



le congé de longue durée

Un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis obligatoire du comité médical, en cas de maladie grave. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier si les conditions y ouvrant droit sont toujours remplies.

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

OUVERTURE DU DROIT A CLD

Le CLD est le prolongement normal d'un congé de longue maladie (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, pour bénéficier d'un CLD, la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an) doit être épuisée.

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. À la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, l'agent peut demander à rester en CLM. L'administration l'accorde ou le place en CLD après avis du comité médical.

Lorsque l'affection a été contractée dans l'exercice des fonctions, la demande de reconnaissance de la maladie comme maladie professionnelle doit être présentée dans les 4 ans qui suivent la date de sa première constatation médicale.

Attention: en cas d'obtention du maintien en CLM, on ne peut plus

prétendre à un CLD pour la même affection, sauf en cas de reprise des fonctions au moins 1 an entre la fin du CLM et le début du CLD.

DEMANDE DU CLD

• Par le fonctionnaire

Il doit adresser à l'administration une demande de CLD avec un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé. Ce dernier adresse directement au comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Au vu des pièces qui lui sont transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause puis soumet le dossier au comité médical. Celui-ci transmet son avis à l'administration qui le communique à l'agent et prend sa décision. Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire.

À noter: en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le dossier est soumis à la commission de réforme, sauf si l'administration reconnaît l'imputabilité de la maladie au service.

• Par l'administration

L'administration peut proposer une

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires*

■ *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, (Article 34, 4°) 4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée. Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à l'octroi d'un congé de longue durée ;*

■ *Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires (Titre 3)*

■ *Circulaire du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service*

mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé le justifie.

Dans ce cas, le comité médical est obligatoirement consulté. Un rapport d'un médecin spécialiste doit figurer au dossier soumis au comité.

Le refus de l'examen médical peut constituer une faute disciplinaire.

DURÉE DU CONGÉ

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois selon l'avis du comité médical. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

La durée maximale du CLD est fixée à :

- 5 ans pour la même affection en cas de maladie non professionnelle,
- 8 ans en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Si la demande de CLD a été présentée au cours d'un congé de maladie « ordinaire », la première période de CLD part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont souffre le fonctionnaire.

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

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que pour une première demande.

RÉMUNÉRATION

Le traitement indiciaire est versé :

- intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les 2 années suivantes en cas de maladie non professionnelle,
- intégralement pendant 5 ans puis réduit de moitié les 3 années suivantes en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus en intégralité. La NBI est suspendue.

Les primes et indemnités (à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant le caractère de remboursement de frais) sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire : en intégralité durant 3 ans (ou 5 ans) puis réduites de moitié pendant 2 (ou 3) ans.

CONTRÔLES PENDANT LES CONGÉS

L'administration employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur a la possibilité de sommer le fonctionnaire de reprendre son travail.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical compétent.

EFFETS DES CONGÉS MALADIE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE

Pendant toute la durée du congé, le fonctionnaire en CLD doit respecter les obligations qui lui sont imposées (pas d'activité rémunérée, visites de contrôle à effectuer...).

• Avancement et retraite

Le temps passé en congé de longue durée, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

• Remplacement

Dans la fonction publique d'État, le fonctionnaire admis en congé de longue durée peut être immédiatement remplacé dans ses fonctions.

CAS DES STAGIAIRES

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, d'un CLD d'une durée totale supérieure au 10e de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreints (soit 36 jours pour un stage d'un an), voient leur durée de stage prolongée et la date de leur titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10e de la durée normale de stage.

Le stagiaire doit recommencer la totalité du stage lorsque la durée du congé a été supérieure à 3 ans.

FIN DU CONGÉ

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude ou non à reprendre les fonctions.

Sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du comité médical.

S'il est reconnu apte, le fonctionnaire réintègre son emploi si néces-

saire en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à son grade. La réintégration peut éventuellement se faire avec des aménagements des conditions de travail. Le comité médical se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- reclassé dans un autre emploi,
- mis en disponibilité d'office,
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.

La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son CLD, 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 (CAP).

MISE EN CONGÉ D'OFFICE

Lorsque l'administration estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il soit placé en congé de longue durée, elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé et saisir le comité médical.

Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité.

La mise en congé d'office est une mesure visant à protéger la santé du fonctionnaire concerné et le bon fonctionnement du service.

Depuis l'intervention du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, les fonctionnaires qui sont parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée et qui sont en attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration. ♦