DROIT DU TRAVAIL

MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

FONCTION PUBLIQUE

point-justice
Finistère

CDAD
FINISTERE

SOMMAIRE

2 **Pour un fonctionnaire**

3 Congé de maladie ordinaire (CMO)
11 Congé de longue maladie (CLM)
36 Congé de longue durée (CLD)
46 Accident de service ou maladie professionnelle

65 **Pour un contractuel**

66 Congé de maladie
78 Congé de grave maladie

POUR UN FONCTIONNAIRE

3 Congé de maladie ordinaire (CMO)
11 Congé de longue maladie (CLM)
36 Congé de longue durée (CLD)
46 Accident de service ou maladie professionnelle

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DU FONCTIONNAIRE

Vous êtes malade ou victime d'un accident et dans l'incapacité de travailler ? Vous pouvez être placé en congé de maladie ordinaire par votre administration employeur sur présentation d'un arrêt de travail.

Le placement en congé de maladie

Arrêt de travail

Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de maladie ordinaire lorsque la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous devez pour cela adresser à votre administration un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration votre prolongation dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

En cas de non respect du délai de 48 heures

En cas de non respect de ce délai de 48 heures, votre administration vous informe par courrier du retard constaté.

Elle vous informe également que vous vous exposez à une réduction de votre rémunération en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1er envoi tardif.

En effet, en cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, la rémunération due entre la date d'établissement de ce nouvel arrêt et la date de sa transmission est réduite de moitié.

Le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.

Si vous êtes dans l'impossibilité de respecter le délai de 48 heures, hors hospitalisation, vous disposez de 8 jours suivant l'établissement de l'arrêt de travail pour justifier de cette impossibilité.

Éléments de rémunération concernés par la réduction de moitié

La réduction de moitié de votre rémunération concerne votre traitement indiciaire brut et vos primes et indemnités.

En revanche, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en intégralité :

- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports en commun utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail
- Avantages en nature
- Remboursement de frais
- Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Part ou intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique

La durée maximum du congé de maladie ordinaire

La durée du congé de maladie ordinaire peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs (365 jours ou 366 en cas d'année bissextile).

La rémunération du congé de maladie ordinaire

Vous avez droit à des congés de maladie ordinaire rémunérés à plein traitement pendant 3 mois (90 jours), puis à demi-traitement pendant 9 mois (270 jours).

Les droits à plein ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque jour d'arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à plein ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents.

Chaque nouvel arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Lorsque vous passez à demi-traitement, certains éléments de rémunération continuent d'être versés intégralement.

Rémunération après 90 jours de congés maladie ordinaire à plein traitement

Eléments de rémunération	Fonction publique d'État (FPE)	Territoriale (FPT)	Hospitalière (FPH)
Traitement indiciaire	50 %	50 %	50 %
Indemnité de résidence (IR)	100 %	100 %	100 %
Supplément familial de traitement (SFT)	100 %	100 %	100 %
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	50 %	50 %	50 %

Primes et indemnités	50 %	Les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale	Indemnité de sujétion spéciale (ISS) réduite de 50 %

La prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du conseil médical.

Les effets du congé de maladie sur la carrière

Le temps passé en congé de maladie ordinaire est sans effet sur vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur votre retraite.

Le temps passé en congé de maladie ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences

- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en congé de maladie ne vous donnent pas droit à des RTT.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de votre stage.

Les obligations de l'agent pendant le congé de maladie

Votre administration peut vous soumettre à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.

Vous êtes obligatoirement soumis à un examen de contrôle au moins 1 fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie.

Vous devez vous soumettre à ces examens. En cas de refus de votre part, votre rémunération n'est plus versée.

Si vous ou votre administration contestez l'avis du médecin agréé, vous pouvez saisir le conseil médical.

Pendant votre arrêt maladie, vous devez cesser tout travail et informer votre administration de tout changement de résidence.

La fin de congé

Si vous êtes atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue maladie (CLM), vous pouvez demander à être placé en CLM en cours ou à la fin de vos droits à congé de maladie ordinaire.

Si vous avez été placé en congé de maladie ordinaire pendant 12 mois consécutifs, vous ne pouvez reprendre votre travail qu'après avis favorable du conseil médical.

