

SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE

CAHIER
NUMÉRO 54

**LE CONGÉ
DE LONGUE
MALADIE**

DÉCEMBRE
2024



SYNDICALEMENT VÔTRE n° 74 / Cahier n°54 décembre 2024

Ce dossier présente le congé de longue maladie des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale (art. L. 822-6 code général de la fonction publique à art. L. 822-11 code général de la fonction publique et art. 7 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992) :

- *fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet*
- *fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée totale de service hebdomadaire au moins égale, selon la règle générale, à 28 heures (art 1er décr. n°2022-244 du 25 fév. 2022).*

OUVERTURE DES DROITS

CONDITIONS GÉNÉRALES D'OCTROI

Le congé de longue maladie est accordé au fonctionnaire en position d'activité en cas de maladie qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Ce congé est applicable aux fonctionnaires stagiaires.

Une liste des maladies donnant droit à l'octroi d'un CLM a été établie pour les fonctionnaires de l'Etat, et étendue aux fonctionnaires territoriaux.

Attention : La seule circonstance qu'une maladie figure sur cette liste ne suffit pas à justifier l'octroi d'un congé de longue maladie. Il faut en outre que cette maladie mette l'intéressé dans l'impossibilité dûment constatée d'exercer ses fonctions. De plus, cette liste n'a pas un caractère exhaustif, puisqu'un CLM peut être accordé, après avis du conseil médical, pour une maladie qui n'y figure pas dès lors qu'elle répond aux critères généraux posés par l'art. L. 822-6 code général de la fonction publique.

Enfin, l'octroi d'un congé de longue maladie est subordonné au caractère temporaire de l'incapacité physique : si le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il ne peut pas y prétendre.

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

Le congé de longue maladie a une durée maximale de trois ans. Il est accordé par périodes de trois à six mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée. Par dérogation, les absences d'un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique (exemple : hémodialyse, traitement du VIH) peuvent être décomptées, au besoin par demi-journées, sur ses droits à congé de longue maladie.

POINT DE DÉPART DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Si la demande de congé de longue maladie est présentée alors que le fonctionnaire est en congé de maladie ordinaire pour la même affection, la première période de CLM part du jour de la première constatation médicale de cette affection.

ENCHAÎNEMENT DE DEUX CONGÉS DE LONGUE MALADIE

Les droits à congé de longue maladie se reconstituent. Le fonctionnaire qui a bénéficié, en continu ou de manière fractionnée, de la totalité d'un congé de longue maladie, peut bénéficier d'un congé de même nature, pour la même maladie ou pour une autre maladie, après avoir repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an (art. 18 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Si le fonctionnaire bénéficie d'un congé de longue maladie fractionné (c'est-à-dire par périodes qui ne se suivent pas immédiatement), il convient d'apprécier au jour le jour ses droits sur une période de référence « glissante » ou « mobile » (même dispositif que pour le CMO fractionné).

Concrètement, cela signifie que le fonctionnaire peut prétendre à trois ans de congé de longue maladie sur une période de quatre ans à compter du début de la première période. Il n'est donc pas exigé que l'agent ait repris ses fonctions en continu durant un an. Le placement en congé de maladie ordinaire avant l'issue de cette période d'un an suspend le décompte de cette durée, la condition d'exercice des fonctions n'étant pas satisfaite durant un congé de maladie.

PROCEDURE DE PLACEMENT EN CONGE

PLACEMENT EN CLM À LA DEMANDE DE L'AGENT

La décision de placement en congé de maladie appartient à l'autorité territoriale. Cette décision doit être précédée de la consultation du conseil médical réuni en formation restreinte lorsqu'il s'agit de l'octroi d'une première période de congé de longue maladie (art. 5 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Le fonctionnaire ou son représentant légal adresse à l'autorité territoriale une demande accompagnée d'un certificat d'un médecin, attestant qu'il est susceptible de bénéficier d'un congé de longue maladie.

