

POUVOIR S'OPPOSER  
**TOUJOURS  
PROPOSER**



# GUIDE DES CONGÉS MALADIES

**Fédération Fonction Publique Territoriale**

85, rue Charlot - 75003 Paris - Tél : 01 57 40 88 52  
[cftcterritoriaux@orange.fr](mailto:cftcterritoriaux@orange.fr) / [cftc-territoires.fr](http://cftc-territoires.fr)



# LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre 12 mois consécutifs. Cet état doit être validé par un certificat médical établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

## Rémunération

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, pendant une période maximale de 89 jours, ce traitement étant réduit de moitié pendant la période suivante, d'une durée maximale de 270 jours.

Si au cours de cette même période deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

## Envoi tardif de l'arrêt maladie

L'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif (le délai d'envoi est de 48 heures) dans une période de 24 mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement.

Si au cours de cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

## Contrôle pendant le congé

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 d'enjoindre 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.

## Les effets des congés de maladies sur la situation du fonctionnaire

### Avancement et retraite

Le temps passé en congé maladie, 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.

### Stage

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

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié de congés de maladie d'une durée totale de 53 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reporté de 17 jours (53-36), soit jusqu'au 17 janvier de l'année N+1.

### Fin du congé

A l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), le fonctionnaire réintègre son emploi.

Lorsque l'intéressé a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- mis en disponibilité
- reclassé dans un autre emploi,
- 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.

# LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

## Principe

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.

## Ouverture du droit à CLD

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

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 (égale à 1 an) d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection et s'impute sur la durée de ce congé. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Toutefois, au terme de l'année rémunérée à plein traitement de son **CLM**, le fonctionnaire atteint d'une des cinq affection ouvrant droit à **CLD** peut demander à être maintenu en congé de longue maladie.

L'administration lui accorde ce maintien ou le place en **CLD** après avis du comité médical.

Lorsque le fonctionnaire a obtenu son maintien en **CLM**, il ne peut prétendre par la suite à un **CLD** au titre de la même affection, que s'il a récupéré ses droits à **CLM** à plein traitement, c'est-à-dire s'il a repris ses fonctions au moins pendant un an entre la fin de son **CLM** et le début de son **CLD**.

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.

## Durée et rémunération du congé

La durée totale du congé de longue durée est fixée à 5 ans maximum, pour la même affection.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant 3 ans.

Les 2 années suivantes, il est rémunéré à demi-traitement.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée totale du congé de longue durée est portée à 8 ans maximum, dont 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.

Durant toute la période du **CLD**, l'intéressé continue de percevoir en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

S'il y a déménagement, l'indemnité de résidence versée est la plus avantageuse des indemnités correspondant aux communes où habitent le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants, dans la limite du montant de l'ancienne indemnité de résidence perçue avant le congé de longue durée.

Dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, 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.

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale.

Dans les trois fonctions publiques, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendue.

## **Demande de congé**

Pour obtenir un congé de longue durée, les fonctionnaires doivent adresser à leur administration une demande, accompagnée d'un certificat de leur médecin traitant spécifiant qu'ils sont susceptibles de bénéficier d'un tel congé.

L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical et le médecin traitant du fonctionnaire adresse, de son côté, directement au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'exams médicaux).

## Avis du comité ou de la commission de réforme

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'affectation en cause puis soumet le dossier au comité médical.

Le comité médical peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite.

L'avis du comité est transmis à l'administration qui le communique au fonctionnaire 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.

## Conditions d'attribution du CLD

Le congé de longue durée est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée, dans ces limites, sur proposition du comité médical. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionné.

Si la demande de CLD a été présentée au cours d'un congé de maladie « ordinaire », la 1<sup>ère</sup> période de **CLD** part du jour de la 1<sup>ère</sup> 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 accordée dans les mêmes conditions que pour une 1<sup>ère</sup> demande.