Avis favorable à la reprise du travail

Vous reprenez vos fonctions.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre votre poste de travail sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à la reprise du travail sur les fonctions antérieures

Pour les titulaires :

Vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLM, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Pour les stagiaires :

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLM, vous pouvez être placé placé en congé non rémunéré pendant une période d'un an maximum renouvelable 2 fois si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Le renouvellement de votre congé non rémunéré est prononcé après avis du conseil médical.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, à la fin de votre CMO ou de votre congé non rémunéré, vous êtes licencié.

Si vous étiez détaché pour stage et êtes titulaire d'un autre grade, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes remis à disposition de votre administration d'origine.

Dans votre administration d'origine, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en congé non rémunéré ou de licenciement.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Si vous souffrez d'une maladie qui vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions et nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée, vous pouvez être placé en congé de longue maladie (CLM) pendant 3 ans maximum.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE : FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Le placement en congé de longue maladie

Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de longue maladie (CLM) si vous êtes atteint d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Vous pouvez être placé en CLM, que vous soyez fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté .

Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

La mise en CLM peut intervenir à votre demande.

Votre mise en CLM peut aussi intervenir à la demande de votre administration employeur si, au vu d'une attestation du médecin du travail ou d'un rapport de vos supérieurs hiérarchiques, votre état de santé pourrait justifier votre mise en congé.

La durée du congé de longue maladie

La durée du CLM est de 3 ans maximum.

Le CLM peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1re période de CLM part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie.

Le CMO est requalifié en CLM.

Si vous avez obtenu un CLM de 3 ans, vous ne pouvez bénéficier d'un nouveau CLM qu'à la condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an.

La rémunération du congé de longue maladie

Votre traitement indiciaire vous est versé intégralement pendant 1 an, puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) vous sont versés en intégralité pendant toute la durée de votre CLM si vous percevez ces éléments de rémunération.

Si vous percevez une NBI, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire, tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions.

Elle peut donc vous être versée intégralement pendant 1 an, puis réduite de moitié les 2 années suivantes si vous n'êtes pas remplacé.

Vos primes et indemnités cessent de vous être versées.

Toutefois, si la demande de CLM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), les primes versées pendant le CMO restent acquises.

La demande de mise en congé de longue maladie

La demande par l'agent public

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLM, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Votre demande de CLM est soumise à l'avis du conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela adresser à votre administration un certificat médical de votre médecin précisant que le congé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois).

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins une fois au cours de cette période d'un an de CLM rémunéré à plein traitement.

Si vous refusez de vous y soumettre, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

La demande par l'administration

Votre administration saisit le conseil médical.

Il informe le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

L'administration vous soumet à la fin de chaque période de CLM de 3 ou 6 mois à un examen médical par un médecin agréé. Votre CLM est renouvelé au vu de l'avis du médecin.

Si vous refusez de vous soumettre à ces examens médicaux, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

Les effets du congé de longue maladie sur la carrière

Le temps passé en congé de longue maladie est sans effet sur vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur votre retraite.

Le temps passé en congé de longue maladie ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en congé de maladie ne vous donnent pas droit à des RTT.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de votre stage.

Les obligations de l'agent pendant le congé de longue maladie

Pendant votre congé de longue maladie, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi)
- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez tout travail non autorisé ou vous vous soumettez aux visites de contrôle.

Le temps pendant lequel le versement de votre rémunération a été interrompu compte dans la période de CLM en cours.

La fin de congé

Si vous êtes atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue durée (CLD), vous pouvez demander à être placé en CLD, à la fin de votre 1re année de CLM rémunérée à plein traitement ou à la fin de vos droits à congé de longue maladie.

Pour pouvoir reprendre vos fonctions à la fin de votre CLM, vous devez fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise.

Lorsque vous avez été en CLM pendant la durée maximum de 3 ans, votre reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Il en est de même si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou si vous avez été mis d'office en CLM.

Avis favorable à la reprise du travail

Vous reprenez vos fonctions.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre votre poste de travail sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à la reprise du travail sur les fonctions antérieures

Pour les titulaires :

Vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Pour les stagiaires :

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé placé en congé non rémunéré pendant une période d'un an maximum renouvelable 2 fois si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Le renouvellement de votre congé non rémunéré est prononcé après avis du conseil médical.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, à la fin de votre CLM ou de votre congé non rémunéré, vous êtes licencié.

Si vous étiez détaché pour stage et êtes titulaire d'un autre grade, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes remis à disposition de votre administration d'origine.