En raison du secret médical, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit, en aucun cas, faire mention de la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue maladie. Le certificat peut être transmis sur papier libre ou sur un des feuillets Cerfa prévus à cet effet.

La procédure suivante est mise en œuvre :

- le médecin adresse au président du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justificative de l'état de santé du fonctionnaire ;
- le médecin du conseil médical chargé de l'instruction du dossier peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé : ce dernier rend un avis écrit et peut assister au conseil médical avec voix consultative ;
- le conseil médical rend son avis qui est notifié à l'autorité territoriale et à l'agent.

La nature des examens médicaux que doit subir l'agent est précisée par arrêté ministériel du 3 décembre 1959.

Remarque : la consultation du conseil médical doit être accompagnée de procédures obligatoires d'information, prévues par les articles 7 et 9 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 ; En cas de contestation de l'avis rendu par le conseil médical, le conseil médical supérieur peut être saisi par l'autorité territoriale ou à la demande du fonctionnaire.

RENOUVELLEMENT DU CONGÉ

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'autorité territoriale au moyen d'un certificat médical indiquant :

- que le congé doit être prolongé,
- la durée de cette prolongation, comprise entre trois et six mois.

Le fonctionnaire doit être informé de cette règle dans la notification qui lui est faite de l'octroi de la première période de congé et de chacune des périodes suivantes.

Remarque : lorsque la période de congé expire, le fonctionnaire ne continue à percevoir le traitement ou le demi-traitement que s'il a présenté sa demande de renouvellement.

Epuisement des droits à plein traitement (art. 26 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987) :

Lorsque l'intéressé a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement, l'autorité territoriale saisit pour avis le conseil médical de la demande de renouvellement du congé. L'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical du fonctionnaire par un médecin agréé au moins une fois par an. Le fonctionnaire est informé de cet examen médical de façon certaine par courrier recommandé avec accusé de réception. Le fonctionnaire se soumet à cet examen sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cet examen soit effectué.

En cas de contestation, par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale, de l'avis du médecin agréé, le conseil médical peut être saisi pour avis.

CAS PARTICULIER : PLACEMENT EN CLM À L'INITIATIVE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur un rapport hiérarchique, que l'état de santé de l'agent justifierait son placement en CLM, elle saisit pour avis le conseil médical. Elle informe le médecin du travail compétent qui transmet un rapport au conseil médical (art. 24 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

En cas de contestation de l'avis rendu par le conseil médical, le conseil médical supérieur peut être saisi par l'autorité territoriale ou à la demande du fonctionnaire.

Lorsque le congé a été accordé dans ces conditions, l'autorité territoriale doit faire procéder à l'examen médical de l'agent par un médecin agréé :

- à l'issue de chaque période de congé,
- et à l'occasion de chaque demande de renouvellement.

Le fait, pour l'agent, de se dérober aux examens médicaux sollicités par l'administration dans la perspective du placement en congé longue maladie ne peut donner lieu à une suspension du versement du traitement (CAA Nancy 6 fév. 2018 n°16NC00660).

Lorsque l'administration engage une procédure de mise en congé de longue maladie d'office, elle peut à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité [conseil] médical, placer l'agent en congé d'office après constatation médicale de la maladie (CE 8 avr. 2013 n°341697). La décision de placer d'office l'agent en CLM n'a pas à être motivée (CE 30 sept. 2005 n°266225). Il convient de signaler que l'autorité territoriale n'est pas tenue de placer d'office l'agent en congé de longue maladie. Elle peut placer en disponibilité pour raison de santé le fonctionnaire qui, remplissant les conditions requises pour bénéficier d'un CLM, s'abstient toutefois de présenter une demande en ce sens alors qu'il est toujours en arrêt de travail à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire (CAA Lyon 4 mai 2004 n°00LY01123).

