

LES CONGES DE MALADIE

GUIDE A L'ATTENTION DES PERSONNELS

En tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat vous avez droit, lorsque vous êtes atteint d'affections de gravité plus ou moins importante, à différents types de congés de maladie.

En fonction de votre situation statutaire et de la gravité de votre état, vous pouvez être placés soit :

Si vous êtes fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) :

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

Si vous êtes agent non titulaire :

- en congé de maladie
- en congé de grave maladie

Ce guide a pour objectif de vous informer de vos droits en matière de congés de maladie et de vous permettre d'identifier les démarches qu'il vous incombe de mener.

LES CONGES DE MALADIE POUR LES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES DE L'ETAT

En fonction de votre situation médicale, vous pouvez 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.

1/ Le congé de maladie ordinaire

DEFINITION ET DECLARATION :

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.

REMUNERATION

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

Les droits à rémunération sont appréciés au jour le jour.

Vous avez droit au maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement et vous conservez vos droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Lorsque vous passez à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle vous êtes 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 vous appartient de prendre contact directement avec votre mutuelle.

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

A tout instant, l'administration peut demander un contrôle à un médecin agréé de l'administration. Vous êtes tenu de vous y soumettre sous peine d'une interruption du versement de votre traitement. Le comité médical peut être saisi, soit par l'administration, soit par vous, des conclusions du médecin agréé.

Si vous êtes en congé de maladie, vous êtes soumis à certaines obligations :

- cesser tout travail,
- vous soumettre aux prescriptions et aux visites que votre état de santé nécessite,
- vous soumettre aux visites de contrôle demandées par l'administration ou le comité médical,
- informer votre 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, vous restez titulaire de votre 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.

APRES LE CONGE DE MALADIE

- A l'issue d'une première période de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, si vous êtes inapte à reprendre votre service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des 6 mois restant à courir.

- A l'issue d'une période de 12 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire, vous ne pouvez pas reprendre votre service sans l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable du comité médical, vous êtes soit mis en disponibilité d'office, soit reclassé dans un autre emploi, soit, si vous êtes définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite pour invalidité 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.

- Après 6 mois consécutifs de congés de maladie pour une même affection, un temps partiel thérapeutique (ne pouvant être inférieur à un mi-temps) peut vous être accordé, après avis du comité médical compétent, pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme consulté(e) sur votre inaptitude à reprendre vos 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 vous êtes inapte à reprendre votre service, mais s'il résulte de l'avis du comité médical que vous devez normalement pouvoir reprendre vos 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 comité médical sauf lorsqu'il s'agit du dernier renouvellement, auquel cas l'avis est donné par la commission de réforme.

Cas particulier du congé sans traitement pour le fonctionnaire stagiaire :

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre vos fonctions à l'expiration d'un congé de maladie, vous êtes 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, vous êtes reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions, vous êtes licencié ou, si vous avez la qualité de fonctionnaire titulaire, vous êtes remis à la disposition de votre administration d'origine.

2/ Le congé de longue maladie (CLM)

DEFINITION

Il s'agit d'un arrêt de travail accordé en cas d'affection à caractère invalidant. Vous trouverez la liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit à ce congé 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 comité médical compétent.

DECLARATION

Vous devez adresser, sous pli confidentiel, un certificat médical à votre 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 votre dossier au comité médical.

Le comité médical réclame sans délai à votre 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 comité médical 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 vous être communiquées par l'intermédiaire de votre 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 comité médical, l'agent peut faire appel auprès du comité médical supérieur et demander une contre-expertise.

DUREE

La durée du CLM est de trois ans maximum par périodes de 3 à 6 mois accordées par l'administration sur avis du comité médical avec obligation de vous 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 vous être accordé si vous n'avez pas auparavant repris l'exercice de vos 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 vous êtes atteint.

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

Durant le congé de longue maladie, vous êtes soumis à certaines obligations :

- cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation,

- vous soumettre aux prescriptions et aux visites que votre état de santé nécessite,
- vous soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le comité médical,
- informer votre 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.

REMUNERATION

- 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, votre traitement intégral ou demi-traitement ne peut être maintenu que si vous avez demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Lorsque vous passez à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle vous êtes 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 vos fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Vous conservez vos droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Vous restez titulaire de votre 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 APRES LE CLM

Vous ne pouvez reprendre votre travail à l'issue d'une période de CLM que si vous êtes reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

- Si vous êtes reconnu apte, vous reprenez vos fonctions et bénéficiez, le cas échéant, d'un aménagement spécial de vos conditions de travail.