Dans votre administration d'origine, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en congé non rémunéré ou de licenciement.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE : FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le placement en congé de longue maladie

Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de longue maladie (CLM) si vous êtes atteint d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Vous pouvez être placé en CLM, que vous soyez fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté .

Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

La mise en CLM peut intervenir à votre demande.

Votre mise en CLM peut aussi intervenir à la demande de votre administration employeur si, au vu d'une attestation du médecin du travail ou d'un rapport de vos supérieurs hiérarchiques, votre état de santé pourrait justifier votre mise en congé.

La durée du congé de longue maladie

La durée du CLM est de 3 ans maximum.

Le CLM peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1re période de CLM part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie.

Le CMO est requalifié en CLM.

Si vous avez obtenu un CLM de 3 ans, vous ne pouvez bénéficier d'un nouveau CLM qu'à la condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an.

La rémunération du congé de longue maladie

Votre traitement indiciaire vous est versé intégralement pendant 1 an, puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) vous sont versés en intégralité pendant toute la durée de votre CLM si vous percevez ces éléments de rémunération.

Si vous percevez une NBI, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire, tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions.

Elle peut donc vous être versée intégralement pendant 1 an, puis réduite de moitié les 2 années suivantes si vous n'êtes pas remplacé.

Les conditions de suspension ou de maintien de vos primes et indemnités sont fixées par délibération de votre collectivité territoriale employeur.

La demande de mise en congé de longue maladie

La demande par l'agent public

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLM, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Votre demande de CLM est soumise à l'avis du conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela adresser à votre administration un certificat médical de votre médecin précisant que le congé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois).

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins une fois au cours de cette période d'un an de CLM rémunéré à plein traitement.

Si vous refusez de vous y soumettre, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

La demande par l'administration

Votre administration saisit le conseil médical.

Il informe le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

L'administration vous soumet à la fin de chaque période de CLM de 3 ou 6 mois à un examen médical par un médecin agréé. Votre CLM est renouvelé au vu de l'avis du médecin.

Si vous refusez de vous soumettre à ces examens médicaux, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

Les effets du congé de longue maladie sur la carrière

Le temps passé en congé de longue maladie est sans effet sur vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur votre retraite.

Le temps passé en congé de longue maladie ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en congé de maladie ne vous donnent pas droit à des RTT.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de votre stage.

Les obligations de l'agent pendant le congé de longue maladie

Pendant votre congé de longue maladie, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi)
- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez tout travail non autorisé ou vous vous soumettez aux visites de contrôle.

Le temps pendant lequel le versement de votre rémunération a été interrompu compte dans la période de CLM en cours.

La fin de congé

Si vous êtes atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue durée (CLD), vous pouvez demander à être placé en CLD, à la fin de votre 1re année de CLM rémunérée à plein traitement ou à la fin de vos droits à congé de longue maladie.

Pour pouvoir reprendre vos fonctions à la fin de votre CLM, vous devez fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise.

Lorsque vous avez été en CLM pendant la durée maximum de 3 ans, votre reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Il en est de même si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou si vous avez été mis d'office en CLM.

Avis favorable à la reprise du travail

Vous reprenez vos fonctions.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre votre poste de travail sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à la reprise du travail sur les fonctions antérieures

Pour les titulaires :

Vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Pour les stagiaires :

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé placé en congé non rémunéré pendant une période d'un an maximum renouvelable 2 fois si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Le renouvellement de votre congé non rémunéré est prononcé après avis du conseil médical.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, à la fin de votre CLM ou de votre congé non rémunéré, vous êtes licencié.

Si vous étiez détaché pour stage et êtes titulaire d'un autre grade, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes remis à disposition de votre administration d'origine.

Dans votre administration d'origine, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en congé non rémunéré ou de licenciement.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE : FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Le placement en congé de longue maladie

Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de longue maladie (CLM) si vous êtes atteint d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Vous pouvez être placé en CLM, que vous soyez fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté .

Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

La mise en CLM peut intervenir à votre demande.

Votre mise en CLM peut aussi intervenir à la demande de votre administration employeur si, au vu d'une attestation du médecin du travail ou d'un rapport de vos supérieurs hiérarchiques, votre état de santé pourrait justifier votre mise en congé.

La durée du congé de longue maladie

La durée du CLM est de 3 ans maximum.

Le CLM peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1re période de CLM part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie.