## 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.

## Contrôle médicale pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, la fonctionnaire en CLD doit se soumettre :

- sous le contrôle du médecin agréé et, éventuellement, du comité médical compétent, aux prescriptions et aux visites que son état nécessite,
- aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical ; le refus répété et sans motif valable de se soumettre à ces visites peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue durée.

## Effets du CLD sur la situation administrative du fonctionnaire

### Avancement et retraite

Le temps passé en CLD, 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.

### Stage

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, d'un **CLD** d'une durée totale supérieure au 10<sup>e</sup> de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreint (soit 36 jours pour un stage 1 an), voient leur durée de stage prolongée et la date de leur titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10<sup>e</sup> de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié d'un **CLD** de 9 mois du 1<sup>er</sup> mars au 30 novembre, soit 275 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 239 jours (275-36), soit au 27 août de l'année N+1.

Dans la fonction publique territoriale, si la durée du congé de longue durée est supérieure à un an et que le fonctionnaire n'avait pas encore accompli au moins la moitié de la durée normale de stage avant son admission en **CLD**, l'administration peut lui demander d'accomplir à nouveau la totalité de la durée normale de stage.

## Fin du congé

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un congé de longue durée (ou au cours de son congé), que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

Cet examen peut être demandé par l'administration ou par l'agent.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement de congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du **CLD**, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :

Si l'intéressé n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du **CLD**, sur son aptitude à reprendre ses fonctions.

Il peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois.

Si l'intéressé est présumé définitivement inapte, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration du **CLD**, sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office
- son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement, s'il n'a pas droit à pension.

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).

## Dispositions communes aux congés de maladie, longue maladie et longue durée

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.



# LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Loi n°8416 du 11 janvier 1984 art.34-2

## Principe

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie (**CLM**) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au **CLM** est fixé par un arrêté du 14 mars 1986.

Si le congé est demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste, il ne peut être accordé qu'après avis du comité médical compétent.

## Durée

La durée totale du **CLM** est fixée à 3 ans maximum.

Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins 1 an.

## Rémunération

Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 1 an.

Les 2 années suivantes, le fonctionnaire est rémunéré à demi-traitement.

En cas de **CLM** fractionné, le fonctionnaire perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droit à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué plus 1 an de congé de longue maladie.

Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

Durant toute la période du congé, le fonctionnaire perçoit en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

En cas de déménagement, l'indemnité de résidence versée est la plus avantageuse des indemnités correspondant aux communes où habitent le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants, dans la limite du montant de l'ancienne indemnité de résidence perçue avant le **CLM**.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant 1 an puis réduite de moitié pendant 2 ans) tant que le fonctionnaire en **CLM** n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération.

La rémunération à demi-traitement ne peut être inférieure au montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque cela est le cas, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle.

## Demande de congé

Pour obtenir un CLM, le fonctionnaire doit adresser à son administration une demande, accompagnée d'un certificat du médecin traitant.

L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical. De son côté, le médecin traitant du fonctionnaire adresse au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Après avoir soumis le fonctionnaire à une contre visite, le comité médical transmet son avis à l'administration qui le communique au fonctionnaire 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.

## Conditions d'attribution du CLM

Le congé de longue maladie est accordée ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée, dans ces limites, sur proposition du comité médical.

Si la demande de **CLM** a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la 1<sup>ère</sup> période de **CLM** part du jour de la 1<sup>ère</sup> 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 la 1<sup>ère</sup> demande.

## 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 **CLM**, elle peut provoquer l'examen médical de l'agent 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.

## Contrôle médical pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, le fonctionnaire en CLM doit se soumettre :

- sous le contrôle du médecin agréé et, éventuellement, du comité médical compétent, aux prescriptions et aux visites que son état nécessite,
- aux visites de contrôle prescrites par l'administration ou le comité médical ; le refus répété et sans motif valable de se soumettre à ces visites peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du **CLM**.

