



LES CONGES DE MALADIE

GUIDE A L'ATTENTION DES PERSONNELS

Un agent de la fonction publique de l'Etat a le droit, lorsqu'il est atteint d'affections de gravité plus ou moins importante, à différents types de congés de maladie.

En fonction de sa situation statutaire et de la gravité de son état, il peut être placé soit :

S'il est fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) :

- en congé de maladie ordinaire
- en congé de longue maladie
- en congé de longue durée

S'il est agent non titulaire :

- en congé de maladie
- en congé de grave maladie

Ce guide a pour objectif d'informer les agents de leurs droits en matière de congés de maladie et de permettre d'identifier les démarches qu'ils leur incombent de mener.

Table des matières

LES CONGES DE MALADIE POUR LES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES DE L'ETAT	3
Le congé de maladie ordinaire	3
Le congé de longue maladie (CLM)	5
Le congé de longue durée (CLD)	8
LES CONGES DE MALADIE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ETAT	11
Le congé de maladie	11
Le congé de grave maladie	13
LISTE DES TEXTES DE REFERENCE	15
La liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie (arrêté du 14 mars 1986)	16
GLOSSAIRE	17

	Congé maladie (ordinaire)	Congé de longue maladie (CLM)	Congé de longue durée (CLD)	Congé de grave maladie
Pour qui ?	Personnels titulaires et contractuels	Personnels titulaires		Personnels contractuels
Pour quelles pathologies ?	Maladie sans gravité particulière	Accordé en cas d'affection à caractère invalidant selon liste prédéfinie	Arrêt de travail accordé pour l'une des 5 affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélie et déficit immunitaire grave et acquis.	Arrêt de travail accordé pour toutes les affections à caractère invalidant et de gravité confirmée mettant l'agent non titulaire dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés. <i>NB : une ancienneté de service de 3 ans est requise.</i>
Pour combien de temps ?	1 an maximum Contractuel : ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement	3 ans maximum par périodes de 3 à 6 mois	5 ans maximum par périodes de 3 à 6 mois	3 ans maximum par période de 3 à 6 mois
Pour mon affectation ?	L'agent reste titulaire de son poste.	L'agent reste titulaire de son poste.	L'agent n'est plus titulaire de son poste.	
Pour l'avancement et la retraite ?	Ces périodes sont considérées comme des périodes d'activité et sont comptabilisées comme des services effectifs pour le calcul de l'ancienneté. Elles comptent également pour la détermination du droit à la retraite et donnent lieu aux retenues pour constitution de pension civile.			Les congés de grave maladie rémunérés sont assimilés à des périodes d'activité effective.
Pour la rémunération ?	- 3 mois à plein traitement - 9 mois à demi-traitement. (pour les titulaires) <i>Pour les contractuels, voir page 11</i>	- 1 an à plein traitement - 2 ans à demi-traitement.	- 3 ans à plein traitement - 2 ans à demi-traitement.	Après 3 ans d'ancienneté de services : - 1 an à plein traitement - 2 ans à demi-traitement.

En fonction de sa situation médicale, l'agent peut bénéficier de trois types de congés de maladie. Chacun de ces congés répond à une définition, à un mode de déclaration, à des conditions d'attributions particulières.

Le congé de maladie ordinaire

Définition et déclaration :

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé pour maladie sans gravité particulière.

Le certificat médical doit être transmis à l'administration dans un délai de quarante-huit heures. En cas de retard et d'absence de justificatif de l'arrêt de travail, le supérieur hiérarchique constate le service non fait et demande à l'agent de se justifier. Si ce dernier n'obtempère pas, le supérieur hiérarchique peut demander par lettre motivée au service gestionnaire qu'une retenue sur le traitement soit opérée.

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de ce congé de maladie, aucune condition d'ancienneté de services n'est requise. Il suffit d'être en activité. Sa durée est d'une année maximum.

Rémunération

- trois mois à plein traitement
- neuf mois à demi-traitement.

Les droits à rémunération sont appréciés au jour le jour.

L'agent a droit au maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement et il conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Lorsque l'agent passe à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle il est affilié si cette mutuelle le prévoit (comme par exemple la MGEN). A titre d'exemple, la MGEN compense à hauteur de 70 % de la rémunération nette antérieure. Dans ce cas de figure, il appartient à l'agent de prendre contact directement avec sa mutuelle.