Le CMO est requalifié en CLM.

Si vous avez obtenu un CLM de 3 ans, vous ne pouvez bénéficier d'un nouveau CLM qu'à la condition d'avoir repris vos fonctions pendant au moins 1 an.

La rémunération du congé de longue maladie

Votre traitement indiciaire vous est versé intégralement pendant 1 an, puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) vous sont versés en intégralité pendant toute la durée de votre CLM si vous percevez ces éléments de rémunération.

Si vous percevez une NBI, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire, tant que vous n'êtes pas remplacé dans vos fonctions.

Elle peut donc vous être versée intégralement pendant 1 an, puis réduite de moitié les 2 années suivantes si vous n'êtes pas remplacé.

L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) vous est versée dans les mêmes proportions que le traitement : intégralement pendant 1 an, puis réduite de moitié les 2 années suivantes.

La demande de mise en congé de longue maladie

La demande par l'agent public

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLM, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Votre demande de CLM est soumise à l'avis du conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela adresser à votre administration un certificat médical de votre médecin précisant que le congé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois).

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins une fois au cours de cette période d'un an de CLM rémunéré à plein traitement.

Si vous refusez de vous y soumettre, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

La demande par l'administration

Votre administration saisit le conseil médical.

Il informe le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLM est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

L'administration vous soumet à la fin de chaque période de CLM de 3 ou 6 mois à un examen médical par un médecin agréé. Votre CLM est renouvelé au vu de l'avis du médecin.

Si vous refusez de vous soumettre à ces examens médicaux, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période d'un an de CLM rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

Les effets du congé de longue maladie sur la carrière

Le temps passé en congé de longue maladie est sans effet sur vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur votre retraite.

Le temps passé en congé de longue maladie ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en congé de maladie ne vous donnent pas droit à des RTT.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de votre stage.

Les obligations de l'agent pendant le congé de longue maladie

Pendant votre congé de longue maladie, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi)
- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez tout travail non autorisé ou vous vous soumettez aux visites de contrôle.

Le temps pendant lequel le versement de votre rémunération a été interrompu compte dans la période de CLM en cours.

La fin de congé

Si vous êtes atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue durée (CLD), vous pouvez demander à être placé en CLD, à la fin de votre 1re année de CLM rémunérée à plein traitement ou à la fin de vos droits à congé de longue maladie.

Pour pouvoir reprendre vos fonctions à la fin de votre CLM, vous devez fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise.

Lorsque vous avez été en CLM pendant la durée maximum de 3 ans, votre reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Il en est de même si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou si vous avez été mis d'office en CLM.

Avis favorable à la reprise du travail

Vous reprenez vos fonctions.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre votre poste de travail sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à la reprise du travail sur les fonctions antérieures

Pour les titulaires :

Vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

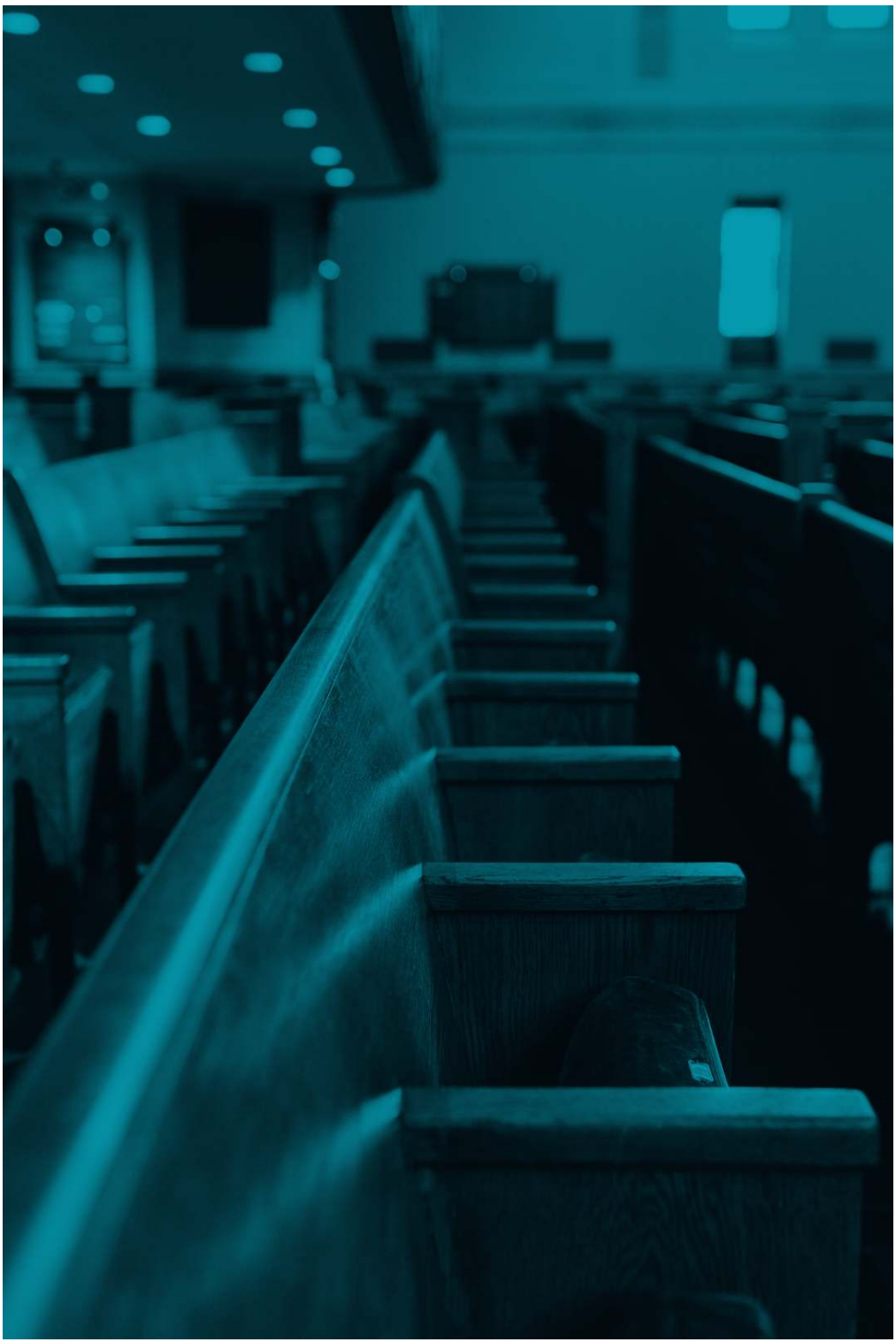
Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Si vous êtes atteint d'une maladie grave (cancer, déficit immunitaire: Insuffisance des moyens de défense de l'organisme à le protéger contre les bactéries, virus ou parasites grave et acquis, ...), vous pouvez être placé pendant 5 ans maximum en congé de longue durée, dont 3 ans rémunérés à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.



Le placement en congé de longue durée

Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de longue durée (CLD) si vous êtes atteint par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions :

- Cancer
- Déficit immunitaire: Insuffisance des moyens de défense de l'organisme à le protéger contre les bactéries, virus ou parasites grave et acquis
- Maladie mentale
- Tuberculose
- Poliomyélite

Le CLD est attribué à la fin de la 1re année de congé de longue maladie (CLM) rémunérée à plein traitement.

Toutefois, si vous avez épuisé vos droits à l'année rémunérée à plein traitement d'un CLM, vous pouvez être placé directement en CLD.

Si vous êtes placé en CLD à la fin de votre 1re année de CLM à plein traitement, cette 1re année de CLM est reconsidérée comme une année de CLD.

À la fin de votre 1re année de CLM rémunérée à plein traitement, vous pouvez demander à être maintenu en CLM.

L'administration vous accorde la prolongation de votre CLM ou un CLD après avis du conseil médical.

Si vous obtenez la prolongation de votre CLM, vous ne pouvez alors plus bénéficier d'un CLD pour la même pathologie tant que vous n'avez pas repris vos fonctions au moins 1 an entre la fin de votre CLM et le début du CLD.

La durée du congé de longue durée

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans.

Le CLD peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Vous ne pouvez pas obtenir plusieurs CLD, au cours de votre carrière, pour la même catégorie d'affections.

Si vous avez bénéficié d'un CLD pour l'une des 5 catégories d'affections y ouvrant droit, vous pouvez à nouveau être placé en CLD pour une affection de la même catégorie si vous n'avez pas épuisé vos droits aux 5 ans maximum de CLD.

Si vous contractez une nouvelle affection, différente de celle qui a conduit à votre mise en CLD, vous avez droit à l'intégralité d'un nouveau CLD de 5 ans.

