



# DROITS & GARANTIES

## GUIDE PRATIQUE

- ↪ Accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions
- ↪ Le congé de maladie ordinaire
- ↪ Le congé de longue maladie
- ↪ Le congé de longue durée
- ↪ Le temps partiel thérapeutique



Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la fonction publique d'état bénéficient de congés spécifiques de maladie dont les modalités d'indemnisation et les conditions d'octroi sont particulières.

A noter que les collègues recruté-es de façon contractuelle (handicap ou pacte) ne relèvent pas de ces dispositions pendant leur période de contrat. Par contre, dès leur titularisation, ils peuvent eux aussi en bénéficier.

#### 4 types de congés de maladie peuvent être octroyés aux fonctionnaires :

- le congé pour accident de trajet, de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions ;
  - le congé ordinaire de maladie (COM) ;
  - le congé de longue maladie (CLM) ;
  - le congé de longue durée (CLD).

Ce guide a pour objet de détailler l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires face à la maladie.

Une partie sera réservée au effets des COM, CLM et CLD sur la situation du fonctionnaire ainsi que les instances susceptibles d'être consultées.

#### Comité médical

Le comité médical comprend 2 médecins généralistes et un médecin spécialiste de l'affection pour laquelle l'avis du comité est demandé.

Le comité médical est obligatoirement consulté sur :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'attribution et le renouvellement des CLM et des CLD,
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé ordinaire de maladie ou à l'issue d'un CLM ou d'un CLD,
- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office,
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,
- le reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une modification de son état physique.

#### Recours :

Un **comité médical supérieur**, placé auprès du ministre chargé de la santé, compétent à l'égard des 3 fonctions publiques, peut être consulté, à la demande du fonctionnaires ou à l'initiative de l'administration, en cas de contestation de l'avis rendu en 1er ressort par le comité médical.

#### Commission de réforme

La commission de réforme comprend les membres du comité médical, des représentant-es de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentant-es du personnel de la CAP dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé.

La commission de réforme est notamment consultée sur :

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un COM, d'un CLM ou d'un CLD sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité,
- la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé,
- la reconnaissance et la détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire,
- la réalité des infirmités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité,
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

#### Recours :

Il n'y a pas de recours car la commission de réforme n'émet qu'un avis.

Cependant, la décision de l'administration, qui suit ou non cet avis, peut être contestée devant le Tribunal Administratif.

## **Accident de service, de trajet ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions**

Un accident de service, accident de trajet ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions ne nécessite pas automatiquement un arrêt de travail.

Cependant afin d'ouvrir les droits liés aux accidents, il est impératif de les signaler dans les plus brefs délais. Il faut prévenir le chef de service dans les 24 heures et faire la déclaration d'accident dans les 48 heures.

### **Accidents de service**

**Pour bénéficier d'un congé pour accident de service, l'agent-e doit être victime d'un accident imputable au service ou d'une maladie d'origine professionnelle, contractée ou aggravée en service.**

L'accident, pour être imputable au service, doit être survenu dans l'exercice des fonctions ou à l'occasion de celles-ci et résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion du corps humain.

**Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'accident et de sa relation avec le service.** Le fait que l'accident soit survenu sur le lieu et pendant les heures de travail ne présume pas l'imputabilité au service. En effet, l'accident de service doit être corroboré par d'autres présomptions ou d'autres moyens de preuve qui découlent de l'enquête menée par l'administration.

**Il existe d'ailleurs des accidents qui se produisent sur le temps de travail et sur le lieu de travail sans pouvoir être rattachés au service parce que leur cause est étrangère à l'exercice des fonctions** (exemple de la lésion corporelle subie par l'agresseur lors d'une altercation entre deux collègues ; la cause de l'accident est ici la faute personnelle de l'agresseur, détachable du service).

### **Accidents de trajet**

Le fonctionnaire peut être victime d'un accident de trajet.

L'accident de trajet d'un fonctionnaire peut être défini comme l'accident survenu pendant le trajet d'aller ou de retour, entre sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le fonctionnaire se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier.

