un agent bénéficiaire d'un congé de longue durée au titre d'un cancer pendant 2 ans qui reprend son activité, quelle que soit la durée de cette reprise, bénéficiera en cas de rechute du cancer ou d'un autre cancer d'un congé de longue durée d'une durée maximum de 3 ans.

Cependant, si le fonctionnaire contracte une autre affection ouvrant droit à congé de longue durée, il a droit à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée.

Article 31 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 22 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 20 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Position entre deux congés

Dans la fonction publique de l'État

À l'issue de chaque période de congé de longue durée, le traitement intégral ou le demi-traitement ne peut être payé au fonctionnaire qui ne reprend pas son service qu'autant que celui-ci a demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Dans la fonction publique territoriale

Lorsque la période de congé vient à expiration, le fonctionnaire ne continue à percevoir le traitement ou le demi-traitement que s'il a présenté la demande de renouvellement de son congé.

Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Dans la fonction publique hospitalière

À l'issue de chaque période de congé de longue maladie ou de longue durée, le traitement intégral ou le demi-traitement ne peut être payé au fonctionnaire qui ne reprend pas son service qu'à la condition qu'il ait demandé et obtenu le renouvellement de ce congé. Toutefois, le traitement est maintenu jusqu'à l'avis du comité médical compétent.

Article 26 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Application des textes réglementaires

Conformément aux dispositions réglementaires, un fonctionnaire de l'État ne pourrait bénéficier du maintien de son traitement entre deux périodes de congé. Or, il arrive fréquemment, que, même en respectant les délais, un agent n'est pas obtenu le renouvellement de son congé avant l'expiration de celui en cours a fortiori lorsqu'il y a saisine du comité médical supérieur.

Par ailleurs, que ce soit, dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, l'agent doit être mis dans une position statutaire et réglementaire.

Le conseil d'État a donc considéré que, dans l'attente des avis nécessaires à la prise de décision de renouvellement de congé, l'employeur public pouvait mettre l'agent dans une position temporaire lui garantissant ainsi un maintien de traitement.

Bien que devant, pour statuer à titre définitif sur la situation d'un agent, attendre d'avoir recueilli l'avis, du comité médical ou du comité médical supérieur, il appartenait à l'employeur public, tenu de placer les fonctionnaires soumis à son autorité dans une position statutaire régulière, de prendre, à titre provisoire, une décision plaçant l'intéressée dans l'une des positions prévues par son statut.

CE, 24 février 2006, n° 266462

Cependant, afin d'éviter d'éventuels trop perçus à l'encontre de l'agent, il serait judicieux de ne verser que le traitement que l'agent serait susceptible au pire susceptible de percevoir.

LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Plein et demi-traitement

Le fonctionnaire en congé de longue durée conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 3 ans.

Ce traitement est réduit de moitié pendant les deux ans suivants.

Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Composition de la rémunération

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération composée du traitement indiciaire correspondant au grade et à l'échelon détenus, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et à des primes et indemnités.

Le traitement indiciaire

Le fonctionnaire en congé de longue durée perçoit le traitement correspondant à son indice :

- à 100% pendant les trois premières années de congé de longue durée ;
- à 50% pendant les 2 années suivantes.

La nouvelle bonification indiciaire

Le fonctionnaire en congé de longue durée ne perçoit plus la nouvelle bonification indiciaire.

Le supplément familial de traitement

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue durée continue à percevoir le supplément familial de traitement en entier qu'il soit à demi ou à plein traitement.

L'indemnité de résidence

Principe

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue durée continue à percevoir l'indemnité de résidence en entier qu'il soit à demi ou à plein traitement s'il est établi qu'eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge continuent à résider dans la localité où ils habitaient avant leur mise en congé.

Changement de résidence

Lorsque le fonctionnaire ne réside plus dans la résidence qu'il occupait avant sa mise en congé, il peut néanmoins percevoir une indemnité de résidence dont le montant, qui ne peut en aucun cas être supérieur à celui qu'il percevait alors qu'il était en fonction, est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement, depuis la date de la mise en congé.