Vous pouvez être autorisé, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (service ne pouvant être inférieur à un mi-temps), pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Durant cette période vous êtes rémunéré à plein traitement.

- Si vous êtes reconnu inapte à exercer vos fonctions, le CLM continue à courir ou est renouvelé jusqu'à la dernière période de CLM rémunéré.

A l'expiration de la dernière période de CLM, si vous êtes reconnu apte par le comité médical, vous reprenez votre activité (cf ci-dessus), si vous n'êtes pas apte à reprendre votre service, vous êtes 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 votre CLM, vous refusez sans motif valable lié à votre état de santé le ou les postes qui vous sont proposés, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme consulté(e) sur votre inaptitude à reprendre vos 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 vous êtes inapte à reprendre votre service, mais s'il résulte de l'avis du comité médical que vous devez normalement pouvoir reprendre vos 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 comité médical sauf lorsqu'il s'agit du dernier renouvellement, auquel cas l'avis est donné par la commission de réforme.

Cas particulier du congé sans traitement pour le fonctionnaire stagiaire :

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre vos fonctions à l'expiration d'un CLM, vous êtes 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 CLM ou d'une période de congé sans traitement, vous êtes reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions, vous êtes licencié ou, si vous avez la qualité de fonctionnaire titulaire, vous êtes remis à la disposition de votre administration d'origine.

3/ Le congé de longue durée

DEFINITION

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.

DECLARATION

Vous devez adresser, sous pli confidentiel, un certificat médical à votre 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 votre dossier au comité médical.
Le comité médical réclame sans délai à votre 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 comité médical 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 vous être communiquées par l'intermédiaire de votre 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 comité médical, l'agent peut faire appel auprès du comité médical supérieur et demander une contre-expertise.

DUREE

Cinq ans maximum pour une même affection par périodes de 3 à 6 mois accordées par le comité médical avec obligation de vous rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de la rémunération).
Le congé peut être fractionné.

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

Durant le congé de longue durée, vous êtes soumis à certaines obligations :

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

REMUNERATION

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, votre traitement intégral ou demi-traitement ne peut être maintenu que si vous avez demandé et obtenu le renouvellement de ce congé.

Lorsque vous passez à demi-traitement, des indemnités journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auprès de laquelle vous êtes 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 vos fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Vous conservez vos droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Vous n'êtes plus titulaire de votre poste ; vous êtes immédiatement remplacé dans vos 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 APRES LE CLD

Vous ne pouvez reprendre votre travail à l'issue d'une période de CLD que si vous êtes reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

- Si vous êtes reconnu apte, vous reprenez vos fonctions et bénéficiez, le cas échéant, d'un aménagement spécial de vos conditions de travail.

Vous pouvez être autorisé, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (service ne pouvant être inférieur à un mi-temps), pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Durant cette période vous êtes rémunéré à plein traitement.

- Si vous êtes reconnu inapte à exercer vos 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 vous êtes reconnu apte par le comité médical, vous reprenez votre activité (cf ci-dessus), si vous n'êtes pas apte à reprendre votre service, vous êtes 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 votre CLD, vous refusez sans motif valable lié à votre état de santé le ou les postes qui vous sont proposés, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme consulté(e) sur votre inaptitude à reprendre vos 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 vous êtes inapte à reprendre votre service, mais s'il résulte de l'avis du comité médical que vous devez normalement pouvoir reprendre vos 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 comité médical sauf lorsqu'il s'agit du dernier renouvellement, auquel cas l'avis est donné par la commission de réforme.

Cas particulier du congé sans traitement pour le fonctionnaire stagiaire :

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire et inapte à reprendre vos fonctions à l'expiration d'un CLD, vous êtes 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 CLD ou d'une période de congé sans traitement, vous êtes reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions, vous êtes licencié ou, si vous avez la qualité de fonctionnaire titulaire, vous êtes remis à la disposition de votre administration d'origine.

LES CONGES DE MALADIE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ETAT

1/ Le congé de maladie

DEFINITION

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

DECLARATION

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 vous demande de vous justifier. Si vous n'obtempérez 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.

DUREE

Période de 12 mois consécutifs si l'utilisation du congé de maladie est continue ou période de 300 jours de services effectifs si l'utilisation de ce congé est discontinue.

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.

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

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

Le comité médical peut être saisi, soit par l'administration, soit par vous, des conclusions du médecin agréé.

REMUNERATION

- 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.