LE REFUS OPPOSÉ À UNE DEMANDE DE CLM

Le refus d'octroi d'un congé de longue maladie doit être motivé. La motivation est suffisante lorsque l'agent reçoit notification de la décision, ainsi que de l'avis du comité [conseil] médical auquel cette décision se réfère et qui mentionne que l'intéressé est "apte sur son poste dès notification" (CE 27 mars 2009 n°301159).

L'obligation de motivation n'est en revanche pas respectée si l'administration se contente de viser l'avis émis par le comité [conseil] médical, sans énoncer les éléments de fait et de droit fondant la décision (CAA Lyon 3 juin 2003 n°01LY00432), ou de mentionner un avis du comité [conseil] lui aussi dépourvu de motivation (CE 31 mai 1995 n°114744).

Le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motivation (CE 31 mai 1995 n°114744).

DROITS ET OBLIGATIONS DURANT LE CLM

Sont uniquement exposées ci-dessous les dispositions spécifiques aux périodes de congé de longue maladie (qui sont souvent également applicables aux périodes de congé de longue durée). Attention, il faut leur ajouter les droits et obligations généraux qui s'imposent durant tout congé de maladie.

RÉMUNÉRATION

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le traitement indiciaire est maintenu :

- dans son intégralité pendant la première année de CLM,
- puis pour moitié durant les deux années suivantes ; cette part peut être portée à 60 % par décret en Conseil d'Etat si un accord collectif conclu en application de l'art. L. 221-2 code général de la fonction publique le prévoit.

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 : le décompte ne repart pas à zéro au début du second congé. En cas de congés fractionnés, les droits de l'agent s'apprécient selon le mécanisme de la « période de référence mobile ».

Cela signifie que le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement aussi longtemps qu'il n'a pas bénéficié d'un an de congé de longue maladie durant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle sont appréciés les droits.

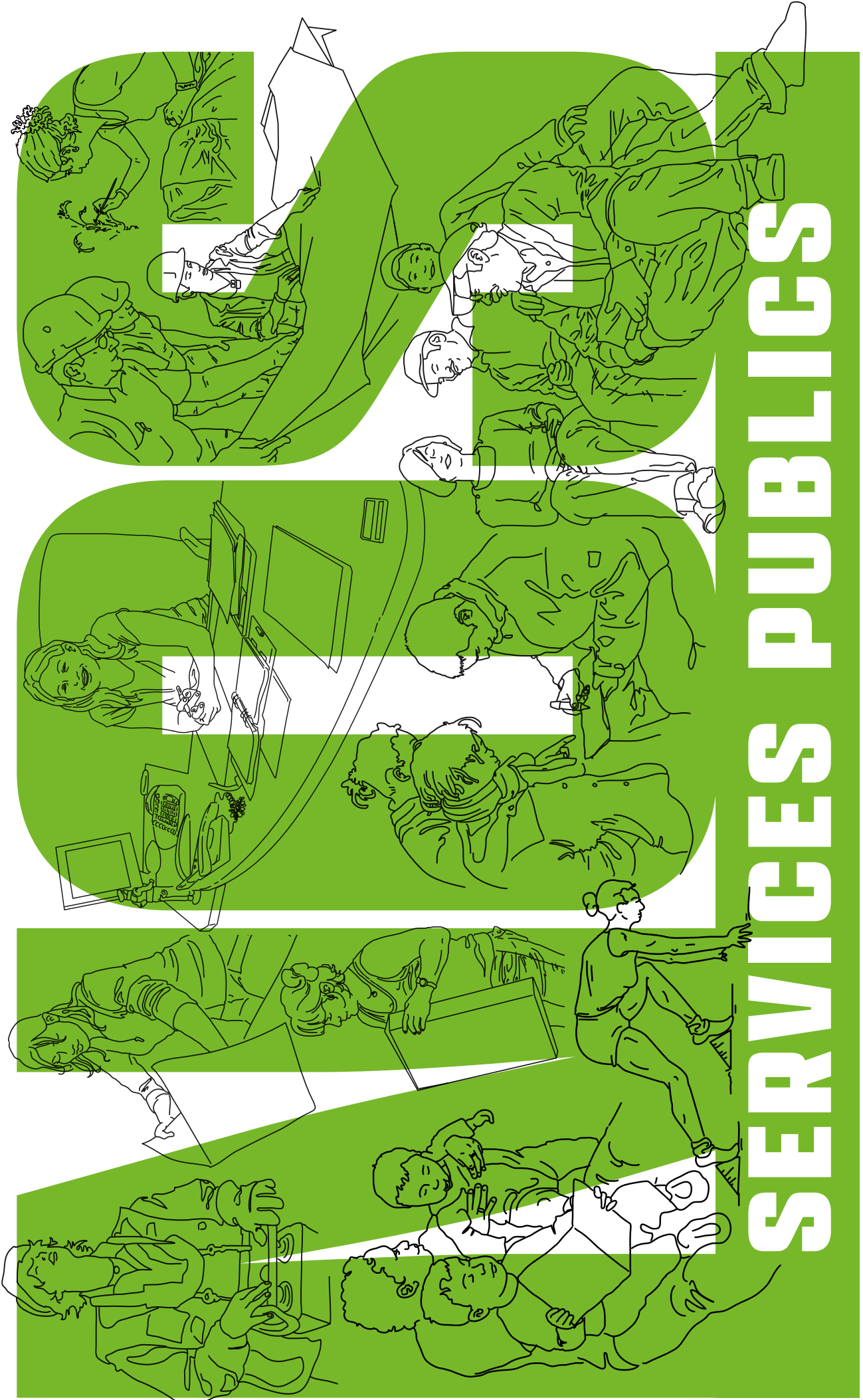
S'il a déjà bénéficié d'au moins un an de congé de maladie, et s'il n'a pas repris ses fonctions pendant la durée d'un an lui permettant de reconstituer intégralement ses droits, il est rémunéré à demi-traitement. Ce principe s'applique y compris lorsque des congés de longue maladie ont été attribués sur la base d'affections différentes (CE 17 oct. 1997 n°135062).

Le **supplément familial de traitement** et l'**indemnité de résidence** sont maintenus dans leur intégralité durant tout le congé. Lorsqu'il y a changement de résidence lors du congé, l'indemnité de résidence versée est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement depuis la mise en congé, dans la limite toutefois de celle qu'il percevait lorsqu'il exerçait ses fonctions.



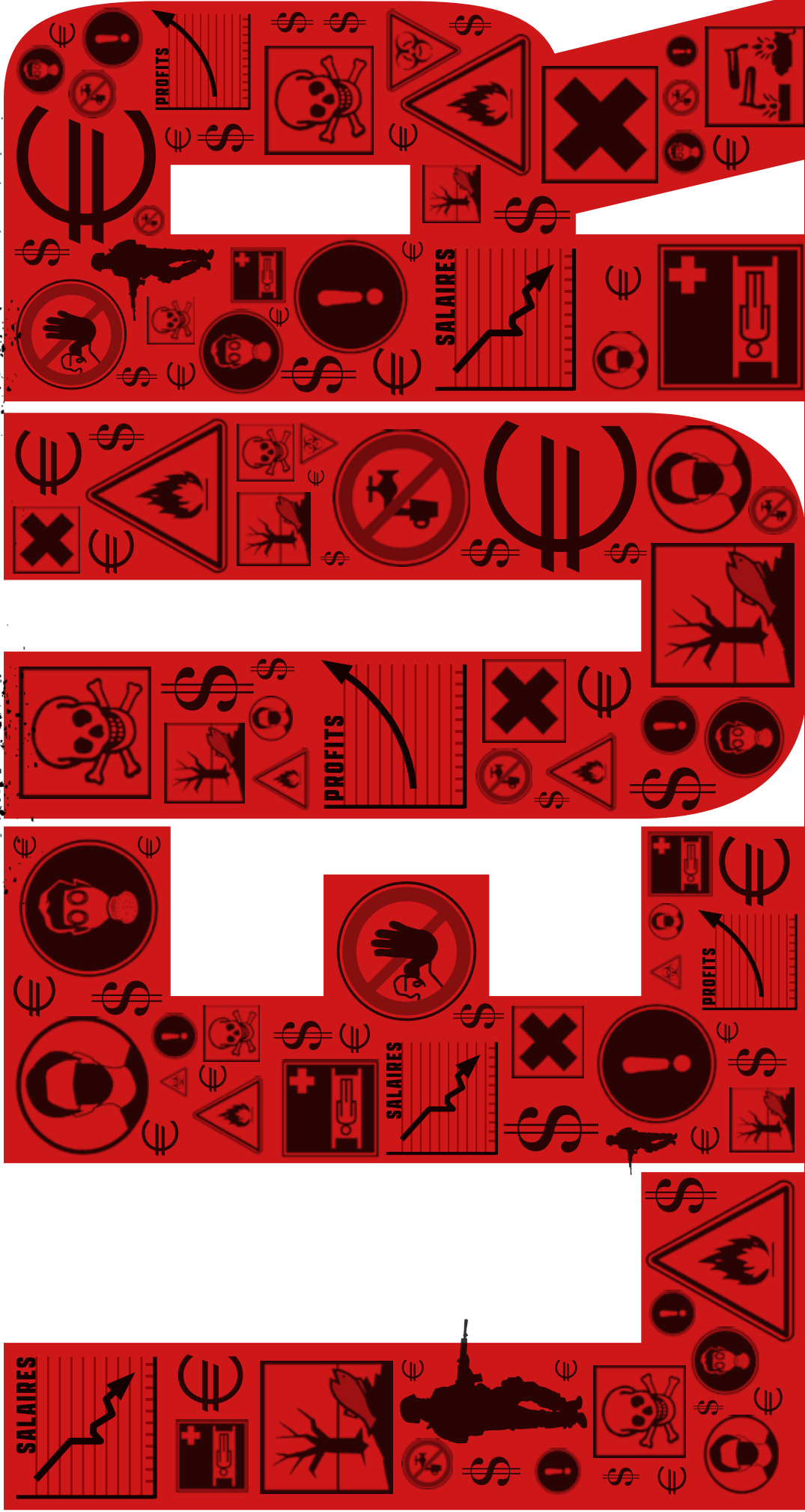
NE DOIVENT PAS PAYER





SERVICES PUBLICS

NE DOIVENT PAS PAYER



CRISE



NE DOIVENT PAS PAYER



La **NBI** est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions (art. 2 décr. n°93-863 du 18 juin 1993).

Quant au **régime indemnitaire**, aucune disposition ne prévoit ce qu'il en advient.

Pour les fonctionnaires de l'Etat placés en CLM, il était prévu jusqu'alors que s'ajoutaient au traitement ou au demi-traitement les « *indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais* » (art. 37 décr. n°86-442 du 14 mars 1986). Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux fonctionnaires de l'Etat ne prévoyait pas de règle de maintien du régime indemnitaire durant le CLM. Ainsi, ces derniers n'avaient pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions.

Désormais, pour les fonctionnaires de l'Etat placés en CLM, il est prévu que s'ajoutent au traitement ou à la fraction de traitement les primes et indemnités maintenues à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxième et troisième années (art. 2-1 décr. n°2010-997 du 26 août 2010 et art. 37 décr. n°86-442 du 14 mars 1986 renvoyant à cet article 2-1). Ces dispositions s'appliquent pour la rémunération due à compter du 1^{er} septembre 2024 aux fonctionnaires placés en CLM (voir, ci-dessous, encart « Maintien des primes et indemnités »). Cette règle de maintien n'est cependant pas reprise par le décr. n°87-602 du 30 juil. 1987.

Le principe général dégagé par la jurisprudence est que le maintien ne constitue pas un droit, plus encore pour les éléments liés à l'exercice effectif des fonctions.

