Congés maladie des fonctionnaires des communes et des intercommunalités, affiliés à la CNRACL

Cette note technique aborde le régime des droits à congés maladie des fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL :

- **le congé de maladie ordinaire,**
- **le congé de longue maladie,**
- **le congé de longue durée**
- **le temps partiel thérapeutique.**

Cette note complète le fascicule 3 du guide « Communes nouvelles : impact sur les personnels ».

I – Les congés de maladie ordinaire

1- Les conditions d'attribution d'un congé de maladie ordinaire

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire rémunéré, le fonctionnaire doit être en position d'activité et ne doit pas avoir épuisé la totalité de son droit à congé de maladie.

Le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires est venu préciser les conditions d'octroi d'un congé de maladie.

Ce texte rappelle l'obligation qui est faite aux fonctionnaires de transmettre à l'administration dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de 48 heures, tout en accentuant son aspect contraignant.

Le retard apporté dans la transmission du certificat médical, s'il n'est pas dûment justifié par le fonctionnaire, autorise l'administration à constater que l'intéressé n'a accompli aucun service et à effectuer une retenue sur son traitement correspondant à la période d'absence injustifiée (*CE, 5 juin 1985, n°47777 ; CE, 8 avril 1998, n°132026*).

Ainsi en cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Si dans cette période de 24 mois, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption 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.

Cependant la réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de 8 jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

Conseil : la rémunération, qui fera l'objet d'une réduction, comprendra le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent.

Si le traitement a déjà été mandaté alors que l'arrêt n'est pas justifié, la commune est fondée à demander au fonctionnaire le remboursement des traitements perçus au titre de cette période, sauf si le retard dans la transmission du certificat médical est fondé sur un motif valable.

La mesure comptable de retenue de traitement pour absence de service fait n'empêche pas l'autorité territoriale d'engager également des poursuites disciplinaires, compte tenu des éléments du dossier, notamment si le fonctionnaire a intentionnellement transmis son certificat médical avec retard.

2- La gestion de l'absence injustifiée

L'absence injustifiée peut se définir comme étant :

- la cessation du travail sans autorisation : c'est le cas de l'agent qui quitte le service sans autorisation de son responsable hiérarchique ;
- l'absence de reprise des fonctions après une absence régulière (congé annuel, congé de maladie).

Pour contraindre l'agent à reprendre ses fonctions, la commune dispose de deux procédures en plus de la suspension du versement de la rémunération :

- la mise en demeure du fonctionnaire de reprendre ses fonctions ou de fournir un certificat médical s'il reste absent sans justification ;
- l'engagement d'une procédure disciplinaire pour abandon de poste.

Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. Une jurisprudence abondante a permis de clarifier les situations d'abandon de poste. Le juge administratif a retenu l'abandon de poste dans les cas suivants :

- l'agent reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical qui ne rejoint pas son poste après un congé de maladie mais fournit un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé (*CE, 21 juin 1995, n°116935*) ;

- le fait de se soustraire sans justification à une contre-visite pendant un congé de maladie (*CE, 11 décembre 2015, n°375736*).

Dans l'hypothèse où un agent ne reprend pas ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, la commune ou l'EPCI ne pourra prendre une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste que si l'agent concerné a préalablement été mis en demeure de reprendre son service (*CE, 9 mars 1983, Mlle Desbrosse, n°32051 ; CE, 22 octobre 1993, Centre de pneumologie de Roquefraiche, n°116329*).

Pour être régulière, la mise en demeure doit satisfaire à un certain nombre de conditions de fond et de forme .Elle doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé.

Le courrier de mise en demeure adressé à l'agent l'informe de son obligation de reprendre ses fonctions et des conséquences auxquelles il s'expose en cas de non-obtempération.

Le délai doit être suffisant pour permettre à l'agent de reprendre son poste ou de faire connaître les raisons de son absence.

La lettre de mise en demeure peut être notifiée à l'agent alors que le congé de maladie est en cours dans le cas d'une non-présentation à une contre-visite médicale (*CE, 11 décembre 2015, n°375736*).
Si l'agent ne reprend pas ses fonctions à la date fixée par la commune, il peut être radié des cadres.
Si l'agent reprend son service, il ne peut être radié des cadres; il peut par contre, si l'absence n'est pas valablement justifiée, faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération.