Peut également être qualifié d'accident de trajet l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour, entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le fonctionnaire prend habituellement ses repas, et, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

L'accident de trajet doit être établi à partir des éléments produits par l'intéressé-e. Dans tous les cas, l'agent-e doit produire un plan détaillé décrivant le lieu de l'accident et le parcours emprunté. Enfin, il convient de préciser que tout accident survenu lorsqu'un-e agent-e public est en mission doit être regardé comme un accident de service, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels.

### **Maladie professionnelle**

La maladie professionnelle doit être liée par une relation directe de cause à effet avec le service pour être prise en charge. C'est au retour de l'agent-e dans les services que la procédure de reconnaissance débutera.

Si la maladie professionnelle est reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles annexés au code de la sécurité sociale, ceux-ci ne sont pas limitatifs ; il est donc possible de reconnaître un caractère professionnel à une affection non répertoriée.

### **Circonstances particulières**

Ouvrent également droit au bénéfice de la législation sur les accidents de service / maladies professionnelles, les blessures ou les maladies contractées ou aggravées dans les circonstances suivantes :

- en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public (exemple des fonctionnaires blessé-es ou atteint-es d'une maladie à l'occasion du don bénévole de leur sang) ;
- en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ; c'est le cas notamment des fonctionnaires qui ont subi un prélèvement d'organe au bénéfice d'une tierce personne.

## Procédure d'octroi

Le fonctionnaire doit demander le bénéfice de ce congé en fournissant les documents suivants au pôle RH de sa direction :

- un certificat médical « accident du travail » de son médecin traitant décrivant les lésions (formulaire *Cerfa* n° 11138\*02).
- Une déclaration d'accident de service datée, et signée par la victime de l'accident et par son chef de service
- Une fiche d'analyse destinée au Comité d'hygiène et de sécurité (CHS-CT)
- Un courrier (ou courriel) des éventuels témoins

En cas de demande de reconnaissance en maladie professionnelle, une déclaration spécifique doit être remplie par l'agent-e.

A l'exception du cas où l'imputabilité au service de l'accident est directement reconnue par l'administration, cette dernière doit consulter **la commission de réforme** qui donne un avis sur l'imputabilité au service au vu d'un dossier constitué par l'administration.

## Rémunération et prise en charge des frais

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite (retraite pour invalidité en cas d'inaptitude définitive et absolue).

En outre, le fonctionnaire victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle, a droit au remboursement par l'administration des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (prestations en nature). Il n'existe aucune limitation de principe à cette prise en charge ; mais l'administration effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire.

Il appartient aux agent-es concerné-es de justifier tant du montant des frais engagés que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de l'accident.

Ainsi par exemple, des dépassements d'honoraires, pour être pris en charge, doivent être justifiés au regard de la situation (raisons médicales, géographiques ou autres). De même, la prise en charge de frais de transport spécifiques (VSL, ambulance, taxi) ne peut intervenir que sur présentation des pièces justificatives nécessaires.

Dans l'hypothèse où les premières constatations de l'accident de service ne laissent aucun doute sur la relation certaine de cause à effet entre l'accident et le service, l'employeur peut délivrer à la victime une « **attestation de prise en charge** » directe (liasse) par l'administration des frais occasionnés. Ce document permet à l'intéressé-e de ne pas régler les soins effectués, l'administration payant directement les frais engagés sur présentation du formulaire par le prestataire (médecin, pharmacien, etc.). L'agent-e ne doit alors pas utiliser sa carte « Vitale » ni solliciter de prise en charge auprès de sa mutuelle.

L'attestation de prise en charge est délivrée sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service qui sera prise par l'administration après avis, le cas échéant, de la commission de réforme. Par conséquent, si la décision définitive ne reconnaît pas l'imputabilité au service, l'administration se retournera, pour le remboursement des frais qu'elle aurait déjà pris en charge, soit contre la sécurité sociale et l'agent-e, chacun pour leur dû, soit contre l'agent-e, celui-ci se retournant alors vers la sécurité sociale et sa mutuelle.