S'agissant de l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE), le Conseil d'Etat a jugé qu'en application du principe de parité, une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut légalement prévoir le maintien de plein droit de son versement au profit de ses agents territoriaux placés en CLM, dès lors que les fonctionnaires de l'Etat placés dans la même situation n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE (CE 22 nov. 2021 n°448769).

Maintien des primes et indemnités

Afin d'améliorer les garanties en prévoyance dans la fonction publique d'Etat, le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat est venu modifier le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat.

Jusqu'au 31 août 2024, le décret n°2010-997 indiquait que le versement du régime indemnitaire devait être suspendu en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD).

A compter du 1^{er} septembre 2024, le décret prévoit que les agents publics de l'Etat bénéficieront du maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM.

Le bénéfice de ces primes et indemnités sera maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années. En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD). Ces dispositions concernant la fonction publique d'Etat ne sont pas directement applicables à la fonction publique territoriale.

Pour rappel, l'article L.714-4 du code général de la fonction publique prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat : les modalités de maintien des primes en cas d'absences ne peuvent pas être plus favorables que celles prévues dans la fonction publique d'Etat.

Sous réserve d'une délibération prise après avis du comité social territorial, il est possible pour les collectivités et établissements publics de tenir compte des modifications du décret n°2010-997 afin de permettre le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de CLM et de CGM (à compter du 1^{er} septembre), dans les limites et proportions prévues pour les agents de la fonction publique d'Etat.

ATTENTION :

- La délibération ne pourra pas prévoir d'effet rétroactif.
- En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en CLM, CGM ou en CLD, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification (sous réserve d'une précision dans la délibération).
- En cas de requalification d'un CLM en CLD, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant le CLM (sous réserve d'une précision dans la délibération).
- Il n'est pas possible de cumuler les primes et indemnités maintenues au titre du CMO et du CLM ou du CGM.

À NOTER : Le délai de carence instauré par la loi de finances pour 2018 ne s'applique pas au congé de longue maladie (art. 115 loi n°2017-1837 du 30 déc. 2017).

COORDINATION AVEC LES PRESTATIONS EN ESPÈCES

Le fonctionnaire relevant du régime spécial qui passe à demi-traitement en cours de CLM a droit, au titre de la protection offerte par son régime de sécurité sociale, à une « indemnité différentielle » ou « indemnité de coordination », versée par la collectivité, si le régime général offre, à situation équivalente, des prestations en espèces (indemnités journalières de maladie) plus avantageuses.

AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS

CONTRÔLE MÉDICAL

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil 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 fait de se dérober aux examens médicaux sollicités par l'administration dans la perspective d'un placement en congé de longue maladie ne peut donner lieu à une suspension du versement de son traitement (CAA Nancy 6 fév. 2018 n°16NC00660). En cas de suspension de la rémunération, la période correspondante compte dans la période de congé en cours.

LOGEMENT ET CHANGEMENT DE DOMICILE

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie qui bénéficie d'un logement dans un immeuble de l'administration doit quitter les lieux si sa présence fait courir un danger au public ou à d'autres agents, ou est incompatible avec la bonne marche du service.

Le fonctionnaire placé en CLM doit informer l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines. Il doit informer l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour. A défaut, le versement de sa rémunération peut être interrompu. Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

INTERDICTION D'EXERCER UNE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE

Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation et des activités liées à la production des œuvres de l'esprit.

A défaut, l'autorité territoriale interrompt le versement de la rémunération et prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires. La rémunération est rétablie à compter du jour où l'agent a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

Ainsi, a été interrompu le versement de la rémunération d'un agent, placé en CLM, qui avait créé une entreprise individuelle de gestion de deux chambres gîtes dont il avait assuré la promotion et dont la participation à l'exercice de l'activité était très active. Dans ces conditions, son employeur avait pu légalement estimer que cette activité constituait un travail rémunéré (CAA 9 mars 2023 n°22DA00487).

La période d'interruption de la rémunération compte dans la période de congé en cours.