La procédure d'abandon de poste se caractérise par l'absence de toutes les garanties prévues pour l'agent en cas de mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. L'autorité territoriale n'a aucune obligation de communication du dossier personnel à l'agent. Par ailleurs, n'est prévue aucune saisine d'une instance comme la commission administrative paritaire ou le conseil de discipline.

Attention ! En application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, la décision de radiation des cadres doit être motivée (CE, 30 janvier 1991, Mme Camier, n°92845).

L'autorité compétente pour prononcer l'éviction est l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit le maire ou le président de l'EPCI (*CE Ass, 13 mars 1953, Tessier, n°07423*).

En cas de radiation des cadres pour abandon de poste, aucune indemnité de licenciement n'est versée à l'agent.

En outre, l'agent public en situation d'abandon de poste, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel, est regardé comme ayant rompu volontairement son lien avec l'administration et, en conséquence, ne peut prétendre aux allocations de chômage (*CE, 30 novembre 1992, OPHLM de Charente c/ M. Gros, n°90227*).
Si l'agent radié des cadres avait des droits à congé annuel, ceux-ci sont considérés comme perdus et ne peuvent donner lieu à aucune indemnité.

3- Le placement en congé de maladie ordinaire

Le placement en congé de maladie ordinaire est accordé :

- de plein droit dès lors que les conditions d'attribution du congé sont réunies lors des six premiers mois d'arrêt (*CE Sect, 24 janvier 1992, n°90516*) ;

- après avis du Comité médical au-delà de six mois d'arrêt continu.

Attention ! La commune ne peut s'y opposer dès lors que les conditions posées pour son obtention sont réunies (CE Sect, 24 janvier 1992, n°90516).

La mise en congé d'un agent par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté indiquant notamment le délai de l'arrêt et le traitement de l'agent.

La décision du maire ou du président de l'EPCI plaçant l'agent en congé de maladie doit intervenir dans un délai raisonnable (*CE, 20 novembre 1989, n°65695*).

Toute décision de refus portant sur le congé lui-même ou sur le maintien du traitement doit être motivée (*CE, 28 juin 1999, n°182136*).

Dès la demande initiale de congé de maladie, puis à tout moment au cours de l'arrêt, l'employeur peut demander à l'agent de se soumettre à une contre-visite médicale auprès d'un médecin agréé de l'administration (article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite.

4- La durée des congés de maladie ordinaire

La durée totale de ces congés peut atteindre un an sur 12 mois consécutifs.

Attention ! Les fonctionnaires à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires bénéficient du même congé de maladie ordinaire que les autres fonctionnaires.

La prolongation du congé de maladie ordinaire se fait selon les mêmes modalités que celles du placement initial en congé de maladie. Dès lors que l'agent n'atteint pas six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, il doit simplement produire un certificat médical.

Lorsque le fonctionnaire est toujours inapte à reprendre son service après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, une procédure spécifique doit être suivie : le comité médical doit être saisi pour avis (article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Traitement de l'agent : l'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant 3 mois. Il est réduit de moitié pendant les 9 mois suivants. Il conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement (article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993).

Le maintien du régime indemnitaire est possible par délibération, mais ne constitue pas un droit (*CE, 18 novembre 2011, n°344563*).

Exception : 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 à la retraite, si la maladie provient :

- de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Pour déterminer si l'agent doit bénéficier du plein traitement ou du demi-traitement, sont étudiés les droits déjà utilisés sur une période de référence glissante d'une année calendaire dite année médicale. Celle-ci est mobile et s'apprécie de date à date, pour chaque jour du congé.

5- La situation de l'agent placé en congé de maladie ordinaire

L'avancement et la retraite

Les fonctionnaires placés en congé de maladie conservent leur droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade, que cet avancement soit prononcé au choix ou à l'ancienneté (*CE, 17 octobre 1990, n°73922*).
Les périodes de congé de maladie ordinaire entrent dans le calcul du droit à la retraite.

Les congés annuels

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité et il génère donc des congés annuels.
Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Toutefois, ce report doit être limité.
La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (*CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n° C-214/10*).

Les jours de réduction du temps de travail

En vertu des dispositions de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la période durant laquelle le fonctionnaire est en congé pour raison de santé ne génère aucun jour de réduction du temps de travail.

L'exercice d'une activité rémunérée

L'article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 dispose que le fonctionnaire, placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée, cesse tout travail rémunéré.
Cette interdiction est également opposable aux fonctionnaires territoriaux placés en congé de maladie ordinaire (*JOAN Q n°38, 25 septembre 1989, p 4279, Réponse à M. Berthol*).