Contrôle de l'Administration

A tout instant, l'administration peut demander un contrôle à un médecin agréé de l'administration. L'agent est tenu de s'y soumettre sous peine d'une interruption du versement de son traitement.

Le conseil médical départemental peut être saisi, soit par l'administration, soit par l'agent, des conclusions du médecin agréé.

Si l'agent est en congé de maladie, il est soumis à certaines obligations :

- cesser tout travail,
- se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite,
- se soumettre aux visites de contrôle demandées par l'administration ou le comité médical,
- informer son administration de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du congé de maladie, une injonction de reprendre le travail et constituer une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Situation administrative

Durant un congé de maladie ordinaire, l'agent reste titulaire de son poste.

Les congés de maladie sont considérés comme une période d'activité et sont comptabilisés comme des services effectifs pour le calcul de l'ancienneté.

Ils comptent également pour la détermination du droit à la retraite et donnent lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

FOCUS

Réduction du nombre de jours ARTT des agents en congés pour raison de santé

L'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a prévu que les congés de maladie des fonctionnaires ne peuvent plus générer de droits à jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

En effet, cet article dispose « 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 durée annuelle du travail ».

Une circulaire du 18 janvier 2012 du ministre de la fonction publique et du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat est venue préciser les conditions de mise en œuvre de cette disposition.

Après le congé de maladie

- A l'issue d'une première période de plus de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, l'administration saisit un médecin agréé pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite 12 mois en continu.

- A l'issue d'une période de 12 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire, l'agent ne peut pas reprendre son service sans l'avis favorable du conseil médical départemental.

En cas d'avis défavorable du conseil médical départemental, l'agent est soit mis en disponibilité d'office, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite pour invalidité.

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.

Mise en disponibilité d'office

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du conseil médical départemental sur l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions.

Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelée à deux reprises pour une durée égale.

A l'expiration de la troisième année de disponibilité, si l'agent est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte de l'avis du conseil médical départemental qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Le renouvellement de la mise en disponibilité est prononcé après avis du conseil médical départemental.

Cas particulier du congé sans traitement pour le fonctionnaire stagiaire :

Si l'agent est fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé de maladie, il est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois. La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical.

Lorsqu'à l'expiration des droits à congés de maladie avec traitement ou d'une période de congé sans traitement, l'agent est reconnu par le conseil médical départemental dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, il est réintégré dans son corps et grade d'origine.

Le congé de longue maladie (CLM)

Définition

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé en cas d'affection à caractère invalidant. La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit à ce congé se trouve en annexe.

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie demandé pour une affection non inscrite sur cette liste peut, le cas échéant, être accordé sur l'avis du conseil médical départemental.

Déclaration

L'agent doit adresser, sous pli confidentiel, un certificat médical à son administration attestant que la maladie justifie l'octroi d'un tel congé, accompagné d'une lettre sollicitant le bénéfice de ce congé.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Examen de la demande de CLM

Dès réception du certificat médical, l'administration transmet le dossier de l'agent au conseil médical départemental.

Le conseil médical départemental réclame sans délai au médecin traitant de l'agent un résumé de ses observations et les pièces justificatives si ces documents ne lui ont pas été déjà adressés directement.

Au vu de ces documents, le secrétaire du conseil médical départemental fait procéder à une contre-visite par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Les conclusions du médecin agréé sont transmises à l'administration et peuvent être communiquées à l'agent par l'intermédiaire de son médecin traitant.

Conditions d'attribution

- sans condition d'ancienneté de services
- être en position d'activité
- sur décision de l'autorité compétente après avis du comité médical
- en cas de contestation de l'avis du conseil médical départemental, l'agent peut faire appel auprès du conseil médical départemental et du conseil médical supérieur et demander une contre-expertise dans les 2 mois à compter de la date de notification de la décision.

Durée

La durée du CLM est de trois ans maximum. Il est accordé par périodes de 3 à 6 mois par l'administration sur avis du comité médical pour l'octroi, et aux termes des 1 an et 3 ans. L'agent est tenu de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de la rémunération). Ce congé peut être fractionné.

A l'épuisement du congé de longue maladie, le bénéficiaire d'un autre congé de même nature ne peut être accordé si l'agent n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an.

Si la demande de CLM est présentée au cours d'une période de congé de maladie ordinaire déjà accordée, la première période de congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont l'agent est atteint.

Contrôle de l'Administration

Durant le congé de longue maladie, l'agent est soumis à certaines obligations :

- cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation
- se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite,
- se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical,
- Informer son administration de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du CLM, une injonction de reprendre le travail et constituer une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

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

Une fois par an, l'administration fait procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé.

Rémunération

1 an à plein traitement
2 ans à demi-traitement

A l'issue d'une période de CLM non assortie d'une reprise de service, le traitement intégral ou demi-traitement ne peut être maintenu que si l'agent a demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Lorsque l'agent passe à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle l'agent est affilié si cette mutuelle le prévoit.

Au traitement ou demi-traitement s'ajoute la totalité ou la moitié des indemnités accessoires à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice effectif de ses fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

L'agent conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Situation administrative

L'agent reste titulaire de son poste.

Les périodes de CLM sont considérées comme des périodes d'activité et sont comptabilisées comme des services effectifs pour le calcul de l'ancienneté.

Elles comptent également pour la détermination du droit à la retraite et donnent lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

Pendant et après le CLM

L'agent ne peut reprendre son travail à l'issue de 3 ans de CLM que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical départemental.

Si l'agent est reconnu apte, il reprend ses fonctions et bénéficie, le cas échéant, d'un aménagement spécial de ses conditions de travail.

L'agent peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (service ne pouvant être inférieur à un mi-temps), pour une période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'un an. Durant cette période il est rémunéré à plein traitement.

A l'expiration de la dernière période de CLM, si l'agent est reconnu apte par le conseil médical départemental, il reprend son activité (cf ci-dessus), s'il n'est pas apte à reprendre son service, il est soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis du conseil médical départemental.

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.

A ces dispositifs de droit commun s'ajoute, pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé, la possibilité de solliciter un aménagement de leur poste de travail, une décharge de service ou une affectation sur un poste adapté, dans les conditions prévues par le décret n° 2015-652 du 10 juin 2015 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants d'éducation et d'orientation. Bien que ce dispositif ne soit pas réservé exclusivement aux personnels déclarés inaptes à la reprise de leurs fonctions à l'issue d'un CLM ou d'un CLD, « *le plus souvent, les agents concernés ont préalablement bénéficié d'une période de congés longs de maladie* », ainsi que le précise la circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007 relative au dispositif d'accompagnement de personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.

Toutefois, l'affectation sur un poste adapté prévue par le décret n°2015-652 du 10/06/2015 précité ne concerne pas les maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé.

En revanche, le dispositif de reclassement dans un emploi correspondant à une autre échelle de rémunération ou dans une autre discipline (documentation) prévu par l'article R914-81 du code de l'éducation est applicable aux maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé.

Mise en disponibilité d'office

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du conseil médical départemental sur l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions.

Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelée à deux reprises pour une durée égale. A l'expiration de la troisième année de disponibilité, si l'agent est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte de l'avis du conseil médical départemental qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Le renouvellement de la mise en disponibilité est prononcé après avis du conseil médical départemental.

Cas particulier du congé sans traitement pour le **fonctionnaire stagiaire** :

Si l'agent est fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un CLM, il est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois. La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du conseil médical.

Lorsqu'à l'expiration des droits à CLM ou d'une période de congé sans traitement pour raison de santé, l'agent est reconnu par le conseil médical départemental dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, il est remis à la disposition de son administration d'origine.

Le congé de longue durée (CLD)

Définition

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé pour l'une des 5 affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave et acquis.

Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière.

Déclaration

L'agent doit adresser, sous pli confidentiel, un certificat médical à son administration attestant que la maladie justifie l'octroi d'un tel congé, accompagné d'une lettre sollicitant le bénéfice du CLD.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours.

Examen de la demande de CLD

Dès réception du certificat médical, l'administration transmet le dossier de l'agent au conseil médical départemental. Le conseil médical départemental réclame sans délai à son médecin traitant un résumé de ses observations et les pièces justificatives si ces documents ne lui ont pas été déjà adressés directement.

Au vu de ces documents, le secrétaire du conseil médical départemental fait procéder à une contre-visite par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Les conclusions du médecin agréé sont transmises au conseil médical et peuvent être communiquées à l'agent par l'intermédiaire de son médecin traitant.

Conditions d'attribution

- sans condition d'ancienneté de services
- être en position d'activité
- sur décision de l'autorité compétente après avis du comité médical
- en cas de contestation de l'avis du conseil médical départemental, l'agent peut faire appel auprès du conseil médical départemental et du conseil médical supérieur et demander une contre-expertise dans les 2 mois lui notifiant la décision.

Durée

Cinq ans maximum pour une même affection par périodes de 3 à 6 mois accordées par le conseil médical départemental et le conseil médical supérieur avec obligation pour l'agent de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de la rémunération).

Le congé peut être fractionné.

Contrôle de l'administration

Durant le congé de longue durée, l'agent est soumis à certaines obligations :

- cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation,
- se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite,
- se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le comité médical,
- informer son administration de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du CLD, une injonction de reprendre le travail et constituer une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

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

Une fois par an, l'administration fait procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé.

Rémunération

Le CLD commence par un an de congé de longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. A l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou un CLD. L'option retenue est définitive.

- 3 ans à plein traitement
- 2 ans à demi-traitement.

A l'issue d'une période de CLD non assortie d'une reprise de service, le traitement intégral ou demi-traitement ne peut être maintenu que si l'agent a demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Lorsque l'agent passe à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle l'agent est affilié si cette mutuelle le prévoit (comme par exemple la MGEN).

Au traitement ou demi-traitement s'ajoute la totalité ou la moitié des indemnités accessoires à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice effectif de ses fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

L'agent conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Situation administrative

L'agent n'est plus titulaire de son poste ; Il est immédiatement remplacé dans ses fonctions.

Les périodes de CLD sont considérées comme des périodes d'activité et sont comptabilisées comme des services effectifs pour le calcul de l'ancienneté.

Elles comptent également pour la détermination du droit à la retraite et donnent lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

Pendant et après le CLD

L'agent ne peut reprendre son travail à l'issue d'une période de CLD que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical départemental *aux termes d'une période de 3 ans de CLD et à épuisement des droits aux termes des 3 ans dans cette même position administrative.*

- Si l'agent est reconnu apte, il reprend ses fonctions et bénéficie, le cas échéant, d'un aménagement spécial de ses conditions de travail.

L'agent peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (service ne pouvant être inférieur à un mi-temps), pour une période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'un an. Durant cette période l'agent est rémunéré à plein traitement.

- Si l'agent est reconnu inapte à exercer ses fonctions, le CLD continue à courir ou est renouvelé jusqu'à la dernière période de CLD rémunéré.

A l'expiration de la dernière période de CLD, si l'agent est reconnu apte par le conseil médical départemental, il reprend son activité (cf ci-dessus), s'il n'est pas apte à reprendre son service, il est soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

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.

A ces dispositifs de droit commun s'ajoute pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé la possibilité de solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation sur un poste adapté, dans les conditions prévues par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants d'éducation et d'orientation. Bien que ce dispositif ne soit pas réservé exclusivement aux personnels déclarés inaptes à la reprise de leurs fonctions à l'issue d'un CLM ou d'un CLD, « *le plus souvent, les agents concernés ont préalablement bénéficié d'une période de congés longs de maladie* », ainsi que le précise la circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007 relative au dispositif d'accompagnement de personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.

Toutefois, l'affectation sur un poste adapté prévue dans la section 3 du décret du 27 avril 2007 précité ne concerne pas les maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé dans la mesure où ces derniers ne sont rémunérés par l'Etat que lorsqu'ils occupent un poste d'enseignement.

En revanche, le dispositif de reclassement dans un emploi correspondant à une autre échelle de rémunération ou dans une autre discipline (documentation) prévu par l'article R914-81 du code de l'éducation est applicable aux maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé.

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

Mise en disponibilité d'office

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du conseil médical départemental sur l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions.

Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelée à deux reprises pour une durée égale.

A l'expiration de la troisième année de disponibilité, si l'agent est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte de l'avis du conseil médical départemental qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Le renouvellement de la mise en disponibilité est prononcé après avis du conseil médical départemental.

Cas particulier du congé sans traitement pour le fonctionnaire stagiaire :

Si l'agent est fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un CLD, il est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois. La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du conseil médical.

Lorsqu'à l'expiration des droits à CLD ou d'une période de congé sans traitement, l'agent est reconnu par le conseil médical départemental dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, il est remis à la disposition de son administration d'origine.

Le congé de maladie

Définition

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé pour maladie sans gravité particulière.