## Effets du CLM sur la situation administrative du fonctionnaire

### Avancement et retraite

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

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

## Stage

Le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié, au cours de son stage, d'un CLM d'une durée totale supérieure au 10<sup>e</sup> de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage 1 an), voit sa durée de stage prolongée et la date de sa titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10<sup>e</sup> de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour une durée 1 an et ayant bénéficié d'un CLM de 9 mois du 1<sup>er</sup> mars au 30 novembre, soit 275 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 239 jours (275-36), soit au 27 août de l'année N+1.

Dans la fonction publique territoriale, si la durée du CLM est supérieure à 1 an et que le fonctionnaire n'avait pas encore accompli au moins la moitié de la durée normale de stage avant son admission en congé, l'administration peut lui demander d'accomplir à nouveau la durée normale de stage.

## Fin du congé

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLM (ou au cours de son congé), que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.

Cet examen peut être demandé par l'administration ou l'agent.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du **CLM**, sur son aptitude à reprendre ses fonctions.

Il peut formuler des recommandations sur ses conditions d'emploi.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois.

Si l'intéressé est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du **CLM**, sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office
- son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement, s'il n'a pas droit à pension.

Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLM, refuse sans motif valable lié à son état de santé les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative Paritaire (CAP).

## Conditions d'octroi

Après un congé de maladie ou un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de 3 mois renouvelable, dans la limite 1 an pour une même affection.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

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

## Rémunération

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

# CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Publication du décret n°2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service pour les agents de l'État.

Retrouvez sur internet : loi n°83-634 du 13 juillet 1983 Article 21 bis et décret n°86-442 du 15 mars 1986 articles 47-1 à 47-20.

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise en retraite. Il a droit en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Pour obtenir un CITIS, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à son administration une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

La déclaration comporte :

1° Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie.

Un formulaire type est mis en ligne sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique et communiqué par l'administration à l'agent à sa demande.

2° Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

# RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES INAPTES PHYSIQUEMENT

Le fonctionnaire titulaire devenu inapte physiquement, temporairement ou définitivement, à exercer les fonctions de son grade, peut être reclassé dans un autre corps après avis du comité médical.

## Reclassement par détachement dans un autre corps

Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps de niveau équivalent. Dans ce cas il conserve l'indice détenu dans son ancien corps. Ni les dispositions statutaires ni les limites d'âges supérieures ne lui sont opposables. En cas d'inaptitude définitive il peut demander son intégration au bout d'un an de détachement.

## Reclassement par concours, examen ou autre mode de recrutement

Le fonctionnaire peut demander un reclassement dans un autre corps équivalent, inférieur ou supérieur par concours, examen ou autre mode de recrutement (loi n°84-16). Il doit remplir les conditions d'ancienneté fixées par les statuts, mais les limites, d'âges supérieures ne lui sont pas opposables.

## Textes de référence

*Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique*

*Loi n°84-16 du 11 janvier 1984*

*Décret n°84-1051 du 30 novembre 1984*

*Décret n°86-442 du 14 mars 1986*

## PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

Les agents bénéficient désormais d'une période de préparation au reclassement (décret 2019-172 du 5 mars 2019).

La PPR est ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes aux emplois correspondant à leur grade, de manière temporaire ou définitive, **mais qui sont aptes à exercer d'autres activités**. S'ils sont inaptes à toutes fonctions (temporairement ou définitivement), les agents ne pourront pas bénéficier de la PPR. Il semble que la PPR soit ouverte pour les agents en congé de maladie ordinaire (CMO), de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD). Il en est de même pour les agents en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle. La PPR est un droit pour l'agent dès lors qu'il remplit les conditions, ce qui signifie qu'il ne peut pas lui être opposé un refus du bénéfice de ce dispositif. Il est informé de ce droit par l'autorité territoriale dès la réception de l'avis du comité médical (ou de la commission de réforme) qui constate l'inaptitude à exercer des fonctions correspondant à son grade et l'aptitude à d'autres fonctions. **Si l'agent est en fonction**, la PPR débute à compter de la réception de l'avis de comité médical ou de la commission de réforme. **Si l'agent est en congé maladie** lors de la réception de l'avis du comité médical, la PPR débute à compter de la reprise de fonction de l'agent.