La reprise des fonctions

À la fin d'un congé de maladie ordinaire n'épuisant pas ses droits, le fonctionnaire reprend son service, la consultation du comité médical n'étant pas obligatoire. L'agent n'a pas à produire un certificat médical pour que soit mis un terme au congé de maladie ordinaire, que ce soit par anticipation ou à l'expiration de la durée.

L'autorité territoriale peut toutefois demander à l'agent de se soumettre à une visite médicale afin de vérifier que son état de santé lui permet de reprendre ses fonctions.

Lorsque le fonctionnaire a bénéficié de douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, il ne peut, à l'expiration de la dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical (articles 4 et 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

L'agent qui est physiquement apte à l'issue d'une période de congé de maladie peut reprendre ses fonctions. L'emploi qui était occupé au moment de l'octroi du congé de maladie n'est pas devenu vacant.
Pour le fonctionnaire, la réintégration se fait de plein droit.
Il ne dispose cependant d'aucun droit à être réintégré, à l'issue d'un congé de maladie, dans le poste qu'il occupait avant ce congé (*CAA Paris 4 novembre 2003 n°00PA00846*) ; l'agent peut faire l'objet d'une mutation durant son congé (*CE 18 mars 1996 n°107065*).

Il peut donc dont être réaffecté dans tout emploi que son statut lui donne vocation à occuper.
Le refus de réintégration dans le même emploi doit être justifié soit par son état de santé, soit par l'intérêt du service (*CAA Marseille 12 novembre 2013, n°12MA00623*).

Conseil : il est fort utile d'informer clairement et régulièrement les agents sur les formalités administratives à respecter en cas d'arrêt maladie, notamment sur les modalités de transmission des arrêts.

II - Les congés de longue maladie

1- Les conditions pour l'attribution d'un congé de longue maladie

Seuls les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, en position d'activité, relevant du régime spécial de sécurité sociale peuvent bénéficier d'un congé de longue maladie.

L'octroi d'un congé de longue maladie est soumis à trois conditions cumulatives (article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- une affection dûment constatée mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- une affection nécessitant un traitement et des soins prolongés ;
- une affection présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

En outre, l'agent ne doit pas avoir épuisé ses droits statutaires à congé de longue maladie.

Pour l'attribution du congé de longue maladie, l'agent doit être atteint d'une des affections dont la liste a été fixée pour la fonction publique d'État par un arrêté du 14 mars 1986, rendu applicable à la fonction publique territoriale par arrêté du 30 juillet 1987.

Le bénéfice d'un congé de longue maladie demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste peut être accordé après l'avis du comité médical.

2- La durée du congé de longue maladie

Chaque congé de longue maladie ne peut être octroyé pour une durée inférieure à trois mois ou supérieure à six mois, suivant la proposition du comité médical.

La durée totale des droits statutaires à congé de longue maladie est fixée à trois ans continus ou fractionnés.
Après épuisement de la durée maximale de trois ans, l'agent peut bénéficier de nouveaux droits à congé au titre de la même longue maladie, ou de toute autre affection qu'après un an minimum de reprise de fonctions.

Le congé de longue maladie peut être renouvelé. À l'initiative du fonctionnaire ou de son représentant légal, la demande de renouvellement d'un congé de longue maladie doit intervenir dans le délai d'un mois avant l'expiration du congé en cours (article 26 du décret du 30 juillet 1987).

La procédure de renouvellement de congé est identique à celle de la demande initiale.

3- Le placement en congé de longue maladie

La décision d'octroi d'un congé de maladie appartient à l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire doit adresser à cette dernière une demande accompagnée d'un certificat de son médecin traitant, attestant qu'il est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie (article 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Tout placement en congé de longue maladie est précédé d'une consultation pour avis du comité médical.
Au vu des pièces transmises par le médecin traitant, le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause. Le dossier est ensuite soumis au comité médical.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale qui prend une décision de placement ou de refus de placement en congé de longue maladie.

L'autorité territoriale peut également provoquer l'examen médical du fonctionnaire, si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou sur un rapport hiérarchique, que l'état de santé de l'intéressé justifierait son placement en congé de longue maladie.

Le comité médical fait alors procéder à l'examen de l'agent par un médecin agréé compétent pour l'affection, puis examine le dossier. L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale.