SITUATION DU FONCTIONNAIRE APRES UN CONGE

PRINCIPE : REPRISE SUR PRÉSENTATION D'UN CERTIFICAT MÉDICAL D'APTITUDE

La reprise des fonctions à l'issue ou en cours de congé de longue maladie intervient après transmission à l'autorité territoriale d'un certificat médical d'aptitude à la reprise, sauf dans les cas où le conseil médical doit être saisi (art. 31 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987). Le médecin du service de médecine préventive exerce une surveillance particulière à l'égard du fonctionnaire qui a bénéficié d'un CLM.

LES CAS DE SAISINE DU CONSEIL MÉDICAL

L'avis du conseil médical, réuni en formation restreinte, est requis en cas de réintégration (art. 32 et par renvoi art. 5 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987) :

- à expiration des droits à congés pour raison de santé,
- à l'issue du CLM :
 - lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières,
 - ou lorsqu'il a été placé en CLM à l'initiative de l'administration.

APTITUDE À LA REPRISE DES FONCTIONS AU VU DE L'AVIS DU CONSEIL MÉDICAL :

L'agent reconnu apte au vu de l'avis du conseil médical reprend ses fonctions. En cas de contestation de l'avis rendu par le conseil médical, le conseil médical supérieur peut être saisi par l'autorité territoriale ou à la demande du fonctionnaire.

Si le fonctionnaire reconnu apte refuse le poste qui lui est assigné sans motif valable lié à son état de santé, il peut être licencié après avis de la CAP (art. 35 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987 et art. 37-1 I décr. n°89-229 du 17 avr. 1989).

Lorsque le conseil médical déclare le fonctionnaire apte sans formuler de recommandations sur ses conditions d'emploi, l'autorité territoriale doit soit le réaffecter à son ancien poste, soit, s'il n'est plus disponible, le nommer à tout emploi vacant de même nature au sein de la collectivité (CAA Marseille 26 janv. 2018 n°16MA01785).

Dans le cadre de la reprise de fonctions, le fonctionnaire peut :

- être autorisé, pour raison thérapeutique, à reprendre ses fonctions à temps partiel,
- bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail),
- faire l'objet d'un reclassement.

Si le fonctionnaire est affecté, à l'issue du CLM, dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, il a droit, le cas échéant, à indemnisation pour ses frais de changement de résidence, sauf si le déplacement a eu lieu à sa demande et pour des motifs non liés à son état de santé.

L'indemnité est due même si le fonctionnaire a quitté, durant le congé, la localité où il exerçait son emploi ; elle ne peut être supérieure à celle à laquelle il aurait droit s'il était resté dans cette localité.

INAPTITUDE À LA REPRISE DES FONCTIONS AU VU DE L'AVIS DU CONSEIL MÉDICAL :

Si le fonctionnaire, au vu de l'avis rendu par le conseil médical, est reconnu inapte à reprendre ses fonctions, le CLM continue à courir ou, s'il était au terme d'une période, est renouvelé, jusqu'au dernier renouvellement possible.

Lors de l'ultime période de renouvellement rétribuée, le conseil médical doit donner son avis sur la prolongation du congé et sur la « présomption d'inaptitude » du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

S'il y a présomption d'inaptitude définitive, le conseil médical, siégeant en formation plénière dans ce cas, se prononce également sur :

- le reclassement de l'agent dans un autre emploi,
- son admission au bénéfice de la période de préparation au reclassement,
- à défaut, son placement en disponibilité ou son admission à la retraite.

CAS DANS LEQUEL L'AGENT PEUT CHOISIR ENTRE LE MAINTIEN EN CLM OU LE PLACEMENT EN CLD

Lorsqu'un fonctionnaire est atteint de l'un des cinq types d'affections ouvrant droit à un congé de longue durée, il est au préalable placé en congé de longue maladie à plein traitement, s'il y a droit.