La demande de mise en congé de longue durée

Demande formulée par l'agent

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLD, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant votre situation.

Votre demande de CLD est soumise à l'avis du conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLD est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

Vous devez pour cela adresser à votre administration un certificat médical de votre médecin précisant que le congé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois).

Votre administration vous soumet à un examen par un médecin agréé au moins une fois par an.

Si vous refusez de vous y soumettre, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

Demande formulée par l'administration

Votre administration saisit le conseil médical.

Elle informe le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Lors de l'instruction de votre dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de votre administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication de votre dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical vous transmet son avis et le transmet également à votre administration.

Tant que vous n'avez pas épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre CLD est accordé par votre administration sans que le conseil médical soit saisi.

L'administration vous soumet à la fin de chaque période de CLD de 3 ou 6 mois à un examen médical par un médecin agréé. Votre CLD est renouvelé au vu de l'avis du médecin.

Si vous refusez de vous soumettre à ces examens médicaux, votre rémunération ne vous est plus versée.

Lorsque vous avez épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement de votre congé est soumis à l'avis du conseil médical.

La rémunération du congé de longue durée

Votre traitement indiciaire vous est versé en totalité pendant 3 ans, puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) vous sont versés en totalité pendant toute la durée de votre CLD, si vous percevez ces éléments de rémunération.

Si vous percevez la nouvelle bonification indiciaire (NBI), son versement est suspendu pendant votre CLD.

Le versement de vos primes et indemnités est suspendu pendant votre CLD.

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), vous conservez les primes versées pendant le CMO jusqu'à la date d'admission en CLD.

Les obligations de l'agent pendant le congé de longue durée

Pendant votre congé de longue durée, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi)
- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez tout travail non autorisé ou vous soumettez aux visites de contrôle.

Le temps pendant lequel le versement de votre rémunération a été interrompu compte dans la période de CLD en cours.

Les effets du congé de longue durée sur la carrière

Le temps passé en congé de longue durée est sans effet sur vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur votre retraite.

Le temps passé en congé de longue durée ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes pendant lesquelles vous êtes en congé de maladie ne vous donnent pas droit à des RTT.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de votre stage.

La fin de congé

Pour pouvoir reprendre vos fonctions à la fin de votre CLD, vous devez fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise.

Lorsque vous avez été en CLD pendant la durée maximum de 5 ans, votre reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Il en est de même si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou si vous avez été mis d'office en CLD.

Avis favorable à la reprise du travail

Vous êtes réaffecté sur un emploi correspondant à votre grade.

A votre mise en CLD, votre ancien emploi est devenu vacant. En l'absence d'emploi vacant correspondant à votre grade à la fin de votre CLD, vous êtes réintégré en surnombre. Le surnombre est résorbé à la 1re vacance d'emploi correspondant à votre grade.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre votre poste de travail sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à votre reprise du travail sur vos fonctions antérieures

Si vous êtes titulaire :

Vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et que vous n'avez pas droit à un CLD, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si vous êtes stagiaire :

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail, vous pouvez être placé en congé non rémunéré pendant une période d'un an maximum renouvelable 2 fois si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Le renouvellement de votre congé non rémunéré est prononcé après avis du conseil médical.