4- La rémunération de l'agent

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie perçoit un plein traitement pendant un an, puis le traitement est réduit de moitié pendant les deux ans qui suivent.

Le fonctionnaire qui obtient une seconde période de congé de longue maladie, et qui n'a ni épuisé la durée maximale de trois ans de ses droits, ni repris ses fonctions pendant au moins un an après la première période, est rémunéré à demi-traitement (*CAA Versailles, 22 janvier 2015, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche c/ M. A., n 14VE00958*).

Attention ! En cas de bénéfice de deux congés de longue maladie successifs pour deux affections différentes, la période maximale d'un an durant laquelle le fonctionnaire peut bénéficier du maintien de son plein traitement n'est pas prolongée (CE, 17 octobre 1997, n°135062).

Après un an de plein traitement, le fonctionnaire perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il lui soit attribué trois ans de congé de longue maladie.

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie conserve durant toute la période du congé la totalité du versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement. Le maintien des autres indemnités aux fonctionnaires placés en congé de longue maladie varie en fonction des conditions d'attribution définies par délibération.

Exception : 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 à la retraite, si la maladie provient :

- de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

5- La situation de l'agent placé en congé de longue maladie

Le temps passé en congé de longue maladie est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite.

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical, sous peine :

- d'interruption du versement de sa rémunération ;
- de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et non valablement justifiés.

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie doit cesser tout travail rémunéré, hormis les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation, sous peine d'interruption immédiate du versement de la rémunération.

Ces activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation que peut exercer un agent en congé de longue maladie ou de longue durée doivent faire l'objet d'une prescription par un médecin.

En cas d'accord entre l'administration, le médecin de prévention, le médecin traitant et l'agent, même, le cas échéant, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, l'agent peut être admis à exercer une activité de faible importance dans son

administration, voire dans son service (*QE n 60133 du 8 juillet 2014, réponse JOAN Q, n°13, 31 mars 2015, p 2496*).

6- La reprise des fonctions

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

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

Dans le cadre de la reprise, le fonctionnaire peut :
- bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail (article 33 du décret n 87-602 du 30 juillet 1987) ;
- être autorisé, pour raison thérapeutique, à reprendre ses fonctions à temps partiel (article 57 4° *bis* de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984).

Lorsque le comité médical déclare qu'un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée est apte à reprendre ses fonctions sous conditions d'adaptation de son poste à son état physique, il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé à l'agent. Dans le cas contraire, le congé de maladie se poursuit ou est renouvelé jusqu'à épuisement des droits ou jusqu'à ce que l'inaptitude définitive soit déclarée (*CE, 12 mai 2015, Commune de Bassan, n°360662*).

Si l'agent est présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer sur :
- son reclassement dans un autre emploi
- sa mise en disponibilité d'office
- son admission à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son congé de longue maladie, 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.

À l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie, durant la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit les deux, menée jusqu'à la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, le paiement du demi-traitement est maintenu (article 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

<u>Conseil :</u> L'employeur doit anticiper les situations de prolongement ou de reprise des agents en congé de longue maladie. Par exemple, il convient d'engager la démarche de renouvellement du congé de longue maladie deux mois avant la fin du congé, même si le délai requis est d'un mois, afin que l'agent ne soit pas hors position statutaire.

De plus, afin d'éviter une situation de reclassement complexe, en cas d'inaptitude partielle ou temporaire, les contacts doivent être réguliers avec le service de médecine de prévention, les services de la collectivité ou de l'EPCI, l'agent et le centre de gestion.

<u>Attention !</u> En cas de réorganisation des services, les agents en congé de maladie ne doivent pas être oubliés.

III - Les congés de longue durée

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un congé de longue durée lorsque la maladie dont ils souffrent rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions.

Peuvent bénéficier d'un congé de longue durée :
- les fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires employés à temps complet
- les fonctionnaires employés à temps complet et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Les maladies ouvrant droit au congé de longue durée sont énumérées de façon limitative au 4° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ainsi, l'agent peut bénéficier d'un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

1- Le placement en congé de longue durée

Le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (un an). 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.

Le fonctionnaire territorial doit être en position d'activité pour être placé en congé de longue durée.
L'inaptitude physique doit être temporaire : si le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il ne peut pas prétendre à un congé de longue durée (*CE, 13 février 2004, n°249049*).
Le congé est accordé par période de trois à six mois.