Logement de fonction

Quand le bénéficiaire du congé de longue durée bénéficiait d'un logement dans les immeubles de l'administration, il doit quitter les lieux dans les délais fixés par l'administration, si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents ou offre des inconvénients pour la marche du service notamment en cas de remplacement.

Article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 26 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Les primes et indemnités

Les primes qui complètent le traitement des fonctionnaires sont généralement liées à l'exercice des fonctions. Par suite, un agent titulaire absent dans le cadre d'un congé de longue durée pourrait voir les primes liées à l'exercice des fonctions supprimées.

Jusqu'à présent, les employeurs publics avaient une grande marge de manœuvre sur le maintien ou non des primes et des indemnités en cas d'absence, dès lors que les textes réglementaires ne faisaient mention d'aucune règle précise.

Seule la jurisprudence donnait des éléments de réponse. Le législateur est par ailleurs intervenu en fixant des règles de maintien de traitement dans la fonction publique de l'État.

La jurisprudence

Par essence, le régime indemnitaire n'a pas vocation à être maintenu en cas d'absence.

L'employeur public peut donc décider de moduler ou non ces primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions en tenant compte de la présence effective d'un agent.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, cette modulation doit être prévue par délibération.

Dispositions réglementaires

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, il était prévu de clarifier les règles de proratisation des primes pendant un congé de maladie.

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 a donc mis en application ce dispositif.

En cas d'absence pour congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, paternité et d'adoption, le principe est que les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

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

Parité territoriale

Les dispositions susmentionnées concernant le maintien des primes pendant un congé maladie ne sont applicables directement que dans la fonction publique de l'État.

Cependant, conformément à la réglementation en vigueur, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Par suite, en suivant cette logique de la parité, le texte encadrant le versement des primes pendant un congé maladie pourrait être applicable ou du moins repris dans la délibération fixant la rémunération des agents en congé maladie.

La rémunération du fonctionnaire en congé de longue durée

		Plein traitement	Demi-traitement
TIB		100%	50%
Nouvelle bonification indiciaire		Suppression	
Indemnité de résidence		100%	100%
		Modification en fonction du lieu de résidence de l'agent ou de sa famille pendant le congé	
Supplément familial de traitement		100%	100%
primes		Supprimées	
Partie résultat de la PFR	Partie fonction	Supprimée	
	Partie résultats	100% En fonction des résultats de l'année N-1	100% En fonction des résultats de l'année N-1

Les obligations du fonctionnaire en congé de longue durée

Les contre-visites médicales

Principe

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue durée doivent se soumettre au contrôle exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'employeur peut faire procéder à tout moment à la visite d'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue durée par un médecin agréé.

Les fonctionnaires doivent se conformer aux visites prescrites par le médecin agréé ou le comité médical. En tout état de cause, ils doivent se présenter aux visites nécessaires pour les avis du comité médical lors du renouvellement des périodes de congé de longue durée.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Sanctions

Le fonctionnaire doit se soumettre aux contre-visites organisées par l'employeur sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle médical peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue durée.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Contestation des avis

Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

L'absence d'exercice d'une activité salariée

Principe

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue durée doivent cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Contrôle

Le chef de service s'assure par les contrôles appropriés que le titulaire du congé n'exerce pas d'activité interdite.

Le juge administratif a admis que ce contrôle pouvait être mis en œuvre à l'aide d'un agent de recherche privé.

La Cours administrative d'appel de Versailles a considéré qu'en confiant à une agence de détectives privés une mission étroitement encadrée de vérification de soupçons de l'activité professionnelle occulte d'un agent, alors en position d'activité, la commune de JOUY-EN-JOSAS n'a pas porté atteinte au droit à la vie privée de son agent une atteinte insusceptible d'être justifiée par les intérêts légitimes de la commune et le souci de protection de l'image de l'administration territoriale.