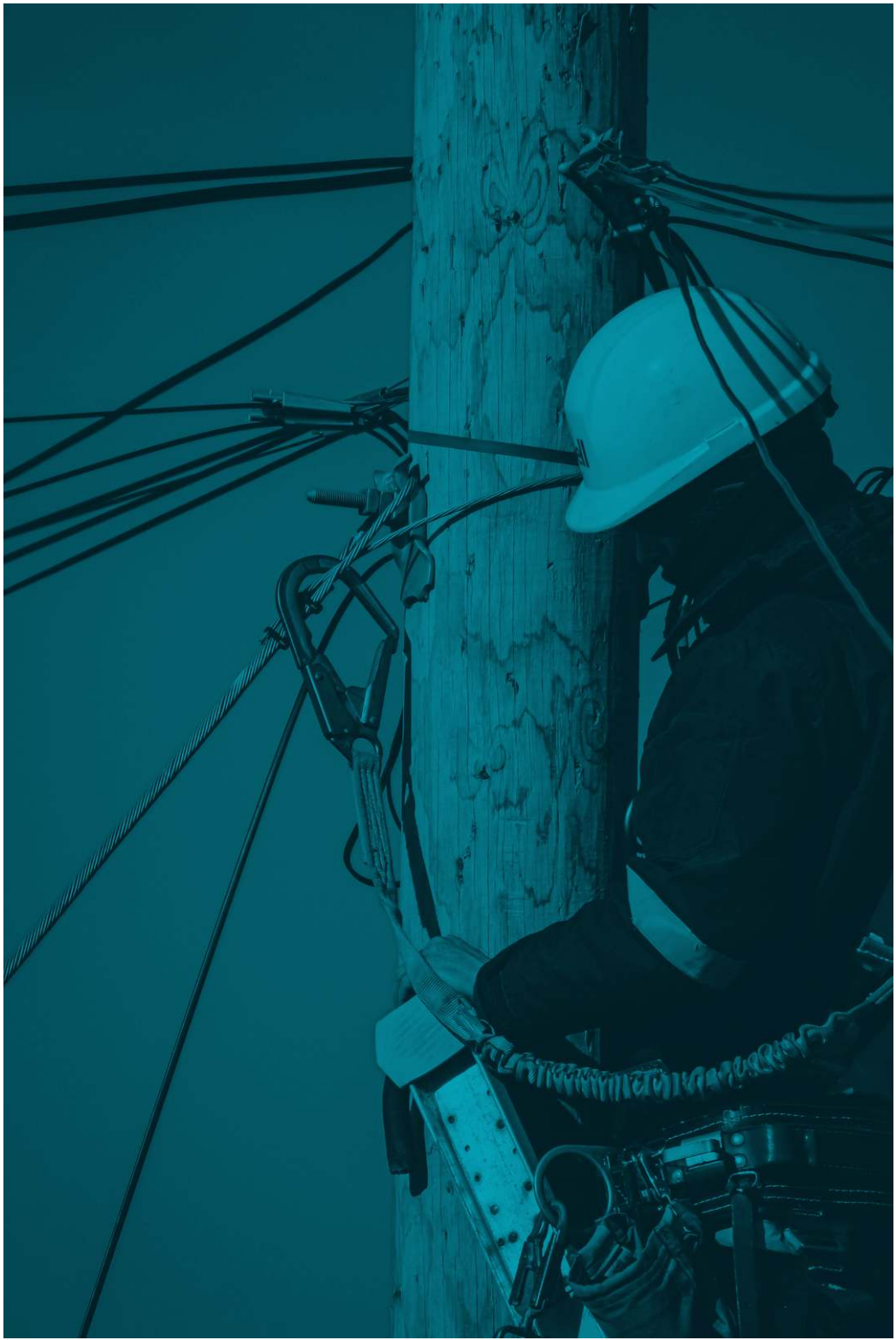
Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, à la fin de votre CLD ou de votre congé non rémunéré, vous êtes licencié.

Si vous étiez détaché pour stage et êtes titulaire d'un autre grade, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes remis à disposition de votre administration d'origine.

Dans votre administration d'origine, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en congé non rémunéré ou de licenciement.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.



CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) DU FONCTIONNAIRE

Si vous êtes victime d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle et êtes dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, vous avez droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

CITIS : VICTIME D'UN ACCIDENT (DU TRAVAIL OU DE TRAJET)

Le placement en CITIS

Vous êtes placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- Vous êtes victime d'un accident reconnu imputable au service, communément appelé accident de travail. Il s'agit d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions ou dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice d'une activité qui constitue le prolongement normal de vos fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.
- Vous êtes victime d'un accident de trajet reconnu imputable au service sur le parcours habituel entre votre résidence et votre lieu de travail ou votre lieu de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service

La demande de mise en congé

Transmission d'une déclaration d'accident

Pour obtenir un Citis, vous devez adresser par tout moyen à votre administration une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet.

La déclaration comporte les documents suivants :

- Formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet et les lésions causées par cet accident
- Certificat médical établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail

Vous devez transmettre la déclaration d'accident dans les 15 jours suivant la date de l'accident.

Quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

Si l'accident entraîne un arrêt de travail, vous devez transmettre cet arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement.

Votre médecin vous établit pour cela un certificat médical accident du travail-maladie professionnelle.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration votre prolongation dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

En cas de non respect de ce délai de 48 heures, la rémunération due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié.

En cas de non respect des délais de transmission, la demande de prise en charge de l'accident dans le cadre d'un Citis est rejetée.