L'objectif de la PPR est d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Attendre l'issue des droits à congé de maladie alors que l'agent réunit les conditions d'aptitude pour bénéficier de la PPR ne correspond donc pas à l'esprit de ce dispositif. La durée de la PPR est fixée par la convention de projet, dans la limite maximale d'un an. Celle-ci peut être écourtée si l'agent est reclassé, s'il ne signe pas la convention de projet qui encadre la PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification ou s'il n'en respecte pas les termes par des manquements caractérisés.



# LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

Le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée peut être placé en disponibilité d'office.

La mise en disponibilité intervient :

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet pas encore de reprendre son travail, ou lorsqu'il a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade et que son administration ne peut pas immédiatement le reclasser dans un autre emploi.

La durée de la disponibilité est fixée à 1 an maximum, renouvelable 2 fois pour une durée égale.

## LE CONTRÔLE MÉDICAL

L'autorité territoriale peut demander un contrôle médical de l'agent placé en arrêt maladie ordinaire par un médecin agréé. Soit il reçoit la visite d'un médecin agréé, il s'agit alors d'un contrôle inopiné, soit il est convoqué dans un cabinet médical.

L'agent doit se soumettre à cette contre-visite sous peine d'interruption de sa rémunération, voire de poursuites disciplinaires.

## LES DÉMARCHES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Transmettre l'arrêt de travail dans les 48 heures après son établissement à son employeur (s'informé de l'adresse postale auprès de sa collectivité).

## LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

Le comité médical Départemental est une instance médicale consultative. Il est composé de médecins agréés (généralistes et spécialistes). Il rend des avis sur les situations médicales des agents de droit public (titulaires, stagiaires, non-titulaires).

L'avis rendu par le comité médical doit permettre à votre employeur de prendre les décisions administratives relatives à votre situation administrative.

## LE CADRE JURIDIQUE

Il n'existe pas de définition propre à la Fonction Publique Territoriale. La Fonction Publique d'État propose quant à elle la définition suivante : « Le fonctionnaire peut être atteint d'une maladie contractée ou aggravée en service, laquelle est généralement reconnue par référence

aux tableaux des affections professionnelles qui figurent dans le code de la Sécurité Sociale, en application de son article L. 461-2. Mais ces tableaux ne sont pas limitatifs. » (*Extrait de la Circulaire FP4 n°1 711 du 30 janvier 1989*).

Les tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du Code de la Sécurité Sociale, au nombre de 98, énumèrent les différentes maladies professionnelles et précisent les conditions pour qu'une maladie soit reconnue comme d'origine professionnelle, telles que le temps d'exposition au risque, les travaux susceptibles de provoquer ces maladies, le délai de prise en charge de la maladie, etc.

## LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE AU PLAN ADMINISTRATIF

La détection d'une maladie et son lien avec le travail est réalisée soit par le médecin traitant de l'agent, soit, le plus souvent, par le médecin de prévention. Grâce à sa connaissance des risques professionnels, ce dernier pourra établir plus aisément le lien entre les symptômes et l'activité de l'agent. Il incombe à l'agent de demander la reconnaissance de sa pathologie au titre de la maladie contractée ou aggravée dans l'exercice de ses fonctions, en alléguant l'imputabilité au service. Pour cela, il transmet à son supérieur hiérarchique une déclaration écrite, accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant.

L'administration doit procéder à une enquête afin d'établir s'il y a ou non imputabilité au service de la maladie contractée. L'enquête doit permettre de déterminer les causes et les conditions d'exposition de l'agent qui ont abouti à cette maladie. Toutes ces informations devront permettre également d'instaurer des actions correctives et préventives, visant à limiter l'aggravation de la maladie ou, le cas échéant, à éviter que d'autres agents ne la contractent à leur tour.