Pour bénéficier d'un congé de longue durée, le fonctionnaire ou son représentant légal doivent adresser à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé.

Le congé de longue durée intervient après avis du comité médical départemental.

Le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale qui, en cas de contestation de sa part ou du fonctionnaire intéressé, le soumet pour avis au comité médical supérieur.

La décision accordant ou refusant le congé de longue maladie relève de la seule compétence de l'autorité territoriale qui n'est pas tenue de suivre l'avis du comité médical.

Les décisions de refus d'un congé de longue durée doivent toutefois être motivées en fait et en droit (*CE, 31 mai 1995, n°114744*).

2- La rémunération de l'agent en congé de longue durée

Un fonctionnaire territorial en congé de longue durée perçoit son plein traitement puis un demi-traitement respectivement pendant trois et deux ans. Toutefois, si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes de plein traitement puis de demi-traitement sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. La NBI est supprimée en cas de congé de longue durée.

Le congé de longue durée peut être accordé en continu ou de manière fractionnée.

Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié d'un congé de longue durée, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un congé de longue durée dont la période s'ajoute à celle du congé déjà attribué (article 22 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Attention ! Les droits à congé de longue durée ne se reconstituent pas, même en cas de reprise de fonctions, contrairement à ceux pour congé de longue maladie.

3- La situation de l'agent placé en congé de longue durée

Les agents en congé de longue durée bénéficient des droits et obligations généraux qui s'imposent durant tout congé de maladie, et également de ceux spécifiques liés au congé de longue maladie, comme l'interdiction d'exercer une activité rémunérée ou l'obligation de se soumettre au contrôle médical.

Toutefois, sous certaines conditions, l'agent peut être admis à exercer une activité de faible importance dans son administration, voire dans son service.

Le temps passé en congé de longue durée, y compris pendant les périodes d'interruption du versement du traitement, est valable pour l'avancement à l'ancienneté.

Attention ! L'employeur doit, au regard des agents placés en congé de longue durée, là encore anticiper la reprise des fonctions. Lors des débats sur les réorganisations de services, le changement d'affectation de ces agents pourra être évoqué et cela d'autant plus en pleine application des réformes territoriales. En effet, la circonstance qu'un agent soit placé en congé de longue maladie ou de longue durée ne fait pas obstacle à sa mutation pendant cette période (CE, 18 mars 1996, CCAS de Toulouse, n°107065).

4- La reprise des fonctions

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

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

Dans le cadre de la reprise, le fonctionnaire peut :
- bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail (article 33 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) ;
- être autorisé, pour raison thérapeutique, à reprendre ses fonctions à temps partiel (article 57 4° *bis* de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984).

Si le fonctionnaire est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du congé de longue durée, sur :
- son reclassement dans un autre emploi ;
- sa mise en disponibilité d'office ;
- ou sa retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de longue durée, 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.

IV - Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique permet une reprise d'activité temporairement aménagée en conservant un traitement à temps plein. Les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique :

• après avis du comité médical, pour 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection après :
- 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection ;
- un congé de longue maladie ;
- un congé de longue durée.

• après avis favorable de la commission de réforme, pour une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois, après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

La durée maximale est d'un an par type d'affection tout au long de la carrière ou d'un an par accident.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :
- soit parce qu'il est reconnu comme 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.

Peuvent bénéficier du temps partiel thérapeutique les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale, soit les stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel affiliés à la CNRACL.

1- Les cas d'octroi

Il peut être octroyé uniquement après :
- un congé de longue maladie ;
- un congé de longue durée ;
- un accident ou une maladie professionnelle ;
- un congé de maladie ordinaire de 6 mois consécutifs (pour la même affection).

Ainsi, le temps partiel thérapeutique ne peut être alloué après un congé de maternité, disponibilité, congé parental… ou après un congé de maladie de 6 mois octroyé pour des affections différentes (*CAA Nantes, 6 mars 1997, n°95NT00849*).

2- Les quotités possibles

Les quotités sont les mêmes que celles du temps partiel classique soit 50% minimum.

Elles correspondent à 50, 60, 70, 80 ou 90% du temps plein (circulaire B9/07/177, 1er juin 2007).

Sur avis des instances médicales, elle pourra varier à l'occasion de chaque période : ceci afin de permettre une reprise progressive d'activité.
Pour le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime spécial, la quotité de temps partiel est calculée par rapport à sa durée de travail, dans la limite de 50%.