## **Congé de maladie ordinaire**

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie, dit « congés ordinaires de maladie » (COM), que la maladie soit d'origine professionnelle ou non.

Le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, dentiste ou sage-femme.

Les volets 2 et 3 de cet arrêt doivent être obligatoirement transmis dans les 48 heures par l'agent-e à son chef de service. Le volet n°1 doit être présenté au médecin en cas de contre-visite ou tout autre examen médical.

## Durée du congé

### **Maladie non professionnelle**

Le COM peut être d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Toutefois, à partir de 6 mois consécutifs de COM, **le comité médical** est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce COM dans la limite des 6 mois restant à courir.

### **Maladie professionnelle**

Le fonctionnaire est placé en COM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise en retraite. Pour un stagiaire, la durée du congé est limitée à 5 ans.

C'est la **commission de réforme** qui rend un avis sur le fait que la maladie soit d'origine professionnelle ou pas sauf si l'administration le reconnaît d'emblée.

## Rémunération

Le fonctionnaire en COM perçoit son traitement indiciaire et la NBI en intégralité pendant 3 mois.

Pendant les 9 mois suivant, ils sont réduits de moitié.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés en intégralité durant toutes les périodes de congé.

En ce qui concerne les primes, lorsque des modulations ou des suspensions sont prévues en fonction des résultats et de la manière de servir ou en cas de remplacement de l'agent-e, elles sont normalement appliquées.

## Fin du COM

Si le COM est inférieur à une durée de 6 mois, l'agent-e réintègre son service sans aucune autre démarche de sa part. Au delà de 6 mois, l'agent-e doit passer devant **le comité médical**.

## **Congé longue maladie**

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel peut être placé en Congé Longue Maladie (CLM).

La liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé, après avis du **comité médical**, pour d'autres affections.

Le CLM peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par l'administration.

### **– Par le fonctionnaire**

Il adresse à son administration une demande de CLM accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. Le médecin traitant adresse directement au **comité médical** ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'exams médicaux) sous pli fermé.

Après avoir soumis, si besoin, 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'un recours par l'administration ou le fonctionnaire devant le **comité médical supérieur**.

### **– Par l'administration**

Elle peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé d'un fonctionnaire le justifie. Dans ce cas, elle peut provoquer l'examen médical de l'agent-e et saisir le **comité médical**.

Un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier soumis au **comité médical**.

## Condition d'attribution

Le CLM est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du **comité médical**.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (COM), la 1<sup>ère</sup> période de CLM part du jour de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie et le COM est requalifié en CLM.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de CLM. Il est accordé dans les mêmes conditions que la 1<sup>ère</sup> demande.

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an en continu entre chaque congé.

La durée du CLM est de 3 ans maximum en cas de maladie non professionnelle.

Pour certaines pathologies, le CLM peut être accordé de manière fractionnée : les droits à congés de 3 ans sont alors appréciés sur une période de référence de 4 ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

En cas de maladie professionnelle ou accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité.

## Rémunération

### Maladie non professionnelle

Le fonctionnaire en CLM perçoit son traitement indiciaire, la NBI, l'indemnité de résidence et le supplément familial en intégralité pendant les 12 premiers mois. Ils sont réduits de moitié les 2 années suivantes.

### Maladie professionnelle ou accident du travail

Le traitement indiciaire, la NBI, l'indemnité de résidence et le supplément familial sont versés intégralement pendant toute la durée du CLM.

En ce qui concerne les primes, lorsque des modulations ou des suspensions sont prévues en fonction des résultats et de la manière de servir ou en cas de remplacement de l'agent-e, elles sont normalement appliquées.

## Fin du Congé

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLM que s'il est reconnu apte après examen par un médecin agréé et un avis favorable **du comité médical**.