Déclaration

Le certificat médical doit être adressé le plus rapidement possible au supérieur hiérarchique. En cas de retard et d'absence de justificatif de l'arrêt de travail, le supérieur hiérarchique constate le service non fait et demande à l'agent de justifier. Si l'agent n'obtempère pas, le supérieur hiérarchique peut demander par lettre motivée au service gestionnaire qu'une retenue sur le traitement soit opérée.

Conditions d'attribution

- Condition d'ancienneté de services : l'ancienneté de services (après 4 mois / 2 ans / 3 ans de services) conditionne la durée du congé à plein traitement et à demi traitement (1 mois / 2 mois / 3 mois).
- Etre en activité.

Durée

Période de 12 mois consécutifs si l'utilisation du congé de maladie est continue.

Cas particulier : Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Contrôle de l'administration

A tout instant, l'administration peut demander un contrôle à un médecin agréé de l'administration. L'agent est tenu de s'y soumettre sous peine d'une interruption du versement de son traitement et de commettre une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Le conseil médical départemental peut être saisi, soit par l'administration, soit par l'agent, des conclusions du médecin agréé.

Rémunération

- après 4 mois d'ancienneté de services :
 - 1 mois à plein traitement
 - 1 mois à demi-traitement
- après 2 ans d'ancienneté de services :
 - 2 mois à plein traitement
 - 2 mois à demi-traitement
- après 3 ans d'ancienneté de services :
 - 3 mois à plein traitement
 - 3 mois à demi-traitement

Les droits à rémunération sont appréciés au jour le jour.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'agent à la date de l'arrêt de travail.

L'agent a droit, le cas échéant, au maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement et il conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Après une période de congé à plein traitement, il peut prétendre, selon l'affection présentée, à un congé de grave maladie.

Lorsque les droits à congés rémunérés par l'administration sont épuisés, il convient de prendre contact avec la caisse primaire d'assurance maladie dont l'agent dépend.

Cas particulier

Si l'agent cesse ses fonctions pour raison de santé et s'il se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer ses fonctions est temporaire,
- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Situation administrative

Les congés de maladie rémunérés sont assimilés à des périodes d'activité effective.

Après le congé de maladie

A l'issue du congé de maladie, l'agent peut se trouver dans différentes situations :

- soit il est physiquement apte à reprendre son service, alors il est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- soit il est temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, alors il est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximum d'une année, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, s'il est inapte physiquement à reprendre son service, il est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement. S'il est physiquement apte à reprendre son service, il est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service (cf. ci-dessus).

Lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, il est considéré comme démissionnaire.

- soit l'agent est définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service, alors il est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement.

Le reclassement ne concerne que les contractuels en durée indéterminée.

Régime de protection sociale

En tant qu'agent non titulaire de l'Etat, l'agent est affilié au régime général de sécurité sociale notamment pour le risque maladie.

Il peut par ailleurs bénéficier du dispositif de temps partiel pour motif thérapeutique instauré par le régime général de la sécurité sociale (cf. article L 323-3 du code de la sécurité sociale).

Le congé de grave maladie

Définition

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé pour toutes les affections à caractère invalidant et de gravité confirmée mettant l'agent non titulaire dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés.

Déclaration

Le certificat médical attestant que la maladie nécessite l'octroi d'un congé de grave maladie doit être adressé, sous pli confidentiel, au supérieur hiérarchique. Il doit être accompagné d'une lettre de l'agent sollicitant le bénéfice de ce congé.

Conditions d'attribution

- Trois ans d'ancienneté de services
- Etre en activité et employé de façon continue
- En vue de l'octroi du congé de grave maladie, l'agent est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.
- La décision est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical compétent pour l'affection en cause (composition du comité médical et procédure suivie semblable à celle prévue pour les fonctionnaires titulaires)
- Le conseil médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Durée

Trois ans maximum par période de 3 à 6 mois.

Si l'agent a épuisé ses droits au congé de grave maladie, il ne peut pas bénéficier d'un congé de même nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Cas particulier : Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé de grave maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Contrôle de l'administration

A tout instant, l'administration peut demander un contrôle à un médecin agréé de l'administration. Il est tenu de s'y soumettre sous peine d'une interruption du versement de son traitement et de commettre une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Rémunération

Si l'agent est placé en congé de grave maladie, il conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois.

Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'utilisation de l'agent à la date de l'arrêt de travail.