À l'issue de cette période d'un an, il peut choisir, après avis du conseil médical (art. L. 822-13 code général de la fonction publique et suivants ; art. 21 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987) :

- soit d'être placé en congé de longue durée
- soit d'être maintenu en congé de longue maladie.

S'il est placé en congé de longue durée, l'année écoulée de congé de longue maladie est alors considérée rétroactivement comme la première année à plein traitement du congé de longue durée (art. L. 822-14 code général de la fonction publique et art. 20 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Le fait que l'agent choisisse d'être maintenu en CLM ne le prive pas du droit de demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie dont il est atteint (CE 29 sept. 2010 n°329073).

INAPTITUDE À L'EXPIRATION DES DROITS À CONGÉ DE LONGUE MALADIE

CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE DU FONCTIONNAIRE TITULAIRE À L'EXPIRATION DES DROITS (ART. 37, 38, 5 ET 5-1 DÉCR. N°87-602 DU 30 JUIL. 1987) :

Le fonctionnaire qui ne peut reprendre son service à l'issue de la dernière période de CLM est reclassé ou admis au bénéfice de la période de préparation au reclassement.

À défaut, il est :

- soit mis en disponibilité après avis du conseil médical sur son inaptitude à reprendre ses fonctions,
- soit admis à la retraite après avis du conseil médical.

CONSEQUENCES DE L'INAPTITUDE DU FONCTIONNAIRE STAGIAIRE À L'EXPIRATION DES DROITS :

Le fonctionnaire stagiaire qui est reconnu temporairement inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration de ses droits à congé de longue maladie est placé, après avis du conseil médical, en congé sans traitement.

S'il est reconnu après avis du conseil médical, de manière définitive et absolue, inapte à reprendre ses fonctions, le fonctionnaire stagiaire est licencié.

Remarque : le fonctionnaire stagiaire ne peut pas bénéficier, qu'il relève du régime spécial ou du régime général :

- du placement en disponibilité, cette position statutaire étant réservée aux titulaires
- de la retraite anticipée pour invalidité.

LA POSSIBILITÉ DE MAINTIEN DU DEMI-TRAITEMENT À L'EXPIRATION DES DROITS À CLM

À l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie, la procédure requérant l'avis du conseil médical est menée jusqu'à la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Durant toute la procédure et jusqu'à la date de la décision, le paiement du demi-traitement est maintenu.

Le maintien du demi-traitement à l'expiration des droits à congé de maladie ordinaire ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (CE 9 nov. 2018 n°412684). Ce principe dégagé par le juge paraît également applicable dans les cas d'expiration des droits à congé de longue maladie et congé de longue durée.

Le juge administratif et le ministre de l'intérieur avaient précisé, à l'époque où ce maintien concernait uniquement les fonctionnaires dans l'attente d'une mise à la retraite pour invalidité, que l'intéressé devait être placé en position de disponibilité.

Une lettre-circulaire du 5 décembre 2011 (circ. min. du 5 déc. 2011) a par ailleurs apporté les précisions suivantes :

- le dispositif de maintien du demi-traitement n'a vocation à s'appliquer que dans les situations exceptionnelles de dysfonctionnement, qui se traduisent essentiellement par des retards dans l'examen des dossiers (lenteur de traitement des dossiers, dossiers incomplets, difficultés de fonctionnement des instances médicales) ;
- la décision administrative plaçant le fonctionnaire dans une situation régulière, qui interviendra à l'issue de la procédure, sera nécessairement rétroactive.

Références

- loi n°2017-1837 du 30 déc. 2017
- décret n°85-603 du 10 juin 1985
- décret n°86-442 du 14 mars 1986
- décret n°87-602 du 30 juil. 1987
- décret n°88-145 du 15 fév. 1988
- décret n°89-229 du 17 avr. 1989
- décret n°91-298 du 20 mars 1991
- décret n°92-1194 du 4 nov. 1992
- décret n°93-863 du 18 juin 1993
- décret n°2010-997 du 26 août 2010
- décret n°2022-244 du 25 fév. 2022