Exemple : s'il occupe un poste à 30 heures, le temps partiel sera au minimum de 15 heures.

Le temps partiel thérapeutique fait suite à une demande du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant : il ne peut être prononcé d'office.

Toutefois, le juge administratif a considéré que *"le placement en mi-temps thérapeutique d'un agent public, reconnu apte à reprendre ses fonctions, n'était pas subordonné à une demande de l'intéressé (...) " (CAA Paris, 5 août 2004, n°02PA00893).*

L'employeur saisit le comité médical (si l'agent se trouve en congé de maladie) ou la commission de réforme (si l'agent a été victime d'un accident de service, est atteint d'une maladie professionnelle ou se trouve en congé de longue durée prolongé).

Un avis **favorable de l'instance** médicale est nécessaire pour placer le fonctionnaire en temps partiel thérapeutique (car elle statue pour l'aptitude à une reprise d'activité).

La reprise pourra s'effectuer :

- sur le poste que l'agent occupait avant son arrêt. Dans ce cas, une reprise à temps partiel thérapeutique peut être de nature à favoriser une reprise réussie (aménagement des horaires de travail ou des cycles de travail) ;
- s'il est nécessaire de modifier les fonctions de l'agent au regard des nécessités de service, cette mesure sera précédée de la communication du dossier *(CE, 11 mars 1991, n°81697)*.

Le fonctionnaire conserve son traitement, sa NBI, son indemnité de résidence et son supplément familial à temps plein, quelle que soit la quotité fixée par le comité médical ou la commission de réforme.

Concernant les primes et indemnités, l'agent ne peut les percevoir que dans la mesure où leurs conditions d'attribution sont remplies. Est donc légale la diminution du taux d'un avantage indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions et à l'importance de l'activité (*CAA Paris 26 novembre 2002 n°00PA00168).*

Les primes sont octroyées au prorata du temps partiel octroyé (circulaire DGAFP, 1er juin 2007).

Un fonctionnaire à temps partiel de droit commun placé en temps partiel thérapeutique est rémunéré à temps plein (*CE, 12 mars 2012, n°340829).*

3- Les conséquences sur la carrière

Les périodes à temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour :

- l'**avancement** d'échelon et de grade ;
- les droits à la **retraite** (cotisations à temps plein) ;
- l'ouverture des droits à un nouveau **congé de longue maladie** (période de travail).

La durée du **stage** est prolongée (exemple : 6 mois à 50 % prolonge le stage de 3 mois).

4- Les incidences sur les congés

Contrairement aux dispositions concernant la rémunération, les droits à congés et RTT sont établis sur la base de la quotité de temps de travail effectif (*réponse ministérielle du 8 décembre 2003, n°29671*).

5- Un nouvel arrêt pendant le temps partiel thérapeutique

Les congés survenant pendant la période de temps partiel ne le suspendent pas : congés annuels, maladie, maternité (lettre circulaire DH/FH1 n°5387, 6 mars 1996).

Afin de préserver les droits restants, il est judicieux, en cas de nouvel arrêt non lié à l'affection, de saisir à nouveau le comité médical (ou la commission de réforme) pour modifier la durée de temps partiel initialement accordée.

Toutefois, pour les renouvellements de l'autorisation, l'employeur fixe les modalités de mise en œuvre du temps partiel avec le fonctionnaire et, le cas échéant, avec le médecin de médecine professionnelle.
L'accord est formalisé par un nouvel arrêté de reprise à temps partiel thérapeutique qui précise le motif, la durée, la quotité et le mode d'organisation du temps partiel.

A l'issue de la période, le fonctionnaire reprend ses fonctions à temps plein, sans consultation de l'instance médicale si l'aptitude à la reprise est déjà reconnue.

*Attention ! Les demandes de reprise à **temps partiel thérapeutique**, ou de prolongation de ce dernier, supposent obligatoirement l'avis préalable du **comité médical** ou de la **commission de réforme**.*
La consultation de ces organismes implique une anticipation suffisante de la demande pour organiser dans les meilleures conditions une reprise effective des fonctions.
L'employeur devra informer les agents, bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou étant susceptibles à l'issue de leur congé de maladie d'en bénéficier, de respecter cette précaution.

Références

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale

Décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires

Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

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

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

Circulaire du 8 juillet 2011 portant sur l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux