

Fiche 1 : le Congé pour Maladie Ordinaire (C.M.O.)

Dispositions communes aux congés maladie

- ▶ Les périodes de congés maladie sont valables pour la totalité de leur durée dans la constitution du droit et la liquidation de la pension CNRACL.
- ▶ Les congés de maladie de nature différente ne peuvent être cumulés pour une même affection.
- ▶ Un agent ne peut être placé en congé de maladie après une disponibilité d'office.
- ▶ Le placement en congé de maladie est possible après un congé parental.



Rappel : l'imprimé CERFA est obligatoire pour le régime général de la sécurité sociale. Dans la fonction publique, aucun imprimé type n'est exigible, les fonctionnaires remettant directement leurs certificats d'arrêt de travail à leurs services du personnel, qui ne sont pas habilités à traiter les données médicales confidentielles.

Durée	Traitement	Attribution	Textes de référence
12 mois consécutifs maximum	3 mois à plein traitement	L'agent adresse un certificat médical à l'employeur (sous 48 h).	Territoriaux : Loi n° 84-53 du 26/01/84 (art.57) Décret n° 87-602 du 30/06/87 (art.4)
	9 mois à demi-traitement	Arrêt 6 premiers mois : sur indication du médecin traitant	Hospitaliers : Loi n° 86-33 du 9/01/86 (art.41) Décret n° 88-386 du 19/04/88 (art.7)
		Arrêt 6 derniers mois : sur indication du médecin et avis du comité médical	L'employeur (pas son assureur) peut pendant le congé de maladie demander à un médecin agréé d'effectuer une contre-visite : consultation ou visite à domicile si le fonctionnaire ne peut se déplacer ou s'il ne répond pas aux convocations. La contre visite a pour but de s'assurer que l'arrêt est justifié ; elle ne porte pas sur l'affection elle-même.

A l'issue du congé de maladie ordinaire :

- ▶ soit le fonctionnaire reprend ses fonctions : le fonctionnaire reprend ses fonctions à l'issue du congé maladie mais au bout de 12 mois de congés de maladie ordinaire consécutifs, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions qu'après avis favorable du comité médical.
- ▶ soit le fonctionnaire ne reprend pas ses fonctions : si à l'issue de douze mois consécutifs, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions (avis défavorable du comité médical) :
 - l'inaptitude étant temporaire, il est mis en disponibilité ;
 - il est reclassé dans un autre emploi. Si, après un reclassement, le fonctionnaire est reconnu inapte de manière absolue et définitive à tout emploi, il peut être admis à la retraite après avis de la Commission de réforme et acceptation de la Caisse des dépôts ;

En cas de refus de reprendre ses fonctions sans motif valable lié à son état de santé : le fonctionnaire peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Fiche 2 : le Congé de Longue Maladie (C.L.M.)

Dispositions communes aux congés maladie

- ▶ Les périodes de congés maladie sont valables pour la totalité de leur durée dans la constitution du droit et la liquidation de la pension CNRACL
- ▶ Les congés de maladie de nature différente ne peuvent être cumulés pour une même affection.
- ▶ Un agent ne peut être placé en congé de maladie après une disponibilité d'office.
- ▶ Le placement en congé de maladie est possible après un congé parental.

Rappel : l'imprimé CERFA est obligatoire pour le régime général de la sécurité sociale. Dans la fonction publique, aucun imprimé type n'est exigible, les fonctionnaires remettant directement leurs certificats d'arrêt de travail à leurs services du personnel, qui ne sont pas habilités à traiter les données médicales confidentielles.

Congé Longue Maladie (CLM)

- ▶ Le congé de longue maladie peut être accordé à l'agent présentant une affection, qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés.
- ▶ Le congé de longue maladie peut être accordé sans fractionnement ou fractionné
- ▶ Après 1 an de CLM, l'agent qui remplit les conditions d'attribution d'un congé de longue durée (CLD) peut opter pour le maintien en CLM ; ce choix est irrévocable.

Durée	Traitement	Attribution	Textes de référence
3 ans	1 an à Plein traitement	L'agent adresse à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant constatant : que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ; que la nature de cette maladie* justifie l'octroi d'un congé de longue maladie sans indiquer le diagnostic.	* arrêté du 14/3/86 : liste ces maladies susceptibles d'ouvrir droit au CLM. Si le CLM est demandé pour une maladie ne figurant pas sur cette liste, le comité médical supérieur est obligatoirement saisi de l'avis donné par le comité médical. Cette maladie devra remplir les mêmes conditions de caractère de gravité confirmé, de nécessité de traitement et soins prolongés.
	2 ans à demi-traitement	Octroi et renouvellement de ce congé : l'avis du comité médical est obligatoire	
	Si l'affection est imputable au service, 3 ans à plein traitement	En cas de nouvel arrêt, quelle que soit la durée du CLM précédemment obtenu, le fonctionnaire ne pourra bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie (3 ans maxi) que s'il a repris effectivement ses fonctions pendant un an au moins depuis le précédent congé (à temps plein, à temps partiel ou à 1/2 temps thérapeutique). Voir exemples n° 1 et 2	Territoriaux Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art.57) Décret n° 87-602 du 30 juin 1987 (art.4) Hospitaliers Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (art.41) Décret n° 88-386 du 19 avril 1988 (art. 7)

EXEMPLE N°1

CLM : 6 mois plein traitement

Reprise des fonctions :

1 an au moins à temps plein, à temps partiel ou à 1/2 temps thérapeutique

Nouvel arrêt/nouvelle demande de CLM

Durée du nouveau CLM : 3 ans possibles

CLM : 1 an à plein traitement

CLM : 2 ans à demi-traitement

Exemple n° 2

CLM : 6 mois plein traitement

Reprise des fonctions : 4 mois

Nouvel arrêt/nouvelle demande de CLM

CLM : 6 mois à plein traitement

6 mois à demi-traitement

CLM fractionné : ce congé est attribué de manière exceptionnelle

Période de référence*	Décompte	Traitement	Attribution
4 ans	4 ans représentent le temps total pendant lequel le fonctionnaire a pu bénéficier de plusieurs CLM (dans la limite de 3 ans), ces CLM étant séparés par des périodes d'exercice des fonctions qui sont additionnées à concurrence d'un an avant qu'un nouveau droit au CLM soit ouvert. Voir exemple ci-dessous.	Plein traitement CLM : ▶ dans la limite de un an en totalisant les périodes de CLM pendant la période de référence. Demi-traitement : ▶ jusqu'à l'attribution de 3 ans de CLM, soit 2 ans à demi-traitement pour la période de référence.	Conditions d'attribution identiques au CLM non fractionné.

* le temps passé en disponibilité et en congé parental doit être soustrait de la période de référence

EXEMPLE

Période de référence : 4 ans (de date à date)

CLM : 6 mois Plein traitement

3 mois en fonctions

CLM : 4 mois Plein traitement

9 mois en fonctions

CLM : 2 mois Plein Traitement

Demi-traitement jusqu'à attribution d'un CLM de 24 mois maxi, ce qui donnera 3 ans de CLM au total.

Droit à un nouveau CLM

1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement

Au bout de 4 ans, l'agent qui totalise 12 mois de reprise de fonctions sur ces 4 ans retrouve ses droits à CLM en cas de nouvel arrêt ou de nouvelle demande de CLM.

A l'issue du congé de longue maladie :

soit reprise des fonctions après avis favorable du comité médical, reprise qui peut se faire à mi-temps thérapeutique ;

soit non reprise des fonctions :

l'inaptitude est temporaire, mise en disponibilité d'office

l'agent est reclassé dans un autre emploi

l'agent est reconnu inapte de manière absolue et définitive à tout emploi : admission à la retraite après avis de la CDRet acceptation de la CNRACL.

en cas de refus de reprendre ses fonctions sans motif valable lié à son état de santé, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Fiche 3 : le Congé de Longue Durée (C.L.D.)

Dispositions communes aux congés maladie

- ▶ Les périodes de congés maladie sont valables pour la totalité de leur durée dans la constitution du droit et la liquidation de la pension CNRACL
- ▶ Les congés de maladie de nature différente ne peuvent être cumulés pour une même affection.
- ▶ Un agent ne peut être placé en congé de maladie après une disponibilité d'office.
- ▶ Le placement en congé de maladie est possible après un congé parental.

Rappel : l'imprimé CERFA est obligatoire pour le régime général de la sécurité sociale. Dans la fonction publique, aucun imprimé type n'est exigible, les fonctionnaires remettant directement leurs certificats d'arrêt de travail à leurs services du personnel, qui ne sont pas habilités à traiter les données médicales confidentielles. Congé de longue durée (CLD)

- ▶ Le congé de longue durée peut être accordé à l'agent présentant une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.
- ▶ Le fonctionnaire peut obtenir 5 ans de CLD au cours de sa carrière au titre de chacun des 5 groupes de maladies citées. Le CLD n'est pas renouvelable pour la même affection mais le fonctionnaire peut obtenir un CLD au titre de chaque groupe d'affections.
- ▶ Le CLD n'est pas adapté aux maladies comportant des périodes de rémission.

Durée	Traitement	Attribution	Textes :	Observations
5 ans non renouvelable pour la même affection	1 an CLM (Congé Longue Maladie) + 2 ans = 3 ans à plein traitement	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En général, le fonctionnaire ne peut être placé en CLD qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé longue maladie (CLM). Cette période est réputée être une période de CLD attribuée au titre d'une même affection. ▶ Octroi et renouvellement du CLD : dans les mêmes conditions que le CLM. L'avis du comité médical est obligatoire. 	<p>Territoriaux : Loi n° 84-53 du 26/01/84 (art.57) Décret n° 87-602 du 30/06/87 (art.4)</p> <p>Hospitaliers : Loi n° 86-33 du 9/01/86 (art.41) Décret n° 88-386 du 19/01/88 (art.7)</p>	L'administration peut, sur demande de l'agent (option irrévocable) et après avis du comité médical, maintenir le fonctionnaire en Congé Longue Maladie (CLM) alors qu'il peut prétendre à un CLD. Si l'agent obtient ce CLM, il ne pourra plus prétendre à un CLD au titre de la même affection avant d'avoir recouvré ses droits à CLM (1 an de reprise des fonctions). Voir exemples <ul style="list-style-type: none"> ▶ Le CLD ouvre vacance d'emploi.

Exemple 1 :

le fonctionnaire est atteint d'une tuberculose - au bout d'un an de CLM, il opte pour le CLD.

<--- Période de 5 ans non renouvelable pour la même affection ---->	
3 ans à plein traitement dont l'année de CLM	2 ans à demi-traitement

Exemple 2 :

le fonctionnaire est atteint d'une tuberculose - au bout d'un an de CLM, il opte pour le maintien en CLM.

1 an de CLM à plein traitement	2 ans possibles de CLM à demi-traitement	reprise des fonctions : 1 an au moins	Nouveau CLM possible et droit d'option au bout d'1 an à plein traitement de CLM, si droit à CLD
--------------------------------	--	---------------------------------------	---

A l'issue du CLD :

Soit reprise des fonctions après avis favorable du Comité médical : le fonctionnaire reprend ses fonctions. Cette reprise peut se faire à mi-temps thérapeutique.

Soit non reprise des fonctions :

si l'inaptitude du fonctionnaire est temporaire, mise en disponibilité d'office.

si CLD imputable au service : le fonctionnaire peut être mis en disponibilité d'office, après avis de la commission de réforme, car le CLD imputable a une durée réglementaire.

l'agent est reclassé dans un autre emploi ;

s'il est reconnu inapte de manière absolue et définitive à tout emploi : admission à la retraite après avis de la CDRet acceptation de la CNRACL.

En cas de refus de reprendre ses fonctions sans motif valable lié à son état de santé, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Fiche 4 : La procédure opérationnelle pour le congé maladie ordinaire (CMO)

AGENT	ADMINISTRATION EMPLOYEUR	MEDECIN AGREE	COMITE MEDICAL	DOCUMENT TYPE	REMARQUES
0 à 6 mois					
Arrêt de travail (certificat du médecin traitant)	S'assure que l'arrêt est parvenu Sous 48 heures				Si l'arrêt n'est pas parvenu dans les temps, l'absence peut-être considérée comme irrégulière
	Demande éventuelle de contrôle auprès d'un médecin agréé			Lettre de mission au médecin agréé + pièces	La demande est à l'initiative du Chef de Service
		Examen de l'agent		Conclusions médicales : agent apte à ses fonctions au jour de l'examen agent inapte...	Attention au secret médical Le médecin agréé doit conserver ses notes d'examen pour être capable de rédiger un rapport en cas de contestation
	Si agent apte : Injonction de reprise et Suspension du traitement si non reprise			Lettre recommandée avec accusé de réception annonçant les conséquences en cas de non reprise	
Contestation de l'avis médical				Lettre à l'Administration	Délai deux mois
	Demande de rapport au médecin agréé				
		Rédige un rapport			Le rapport est mis sous pli confidentiel à l'intention du Comité Médical
	Saisine du Comité Médical			Formulaire de saisine + envoi rapport médecin agréé	