CAA, Versailles, 20 octobre 2011, n° 10VE01892

Sanction

Si l'enquête établit le contraire, il provoque immédiatement l'interruption du versement de la rémunération et, 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, il prend les mesures nécessaires pour obtenir le reversement des sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail non autorisé.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Exemple

Un fonctionnaire en congé de maladie commet une faute passible d'une sanction disciplinaire pour avoir participé, même occasionnellement et sans contrepartie financière, à l'exercice d'une activité privée lucrative par l'intermédiaire du commerce tenu par son épouse.

CAA, Marseille n° 02MA00455 du 15 novembre 2005

Le changement de résidence

Principe

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un congé de longue durée sont tenus de notifier leurs changements de résidence successifs au chef de service chargé de la gestion du personnel, à l'autorité territoriale ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'administration dont il dépend.

Effet

Au-delà de la simple obligation légale, la notification des changements de résidence permet :

- de pouvoir convoquer l'agent aux visites médicales rendues nécessaires par le traitement de son dossier ;
- de pouvoir continuer à effectuer des contrôles que ce soit sur l'état de santé de l'agent, l'exercice d'une activité ou le suivi des prescriptions médicales ;
- d'appliquer les dispositions concernant la modification du montant de l'indemnité de résidence. En effet, lorsque le fonctionnaire ne réside plus dans la résidence qu'il occupait avant sa mise en congé, il peut néanmoins percevoir une indemnité de résidence dont le montant, qui ne peut en aucun cas être supérieur à celui qu'il percevait alors qu'il était en fonction, est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement depuis la date de la mise en congé.

Sanction

Le fait pour l'agent de ne pas notifier ses changements de résidence est une faute qui peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Par ailleurs, en n'informant pas son employeur de son changement de résidence, l'agent peut se soustraire de facto aux contrôles médicaux et concernant son activité éventuellement organisés par son employeur et donc entraîner l'interruption du versement de sa rémunération.

Article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Exemple

Un fonctionnaire en congé de maladie qui a séjourné en Nouvelle Calédonie du 4 février au 19 mai 1994, du 15 août 1994 au 3 mars 1995 et du 8 août 1995 au 30 mai 1996, qui n'a informé sa hiérarchie de son départ pour la Nouvelle Calédonie que le 5 octobre 1994 et qui n'a, par le fait, pas déféré à plusieurs convocations du médecin de l'administration, commet une faute passible d'une sanction disciplinaire.

CAA, Marseille n° 02MA00455 du 15 novembre 2005

Le suivi des prescriptions médicales

Principe

Le bénéficiaire d'un congé de longue durée doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et, s'il y a lieu, du comité médical compétent, aux prescriptions que son état comporte.

Contrôle

L'employeur peut faire procéder à tout moment à la visite d'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue durée par un médecin agréé.

Les fonctionnaires doivent se conformer aux visites prescrites par le médecin agréé ou le comité médical. En tout état de cause, ils doivent se présenter aux visites nécessaires pour les avis du comité médical lors du renouvellement des périodes de congé de longue durée.

Article 44 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 33 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Sanctions

Le fonctionnaire doit se soumettre aux prescriptions médicales sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Article 39 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 29 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 28 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé.

Contestation des avis

Le comité médical compétent peut être saisi par l'administration ou par l'intéressé des conclusions du médecin agréé.

Article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

LES EFFETS DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

L'emploi

Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnaire à qui est accordé un congé de longue durée est immédiatement remplacé dans ses fonctions et perd son emploi.

À l'expiration du congé de longue durée, le fonctionnaire est réintégré éventuellement en surnombre.

Le surnombre est résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré.

Article 29 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 33 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Dans la fonction publique de territoriale et hospitalière

Le fonctionnaire à qui est accordé un congé de longue durée ne perd pas son emploi.

Carrière de l'agent

Services effectifs

Les périodes de congé de longue durée sont prises en compte en tant que services effectifs au titre de :

- la promotion interne ;
- la présentation aux concours internes ;
- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade.

Avancement d'échelon

Le temps passé en congé de longue durée avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avancement de grade

Le temps passé en congé de longue durée avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu est pris en compte dans l'appréciation du temps minimum exigé pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

Article 40 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 30 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 29 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Promotion interne

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un fonctionnaire en congé de longue durée de s'inscrire aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un corps ou cadre d'emploi. En cas de réussite, l'autorité détentrice du pouvoir de nomination sera tenue de l'intégrer dans son nouveau corps ou cadre d'emploi.

CE, n° 280401 du 30 novembre 2007

Exemple

La participation d'un fonctionnaire territorial en congé de longue durée aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois, auxquelles aucune disposition législative ou réglementaire ne lui interdit de s'inscrire, relève des droits qu'il tient de sa situation statutaire d'activité; Cette participation n'est pas, par ses caractéristiques, assimilable à l'accomplissement effectif des fonctions qu'il est dans l'impossibilité d'exercer dans le service et ne peut, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves, être rangée parmi les activités incompatibles avec les exigences de sa situation.

CE, n° 271949 du 2 juillet 2007

Concours interne

Un agent en congé de longue durée est considéré comme étant en fonction et garde ses droits à se présenter à un concours interne.

Liste d'aptitude

Les congés maladie n'ont pas d'incidence sur la validité de la liste d'aptitude.

La retraite

Le temps passé en congé de longue durée avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu compte pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

L'assiette de retenue pour pension civile ou CNRACL correspond à la rémunération effectivement perçue.

L'ISSUE DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE ET DE LONGUE DURÉE

À l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée l'agent :

- reprend ses fonctions ;
- est mis en disponibilité d'office ;
- est reclassé dans un autre emploi ;
- est radié des cadres pour invalidité.

LA REPRISE DE FONCTIONS

Principe général

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée peut reprendre ses fonctions :

- à l'expiration d'une période de congé ;
- à l'expiration de ses droits à congé ;
- durant une période de congé.

Demande de reprise

Pendant le congé

La reprise peut être demandée durant un congé à l'initiative de l'agent ou de l'employeur notamment à la suite d'un contrôle médical.

À l'issue d'une période de congé

À l'issue de chaque période de congé le bénéficiaire ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement du congé à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Le comité médical se prononce alors, après un examen par un expert agréé pour l'affection en cause sur le renouvellement du congé ou sur l'aptitude à la reprise de l'agent.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

À l'issue du congé

À l'issue de chaque période de congé le bénéficiaire ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement du congé à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Le comité médical se prononce alors, après un examen par un expert agréé pour l'affection en cause sur le renouvellement du congé ou sur l'aptitude à la reprise de l'agent.

Article 36 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 26 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 25 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

L'AVIS DU COMITÉ MÉDICAL

Principe

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

Cet examen peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par l'administration dont il relève.

Article 41 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 30 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Portée de l'avis du comité médical

Si, de manière générale, le comité médical ne donne que des avis que l'employeur n'est pas dans l'obligation de suivre, ce dernier ne peut demander à l'agent de reprendre ses fonctions sans l'avis favorable du comité médical.

Article 42 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 32 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 31 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

CONTRÔLES MÉDICAUX SUPPLÉMENTAIRES

Dans la fonction publique territoriale et d l'État

L'employeur peut cependant organiser un contrôle médical supplémentaire d'aptitude de capacité d'exercer ses fonctions sur son ancien poste.

Ce contrôle est effectué par le médecin de prévention.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de maladie d'au moins trois semaines bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail.

4° de l'article R. 4626-29 du Code du travail

En l'absence de disposition particulière, cet examen devrait avoir lieu avant la reprise.

Les dispositions du code du travail relatives à l'obligation pour l'employeur d'organiser la visite médicale de reprise ont été modifiées.

Ainsi les dispositions applicables à compter du 1^{er} juillet 2012 prévoient que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause de maladie.

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail modifiant l'article R. 4624-22 du Code du travail

Cependant, ce décret ne modifie que les dispositions applicables aux salariés.

Les dispositions applicables aux établissements publics de santé, établissements sociaux ou médico-sociaux restent pour le moment inchangées.

LA REPRISE

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière

À l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire est réaffecté dans ses fonctions ou dans des fonctions correspondant à son grade ou à son emploi.

Dans la fonction publique de l'État

À l'issue d'un congé de longue maladie, le fonctionnaire est réaffecté dans ses fonctions ou dans des fonctions correspondant à son grade ou à son emploi.

À l'expiration du congé de longue durée, le fonctionnaire est réintégré éventuellement en surnombre. Le surnombre est résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré.

Article 33 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

ABSENCE DE REPRISE DU SERVICE

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Article 41 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 30 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

L'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 121204, 26 septembre 1994

L'agent qui reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical ne rejoint pas son poste après un congé maladie mais fournit un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 116935, 21 juin 1995

REPRISE SUR UN POSTE AMÉNAGÉ

Principe général

Le comité médical consulté sur la reprise des fonctions d'un fonctionnaire qui avait bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'intéressé.

Article 43 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 32 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Types d'aménagements de poste

Il n'y a pas de limite aux aménagements de postes qui peuvent être proposées par le comité médical. Cependant, ces aménagements ne doivent pas modifier les fonctions de l'agent.

Ainsi ce peut être l'impossibilité de porter des charges supérieures à 10 ou 20 kilos, l'octroi de temps de repos, l'impossibilité de servir de nuit, la fourniture d'un siège particulier ou d'une souris d'ordinateur spéciale.

Procédure et mise en œuvre

Un rapport écrit au médecin chargé de la prévention ou au médecin du travail dans la fonction publique hospitalière, compétent à l'égard du service auquel appartient le fonctionnaire, doit figurer au dossier soumis au comité médical.

Lors de la saisine du comité médical, l'employeur peut demander à ce dernier si un aménagement de poste est nécessaire et le cas échéant, quels types d'aménagements.

L'employeur public est obligé de mettre en œuvre ces aménagements sous réserve que ces aménagements ne mettent pas en cause le fonctionnement du service.

Par suite, un employeur peut constater l'impossibilité, pour lui, d'effectuer les aménagements de poste préconisés par le comité médical au motif des nécessités du service.

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Durée

Les aménagements de poste sont mis en place pour une durée de 3 à 6 mois.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'aménagements spéciaux de ses modalités de travail, le comité médical est appelé de nouveau, à l'expiration de périodes successives de trois mois à six mois, à statuer sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements, sur le rapport du chef du service.

Portée de l'avis du comité médical

Si de manière générale, le comité médical ne donne que des avis que l'employeur n'est pas dans l'obligation de suivre, ce dernier doit se conformer sous réserve des nécessités du service, aux préconisations du comité médical en matière d'aménagement de poste.

L'impossible aménagement de poste

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de l'agent, l'employeur doit le notifier à ce denier.

Il doit alors lui proposer une nouvelle affectation sur un poste correspondant à son grade et à son aptitude physique.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

REPRISE DANS LE CADRE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Principe général

Les fonctionnaires peuvent être autorisés à reprendre leurs fonctions dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

L'INAPTITUDE À LA REPRISE

À l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent inapte à reprendre ses fonctions est soit mis en disponibilité d'office, soit reclassé, soit admis à la retraite pour invalidité.

La mise en disponibilité pour raison de santé

En cas d'avis défavorable à la reprise du comité médical après 12 mois de congé de maladie ordinaire l'agent peut être d'office mis en disponibilité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé est accordée après avis du comité médical pour une période d'un an renouvelable deux fois après avis du comité médical plus une troisième fois après avis de la commission de réforme si l'agent est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui perd ses droits à traitement, à avancement et à retraite.

Cependant, si l'agent ne peut percevoir son traitement, il peut percevoir une rémunération au titre de la coordination avec le régime général de Sécurité sociale.

Ainsi l'agent percevra, versé par son employeur après avis du médecin conseil du régime général et sous réserve de remplir les autres conditions du régime général :

- les indemnités de coordination ;
- l'allocation d'invalidité temporaire.

Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de Sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial

Article L. 712-1 et suivants du Code de Sécurité sociale

LE RECLASSEMENT DE L'AGENT

Principe général

Le fonctionnaire reconnu, par suite d'altération de son état physique, inapte, malgré un aménagement de son poste de travail, temporairement ou totalement à l'exercice de ses fonctions a droit à un reclassement.

Ce reclassement se fait dans un des emplois de son grade vis une nouvelle affectation, d'un autre grade de son corps ou d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes via un détachement suivi le cas échéant d'une intégration.

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé

Le Conseil d'État a qualifié le reclassement pour inaptitude physique en principe général du droit.

CE 02/10/2002, n° 227868, CCI de Meurthe-et-Moselle

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

L'agent, inapte à ses fonctions sans possibilité de reclassement qui ne peut prétendre à une pension d'invalidité est licencié pour inaptitude physique.

L'impossibilité de reclasser le fonctionnaire ne peut être constatée qu'à la fin d'une période de disponibilité d'office :

- soit le comité médical constate, lors d'une saisine pour le renouvellement de la disponibilité d'office d'un fonctionnaire dans l'attente d'un reclassement que ce dernier est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions. Le fonctionnaire est alors mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou du comité médical ;
- soit le fonctionnaire a épuisé tous ses droits à disponibilité d'office (3 ou 4 ans). Le fonctionnaire est soit admis à la retraite s'il est reconnu totalement et définitivement inapte à toute fonction par la commission de réforme, soit, dans le cas contraire, licencié pour inaptitude physique.

Enfin, un agent mis en disponibilité d'office dans l'attente de son reclassement qui refuserait trois postes de reclassement pourrait être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

L'employeur doit cependant veiller à prouver la réalité et la précision des offres de reclassement qui doivent tenir compte de l'aptitude de l'agent et de sa situation personnelle.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

LA PENSION D'INVALIDITÉ

Principe général

En cas d'avis défavorable du comité médical après un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent est, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi sans possibilité de reclassement, admis à la retraite au titre de l'invalidité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Procédure

L'inaptitude totale et définitive de l'agent sans possibilité de reclassement est prononcée après avis de la commission de réforme.

Rémunération

Pendant la période de traitement du dossier d'inaptitude totale et définitive puis de la pension d'invalidité, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

Position statutaire

Pendant la période séparant la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, aucune disposition réglementaire ne prévoit de position statutaire particulière.

Cependant, le juge administratif considère que l'autorité administrative peut placer le fonctionnaire, qui a épuisé ses droits à congés et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres.

CE, n° 249049, 13 février 2004

L'employeur peut donc placer l'agent en disponibilité d'office jusqu'à l'avis de la commission de réforme.

Position et rémunération entre la fin d'un congé de maladie et les décisions faisant suite aux avis des instances médicales

Rémunération

Du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières sont souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Article 17 et 37 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

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'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

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

L'agent qui a épuisé ses droit à congés statutaires avant l'avis nécessaire du comité médical pour la reprise des fonctions bénéficiera du maintien de son demi-traitement jusqu'à la décision de reprise.

Si le comité médical, le médecin de prévention ou le médecin du travail donne un avis défavorable à la reprise mais favorable à une nouvelle affectation sur un emploi du grade de l'agent, ce dernier bénéficiera du maintien de son demi-traitement jusqu'à sa réaffectation et sa reprise effective.

Position statutaire

Les textes sont cependant silencieux quant à la position statutaire de l'agent pendant cette période.

Or le fonctionnaire doit être dans une position statutaire et réglementaire.

Article 4 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas d'appliquer la jurisprudence sur la position statutaire de l'agent entre deux congés, c'est-à-dire de la maintenir dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006