Néanmoins, sachant qu'une maladie professionnelle se déclare le plus souvent à la suite d'une exposition répétée et prolongée, sur plusieurs dizaines d'années parfois, il est difficile d'obtenir des arguments suffisants à partir de la seule enquête administrative. Une expertise apparaît dès lors nécessaire pour déterminer l'imputabilité médicale au service. Elle doit être réalisée à la demande de la collectivité afin qu'un dossier complet puisse être transmis à la Commission de Réforme.

Lorsque l'imputabilité au service de la maladie n'est pas établie ou lorsque l'arrêt de travail que la maladie entraîne dépasse quinze jours, la collectivité saisit obligatoirement la Commission de Réforme (la saisine n'est pas obligatoire dans les autres cas). Celle-ci donne un avis sur l'imputabilité et sur l'état de santé, l'infirmité ou le taux d'invalidité qui en découle avant que la collectivité ne se prononce sur l'octroi des congés. La procédure est la même en cas de renouvellement de congés ou de mise en disponibilité d'office à la suite de ces congés.

Les maladies à caractère professionnel L'article L. 461-6 du Code de la Sécurité Sociale prévoit, pour le Régime Général, que tout docteur en médecine (y compris le médecin de Prévention) doit déclarer tout symptôme et toute maladie lorsqu'ils ont un caractère professionnel ou présentent, selon leur avis, un caractère professionnel. Cette disposition a pour objectif d'accroître la connaissance des pathologies professionnelles.

## DANS QUELS CAS UNE MALADIE PEUT-ELLE ÊTRE RECONNUE COMME IMPUTABLE AU SERVICE ?

Une maladie figurant dans l'un des tableaux des affections professionnelles peut être reconnue comme imputable au service, à condition que l'agent concerné ait été exposé au risque prévu par le tableau et que l'affection ait été médicalement constatée. Par ailleurs, l'agent doit apporter la preuve de la relation entre la maladie et le travail effectué dans le cadre de sa fiche de fonction.

Pour la Fonction Publique Territoriale, les tableaux des affections professionnelles ne sont pas limitatifs, ce qui signifie qu'une maladie peut être reconnue comme imputable au service alors qu'elle ne figure dans aucun tableau référencé ou qu'une des conditions de ce dernier ne soit pas remplie.

C'est l'Autorité Territoriale qui reconnaît ou non l'imputabilité au service de la maladie professionnelle en fonction des éléments apportés par l'agent et suite à l'avis de la Commission de Réforme.

Si l'agent n'est pas d'accord, il peut faire appel devant le tribunal administratif.

# RÉFÉRENCES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (FPT) : Articles 57-2 , 3, 4 et 4 bis et 72
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires : Articles 7, 13, 24 à 27 Articles 28 à 48
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux : Articles 4, 14 à 19 et 24 à 38
- Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale (FPT) : Article 2
- Circulaire du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires
- Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie : Articles 1et 3
- Arrêté du 30 juillet 1987 relatif à la liste indicative des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie (régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux)
- Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux contre les risques maladie et accidents de service
- Circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique
- Code des communes : articles L417-8, L417-9
- Décret n°60-1089 du 6 octobre 1960 portant règlement d'administration publique en application de l'article 23 bis de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires
- Décret n°68-756 du 13 août 1968 pris en application de l'article L28 du code des pensions civiles et militaires de retraite
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels des trois fonctions publiques : Article 7

# RÉFÉRENCES

- Décret n°2004-618 du 23 juin 2004 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation temporaire d'invalidité servie aux fonctionnaires radiés des cadres
- Décret n°2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- 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
- Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux contre les risques maladie et accidents de service
- Décret n°47-2045 du 26 octobre 1947 relatif à l'institution d'un régime spécial de sécurité sociale pour les fonctionnaires
- Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics
- Lettre-circulaire du 22 janvier 2009 relative à l'application du décret n°2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur dans la fonction publique de l'État, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière).
- Lettre circulaire du 2 mars 2004 relative au respect du secret médical dans le cadre de l'activité des comités médicaux