L'examen par un médecin agréé peut être demandé par l'administration ou l'agent-e.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du CLM, le **comité médical** donne son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :

– Si le fonctionnaire est présumé apte, le **comité médical** se prononce effectivement sur la reprise à l'expiration du CLM. Si l'aptitude est confirmée, le fonctionnaire reprend son activité. Le **comité médical** peut préconiser des aménagements des conditions de travail et se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements. (*voir § sur le temps partiel thérapeutique*)

– Si le fonctionnaire a été présumé définitivement inapte, c'est la **commission de réforme** qui se prononce à l'expiration du CLM sur :

- son reclassement dans un autre emploi
- sa mise en disponibilité d'office
- son admission en retraite pour invalidité

La rémunération à mi-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.

## **Congé longue durée**

Les fonctionnaires atteints des affections suivantes :

- de tuberculose
- de maladie mentale
- d'affection cancéreuse
- de poliomyélite
- de déficit immunitaire grave

peuvent être placés en Congé de Longue Durée (CLD).

### **Ouverture des droits**

Le bénéfice d'un CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. L'agent peut demander à rester en CLM et l'administration lui accorde ce maintien ou le place en CLD après avis du **comité médical**.

Si le fonctionnaire obtient son maintien en CLM, il ne peut prétendre par la suite à un CLD pour la même affection sauf s'il a repris ses fonctions au moins un an entre la fin de son CLM et le début de son CLD.

Lorsque le fonctionnaire se trouvant atteint d'une affection ouvrant droit au CLD n'a plus droit à un CLM, il est directement placé en CLD. S'il est en CMO au moment de sa demande, la période de CMO s'impute sur la durée du CLD.

La demande de reconnaissance du caractère professionnel ou de l'accident doit être formulée dans les 4 ans suivant la date de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale.

### **Demande de CLD**

Le CLD peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par l'administration.

#### **– Par le fonctionnaire**

Il adresse à son administration une demande de CLD accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. Le médecin traitant adresse directement au **comité médical**, sous pli fermé, ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'exams médicaux).

Après avoir soumis, si besoin, 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'un recours par l'administration ou le fonctionnaire devant le **comité médical supérieur**.

#### **– Par l'administration**

Elle peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé d'un fonctionnaire le justifie. Dans ce cas, elle peut provoquer l'examen médical de l'agent-e et saisir le **comité médical**.

Un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier soumis au **comité médical**.

### **Condition d'attribution et durée du congé**

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du **comité médical**.

Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

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

La durée d'un CLD est de 5 ans maximum, portée à 8 ans en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

### **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 pendant les 3 années suivantes en cas de maladie professionnelle, ou accident du travail.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus en intégralité.

La NBI est suspendue.

En ce qui concerne les primes, lorsque des modulations ou des suspensions sont prévues en fonction des résultats et de la manière de servir ou en cas de remplacement de l'agent-e, elles sont normalement appliquées.

**A noter** : Le fonctionnaire placé en CLD doit être remplacé et il sera réintégré en surnombre sur sa résidence à son retour.

## **Fin du congé**

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLD que s'il est reconnu apte après examen par un médecin agréé et un avis favorable **du comité médical**.

L'examen par un médecin agréé peut être demandé par l'administration ou l'agent-e.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du CLD, le **comité médical** donne son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :

– Si le fonctionnaire est présumé apte, le **comité médical** se prononce effectivement sur la reprise à l'expiration du CLM. Si l'aptitude est confirmée, le fonctionnaire reprend son activité. Le **comité médical** peut préconiser des aménagements des conditions de travail et se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements. (*voir § sur le temps partiel thérapeutique*)

– Si le fonctionnaire a été présumé définitivement inapte, c'est 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 en retraite pour invalidité.

## **Temps partiel thérapeutique**

Après 6 mois consécutifs en COM et à l'issue d'un CLM ou d'un CLD, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis **du comité médical**, à accomplir un service à temps partiel pour raisons thérapeutiques, accordé pour une période de 3 mois et renouvelable dans la limite d'un an par affection.

Les quotités de travail sont fixées à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée d'un temps plein. Il est à noter que l'agent-e est obligé-e d'opter pour le module horaire à 36h12. Sur avis du comité médical ou de la commission de réforme, ces quotités peuvent varier à l'occasion de chaque période successivement accordée de temps partiel thérapeutique.

Après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, une reprise à temps partiel thérapeutique peut également être accordée pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois, après avis favorable de **la commission de réforme**.

Le fonctionnaire réintégré à temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service.

Cependant, l'agent-e qui bénéficierait d'un temps partiel thérapeutique au cours d'une période de travail à temps partiel devra percevoir la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à l'expiration de l'autorisation.

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont prises en compte pour l'avancement et la retraite.

Les droits à congé annuel d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent-e effectuant un service à temps partiel de droit commun.

A l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions à temps plein sans que cette reprise de fonctions ait fait l'objet préalablement d'une consultation du comité médical ou de la commission de réforme. En effet, lors de l'octroi du temps partiel thérapeutique, son aptitude à reprendre ses fonctions a déjà été vérifiée.

A l'épuisement de la durée du temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire qui n'est pas apte à reprendre ses fonctions à temps plein peut solliciter une autorisation de travail à temps partiel au titre du dispositif de droit commun.

L'agent-e dispose également de la possibilité de présenter à son service gestionnaire une nouvelle demande de congé de maladie, si ses droits ne sont pas épuisés.



Si l'agent-e qui a épuisé ses droits à congé maladie, ne peut reprendre ses fonctions à temps complet ou partiel et est reconnu inapte temporairement ou définitivement à exercer ses fonctions, il peut demander à bénéficier, d'une adaptation de son poste de travail ou d'un changement de poste, ou, le cas échéant, d'un reclassement dans un emploi d'un autre corps.

## **Effets des COM, CLM et CLD sur la situation du fonctionnaire**

### **Avancement et retraite**

Ces périodes sont prises en compte pour l'avancement et la retraite. Pour les stagiaires, elles prolongent la durée de stage. Tous les jours pris au delà de 36 jours prolongent la période de stage d'autant.

### **Droit à congés**

L'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29/12/2010 indique que « la période pendant laquelle le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. » Ainsi, l'agent-e placé-e en COM peut perdre des jours ARTT.

La mécanique de réduction du nombre de jours fonctionne par tranches quand les seuils de déclenchement sont atteints.

Ainsi, les seuils de déclenchement sont les suivants :

- Module 38h30 ou forfait : 19 jours
- Module 38h : 23 jours
- Module 37h30 : 33 jours
- Module 36h12 : sans objet

Ainsi, l'agent-e en arrêt maladie pendant 47 jours et travaillant au module 38h30 sera prélevé de 2 jours ARTT.

### **Report de congés annuels (CA) du fait de la maladie**

Tout-e agent-e qui n'aurait pu consommer ses jours de CA, pour cause d'absence liée à un congé de maladie (congé de maladie ordinaire, y compris les accidents de service et les maladies professionnelles, congés de longue maladie ou congés de longue durée), peut demander à obtenir le report de ses congés annuels.

Les jours visés par ce dispositif de report sont les seuls jours de CA et les jours éventuellement acquis au titre du fractionnement. Les jours d'ARTT non consommés ne sont, en revanche, pas concernés.

Les jours de CA non consommés à la fin de l'année pourront :

- soit être reportés à hauteur de 5 jours l'année N+1
- soit alimenter, au plus tard le 31 janvier N+1, le compte épargne-temps (CET) dans les conditions de droit commun.

Il est rappelé que le CET ne peut être alimenté que des droits à congés et des jours d'ARTT non consommés excédant le seuil annuel de consommation minimale fixé à 20.

Le report de congés en cas de maladie sera réalisé à la demande de l'agent-e, à partir d'un formulaire dédié, dûment complété, soumis à l'accord du chef de service direct, puis validé. Si ce report est validé, le gestionnaire RH doit veiller à corriger le nombre de jours inscrits sous AGORA dans le cadre du report maximum de 5 jours.

L'arrêt N°346648 du Conseil d'État du 26 octobre 2012 rappelle qu'une disposition législative ou réglementaire qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel pour un-e agent-e de la fonction publique, sans réserver le cas des agent-es qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

**Ainsi, un employeur public doit obligatoirement reporter les congés annuels d'un-e agent-e de la fonction publique qui n'a pas pu les prendre à cause d'un congé maladie.**

## Tableau Récapitulatif Congé maladie (hors cas maladie professionnelle)

Nature du congé	durée	Traitement	Modalités et délais	situation administrative
Congé ordinaire de maladie  <b>CMO</b>	12 mois	3 mois à plein traitement  9 mois à demi traitement	Durée appréciée en fonction des congés obtenus au cours des 12 mois précédents  Envoi de l'arrêt maladie (volet 2 & 3) dans les 48h à votre chef de service.	Vous ne perdez aucun de vos droits (congés annuels, avancement, retraite)  Vous restez titulaire de votre poste.
Congé longue maladie  <b>CLM</b>	3 ans	1 an à plein traitement  2 ans à demi traitement	Octroyé en fonction de la liste des affections (arrêté du 14/03/1986 - art 1) La liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé, après avis du comité médical, pour d'autres affections.  CLM fractionné, reprise un an d'activité = nouvelle période de 3 ans  CLM de 3 ans continu, reprise un an d'activité = nouvelle période de 3 ans	Vous ne perdez aucun de vos droits (congés annuels, avancement, retraite)  Vous restez titulaire de votre poste.
Congé de longue durée  <b>CLD</b>	5 ans	3 ans à plein traitement  2 ans à demi traitement	Octroyé en fonction de la liste des affections (arrêté du 14/03/1986 - art 2) Liste non exhaustive (arrêté du 14/03/1986 - art 3).  On ne peut obtenir qu'un seul CLD de 5 ans par affection	Vous n'êtes plus titulaire de votre poste et perdez, le cas échéant, votre logement de fonction. Vous restez affecté-e sur votre RAN d'origine mais à la disposition du directeur (ALD) sur cette RAN.  Vous ne perdez aucun de vos droits (congés annuels, avancement, retraite)
Temps partiel thérapeutique  <b>TPT</b> (de 50 à 90%)	1 ans	Plein traitement Exercice des fonctions à temps partiel	Le TPT suit immédiatement le COM (supérieur à 6 mois), CLM ou CLD par période de 3 mois renouvelable 3 fois.  Après un accident de service ou maladie professionnelle il est accordé par période de 6 mois renouvelable 1 fois.	Vous êtes en position d'activité, titulaire de votre poste et exercez en fonction de la quotité de travail définie.

Lorsque les droits à congé maladie - de longue maladie - de longue durée sont épuisés, le fonctionnaire peut demander :

\* **Disponibilité d'office** : le fonctionnaire n'est pas déclaré inapte, il pourra reprendre ses fonctions ultérieurement dans une période de 3 ans. La durée maximum de la disponibilité est de 3 ans.

Il y a perte du poste et du traitement. La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour la retraite.

\* **Après un COM** : prestations en espèces sur accord du comité médical de la sécurité social (taux d'invalidité supérieur à 66%)

\* **Après un CLM ou un CLD** : RETRAITE POUR INVALIDITE. Inaptitude définitive reconnue par le comité médical - pas de condition d'ancienneté de services - aucun taux minimum d'invalidité

Exigé, jouissance immédiate de la pension. Si ancienneté < 25 ans, expertise pour déterminer le taux d'allocation temporaire d'invalidité avec passage devant la Commission de réforme ministérielle



## B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Catégorie : \_\_\_\_\_ Grade : \_\_\_\_\_ Echelon : \_\_\_\_\_ Temps partiel : \_\_\_\_\_

Résidence administrative : \_\_\_\_\_

Structure : \_\_\_\_\_

**CGT Finances Publiques Paris – 6 rue Saint Hyacinthe 75001 Paris -  
cgt.dgfip75@finances.gouv.fr**