		Contre-visite (non obligatoire)	Examen du dossier Avis adressé à l'administration	Procès verbal	
	Décision			Courrier de notification	
3 mois d'arrêt					
	Décision de passage en demi-traitement			Décision communiquée à l'agent (éventuellement en recommandée avec A.R.) au CGOS (Fonction Publique Hospitalière)	
	Demande d'avis médical auprès d'un médecin agréé			Lettre de mission + pièces	Proposition : un tel avis, actuellement facultatif, pourrait être proposé à titre systématique pour une meilleure gestion du dossier
		Examen de l'agent Rédaction d'un rapport		Conclusions médico-administratives +/- rapport sous pli confidentiel pour le comité médical	Le Médecin Agréé peut : 1) proposer une mise en CLM sous réserve de la demande de l'agent Saisine anticipée du comité médical 2) proposer le recours à un avis sapiteur (spécialiste) 3) donner une échéance pour un nouvel examen
A six mois d'arrêt					
	Saisine du Comité Médical			Formulaire + droits consommés +/- envoi pièces médicales (courrier du médecin traitant – rapport du médecin agréé	Questions posées au Comité Médical type de congé ? Durée du congé attribué ?

		Examen de l'agent Rédaction d'un rapport	Instruction du dossier par le secrétariat + Demande éventuelle d'un avis médical auprès d'un médecin agréé + Information sur la date du Comité Médical : à l'agent à l'Administration au médecin du travail	Lettre de mission Rapport du médecin agréé Courrier information mentionnant lieu et date de la séance possibilité pour l'agent de se faire représenter par un médecin de son choix	N'est pas toujours nécessaire si : courrier détaillé du médecin traitant rapport du médecin agréé demandé préalablement par l'Administration
			Séance du Comité Médical (présence éventuelle du médecin choisi par l'agent, et du médecin du travail) Secrétariat : Envoi de l'avis à l'Administration	Procès verbal	Un nouvel examen médical peut être demandé par les membres du Comité Médical. L'avis rendu doit mentionner : l'accord pour la maladie ordinaire ou un éventuel avis de reprise éventuellement, un avis en matière de poste aménagé, reclassement ou inaptitude définitive à la fin des droits
	Décision Envoi à l'agent Envoi au Comité Médical si décision contraire à l'avis			Décision motivée	La motivation se fait sur l'avis du Comité Médical +/- les possibilités d'affectation en matière de poste aménagé ou reclassement

Le dossier peut être à nouveau examiné par le Comité Médical en fonction des échéances fixée lors du premier avis. Le Comité Médical peut aussi être à nouveau saisi en cas de fait nouveau ou de contestation d'un premier avis, avant consultation éventuelle du Comité Médical Supérieur

Tableau comparatif CLM/CLD

	1-Le congé longue maladie (CLM)	2-Le congé longue durée (CLD)
Maladies ouvrant droit	Liste des maladies fixée par l'arrêté du 14 mars 1986 et complétée par la loi 96-1093 du 16 décembre 1996	
	Article 1	Article 2
Gestion du congé	<p>Quand le congé est accordé il démarre du début du congé ininterrompu, qui correspond à la constatation médicale de l'affection. La première année est toujours classée en CLM quelle que soit l'affection.</p> <p>C'est seulement quand les droits à plein traitement du congé longue maladie sont épuisés que l'option est faite par le fonctionnaire, dans le cas où la maladie peut ouvrir droit à un CLD soit pour prolongation en CLM, soit pour mise en CLD.</p> <p>La première année de CLM est donc, à posteriori, convertie en CLD et il reste alors deux ans de CLD à plein traitement à courir.</p>	
Durée et rémunération	3 ans	5 ans
	1 an : plein traitement 2 ans : 1/2 traitement	3 ans : plein traitement 2 ans : 1/2 traitement
Conséquence sur le poste	On reste titulaire de son poste	Le poste peut être déclaré vacant. La réintégration peut toutefois s'effectuer à tout moment, éventuellement en surnombre
Renouvellement des droits	<p>La reprise effective des fonctions pendant une année, non fractionnée, suffit à faire retrouver des droits entiers à CLM</p> <p>A échéance de la période quadriennale de référence qui court à compter de la 1ère mise en CLM, l'agent recouvre l'intégralité de ses droits</p> <p>Le CLM est un congé court <i>renouvelable</i> durant lequel on conserve le bénéfice de son poste</p>	<p>Le CLD n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladie - un seul CLD dans toute sa carrière par maladie (le choix effectué pour mise en CLD entraîne que toute rechute sera traitée sur les périodes restant à courir sur le précédent CLD)</p> <p>Le CLD est un congé long <i>non renouvelable</i> qui ouvre vacance de l'emploi</p>
Personnels concernés	Stagiaires et titulaires	