Vous avez droit, le cas échéant, au maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement et vous conservez vos droits à la totalité du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Après une période de congé à plein traitement, vous pouvez 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 vous dépendez.

CAS PARTICULIER

Si vous cessez vos fonctions pour raison de santé et si vous vous trouvez sans droit à congé rémunéré de maladie, vous êtes :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer vos 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.

APRES LE CONGE DE MALADIE

A l'issue du congé de maladie, vous pouvez vous trouver dans différentes situations :

- soit vous êtes physiquement apte à reprendre votre service, alors vous êtes réemployé sur votre emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- soit vous êtes temporairement inapte pour raison de santé à reprendre votre service, alors vous êtes 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 vous serez susceptible de reprendre vos fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de vos droits à congé sans traitement, si vous êtes inapte physiquement à reprendre votre service, vous êtes licencié s'il n'a pas été possible de procéder à votre reclassement. Si vous êtes physiquement apte à reprendre votre service, vous êtes réemployé sur votre 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, vous ne pouvez être réemployé que si vous en formulez 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, vous êtes considéré comme démissionnaire.

- soit vous êtes définitivement inapte pour raison de santé à reprendre votre service, alors vous êtes licencié s'il n'a pas été possible de procéder à votre reclassement.

REGIME DE PROTECTION SOCIALE

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

Les prestations en espèces versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant le congé de maladie dès lors qu'elles lui sont inférieures ou égales.

Vous devez donc impérativement communiquer à votre administration dans les meilleurs délais les décomptes d'indemnités journalières perçues. L'administration peut en outre suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Vous pouvez 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).

2/ Le congé de grave maladie

DEFINITION

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.

DECLARATION

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 votre part 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, vous êtes 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 comité médical compétent pour l'affection en cause (composition du comité médical et procédure suivie semblable à celle prévue pour les fonctionnaires titulaires)
- Le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

DUREE

Trois ans maximum par période de 3 à 6 mois.

Si vous avez épuisé vos droits au congé de grave maladie, vous ne pouvez pas bénéficier d'un congé de même nature si vous n'avez pas repris auparavant l'exercice de vos 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.

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

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

REMUNERATION

Si vous êtes placé en congé de grave maladie, vous conservez l'intégralité de votre 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.

Vous conservez vos 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 vous dépendez.

CAS PARTICULIER

Si vous cessez vos fonctions pour raison de santé et si vous vous trouvez sans droit à congé rémunéré de maladie, vous êtes :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie si l'incapacité d'exercer vos 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.

APRES LE CONGE GRAVE MALADIE

A l'issue du congé de grave maladie, vous pouvez vous trouver dans différentes situations :

- soit vous êtes physiquement apte à reprendre votre service, alors vous êtes réemployé sur votre emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, vous disposez d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- soit vous êtes temporairement inapte pour raison de santé à reprendre votre service, alors vous êtes 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 vous êtes susceptible de reprendre vos fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de vos droits à congé sans traitement, si vous êtes inapte physiquement à reprendre votre service, vous êtes licencié s'il n'a pas été possible de procéder à votre reclassement. Si vous êtes physiquement apte à reprendre votre service, vous êtes réemployé sur votre 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, vous ne pouvez être réemployé que si vous en formulez 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, vous êtes considéré comme démissionnaire.

- soit vous êtes définitivement inapte pour raison de santé à reprendre votre service, alors vous êtes licencié s'il n'a pas été possible de procéder à votre reclassement.

REGIME DE PROTECTION SOCIALE

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

Les prestations en espèces versées en application du code de la sécurité sociale sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant le CGM dès lors qu'elles lui sont inférieures ou égales.

Vous devez donc impérativement communiquer à votre administration dans les meilleurs délais les décomptes d'indemnités journalières perçues. L'administration peut en outre suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Vous pouvez 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°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 ;
- 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 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.

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.

GLOSSAIRE

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.

Comité médical et commission de réforme :

Le comité médical et la commission de réforme sont des instances consultatives, composées de médecins, et s'agissant de la commission de réforme, 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 les comités médicaux.

Sites Internet à consulter :

[fonction-publique.gouv.fr/carriere et parcours professionnel/régime de protection sociale obligatoire](http://fonction-publique.gouv.fr/carriere-et-parcours-professionnel/regime-de-protection-sociale-obligatoire)
[vosdroits.service-public.fr/particuliers/formation-travail/santé, sécurité et conditions de travail](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/formation-travail/santé_sécurité_et_conditions_de_travail)