Il conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence. Les primes et indemnités ne sont pas maintenues durant le congé de grave maladie.

Lorsque les droits à congés rémunérés par l'administration sont épuisés, il convient de prendre contact avec la caisse primaire d'assurance maladie dont l'agent dépend.

Cas particulier

Si l'agent cesse ses fonctions pour raison de santé et s'il se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, il est :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie si l'incapacité d'exercer ses fonctions est temporaire,
- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Situation administrative

Les congés de grave maladie rémunérés sont assimilés à des périodes d'activité effective.

Après le congé grave maladie

A l'issue du congé de grave maladie, l'agent peut se trouver dans différentes situations :

- soit l'agent est physiquement apte à reprendre son service, alors il est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- soit l'agent est temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, alors il est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximum d'une année, qui peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, si l'agent est inapte physiquement à reprendre son service, il est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement. S'il est physiquement apte à reprendre son service, l'agent est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service (cf. ci-dessus).

Lorsque la durée du congé sans traitement est égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, il est considéré comme démissionnaire.

- soit l'agent est définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service, alors il est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement.

Le reclassement ne concerne que les contractuels en durée indéterminée.

Régime de protection sociale

En tant qu'agent non titulaire de l'Etat, l'agent est affilié au régime général de sécurité sociale notamment pour le risque maladie.

L'agent peut par ailleurs bénéficier du dispositif de temps partiel pour motif thérapeutique instauré par le régime général de la sécurité sociale (cf. article L 323-3 du code de la sécurité sociale).

LISTE DES TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment les articles 34-2°, 3°, 4°, 34 bis et 51 ;
- 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 ;
- Décret n° 2022-353 du 11/03/22 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, notamment les articles 24 et suivants ;
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés et circulaire n°BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- 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 ;
- Décret n°2021-997 du 28/07/2021 relatif au temps partiel thérapeutique ;
- Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie ;
- Circulaire interministérielle n°1711, 34/CMS et 2B 9 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment les articles 2, 12,13, 16, 17, 18, 27 et 32;
- Circulaire DGAFP n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007 ;
- Circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007 relative au dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.
- Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

La liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie (arrêté du 14 mars 1986)

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - angine de poitrine invalidante ;
 - infarctus myocardique ;
 - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
 - complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
 - troubles du rythme et de la conduction invalidante ;
 - cœur pulmonaire postembolique ;
 - insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
6. Maladies du systèmes nerveux :
 - accidents vasculaires cérébraux ;
 - processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
 - syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
 - syndromes cérébelleux chroniques ;
 - sclérose en plaques ;
 - myélopathies ;
 - encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
 - neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
 - amyotrophies spinales progressives ;
 - dystrophies musculaires progressives ;
 - myasthénie.
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :
 - maladie de Crohn ;
 - recto-colite hémorragique ;
 - pancréatites chroniques ;
 - hépatites chroniques cirrhogènes.
11. Collagénoses diffuses, polymyosites.
12. Endocrinopathies invalidantes.

Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie :

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

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée ci-dessus, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Pour les fonctionnaires :

Congé de maladie ordinaire du fonctionnaire : en cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire (CMO). Le fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Congé de longue maladie du fonctionnaire : le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Congé de longue durée du fonctionnaire : le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Pour les agents non titulaires :

Congé de maladie : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Congé de grave maladie : l'agent non titulaire a droit à un congé de grave maladie quand il se trouve dans la situation suivante : il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, elle nécessite un traitement et des soins prolongés et elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Conseil médical départemental :

Les conseils médicaux départementaux sont des instances consultatives, qui en séance restreinte sont composées de médecins, et en séance plénière, de membres de l'administration et de représentants des personnels, placées auprès des administrations, et chargées de donner des avis sur les questions médicales soulevées notamment lors :

- de l'admission des candidats aux emplois publics,
- de l'attribution et du renouvellement des différents congés de maladie et de la réintégration à l'issue de ces congés,
- de l'imputabilité au service de certaines affections,
- de la reconnaissance et la détermination du taux d'invalidité,
- de la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Un comité médical supérieur, placé auprès du ministre chargé de la santé, et compétent à l'égard des 3 fonctions publiques, peut être consulté, à l'initiative des agents ou des administrations employeur, en cas de contestation des avis donnés en premier ressort par le conseil médical départemental.