La réduction de moitié de votre rémunération concerne votre traitement indiciaire brut et vos primes et indemnités.

En revanche, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en intégralité :

- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports en commun utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail

- Avantages en nature
- Remboursement de frais
- Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Part ou intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique

Examen de votre demande par l'administration

L'administration se prononce sur l'imputabilité au service de votre accident, c'est-à-dire qu'elle examine si le lien entre l'accident et le service est établi.

Elle doit se prononcer dans le délai d'1 mois à partir de la date à laquelle elle reçoit votre déclaration d'accident et votre certificat médical.

L'administration peut vous soumettre à une expertise médicale par un médecin agréé pour vérifier le lien entre l'accident et le service.

Elle peut également mener une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances ayant conduit à l'accident.

L'avis du conseil médical est recueilli lorsque le lien entre l'accident et le service n'est pas clairement établi en raison d'une faute personnelle de votre part ou de toute autre circonstance particulière.

Votre administration vous informe lorsqu'un examen par un médecin agréé ou une enquête complémentaire ou l'avis du conseil médical est nécessaire.

Dans ce cas, le délai d'un mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de votre accident est prolongé de 3 mois.

En l'absence de décision de l'administration à la fin du délai d'1 ou 4 mois, vous êtes placé provisoirement en Citis pour la durée indiquée sur le certificat médical.

À la fin de l'instruction de votre demande de Citis, votre administration se prononce sur l'imputabilité au service de votre accident.

Si ce lien entre le service et votre accident est constaté, vous êtes placé en congé pour la durée de votre arrêt de travail.

Pour obtenir la prolongation de votre congé, vous devez adresser un nouveau certificat médical à votre administration.

Si l'administration ne constate pas finalement l'imputabilité au service de l'accident, elle retire sa décision de placement provisoire en Citis.

Dans ce cas, vous devez rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par votre administration.

La rémunération du CITIS

Vous conservez l'intégralité de votre traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Vous conservez également vos primes et indemnités, sauf les primes et indemnités suivantes qui cessent d'être versées :

- Indemnités spécifiques qui rétribuent des sujétions: Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) particulières, qui cessent d'être versées si vous êtes remplacé
- Primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Primes liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail

Vous avez également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

Les obligations lors du congé

Pendant votre congé pour invalidité temporaire imputable au service, vous devez vous soumettre aux examens médicaux demandés par votre administration.

Votre administration peut faire procéder à tout moment à votre examen par un médecin agréé.

Si votre congé dure plus de 6 mois, votre administration fait en outre procéder obligatoirement à un examen au moins 1 fois par an.

Vous et votre administration pouvez saisir le conseil médical pour avis si vous contestez les conclusions du médecin agréé.

En cas de refus de vous soumettre à un examen médical, votre rémunération n'est plus versée jusqu'à ce vous réalisiez l'examen.

Pendant votre congé, vous devez cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi).

En cas de non respect de cette obligation, votre rémunération n'est plus versée et vous devez rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par votre administration.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez toute activité rémunérée non autorisée.

Vous devez aussi respecter les obligations suivantes :

- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Les effets du congé sur la carrière

Lorsque vous êtes placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, vous conservez vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Le temps passé en Citis compte également pour votre retraite.

Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

La fin du congé

Lorsque vous êtes guéri ou que les lésions résultant de votre accident sont stabilisées, vous devez transmettre à votre administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation: En matière de sécurité sociale, moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions, vous êtes réintégré dans votre emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à votre grade.

Si vous êtes fonctionnaire d'État ou hospitalier et si vous avez été en congé plus de 12 mois consécutifs, votre emploi précédent a été déclaré vacant et vous pouvez avoir été remplacé par un autre fonctionnaire.

En l'absence de poste vacant correspondant à votre grade, vous êtes réintégré en surnombre.

Ce surnombre est résorbé à la 1re vacance d'emploi de votre grade.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si votre état de santé évolue après la date de guérison ou de consolidation de votre blessure et nécessite un traitement médical, vous pouvez à nouveau être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Vous devez déclarer votre rechute dans le mois suivant sa constatation médicale à l'administration dans laquelle vous êtes affecté à la date de votre déclaration.

La déclaration de rechute s’effectue au moyen du même formulaire que la déclaration initiale d'accident.

Le formulaire doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail.

L'administration examine votre demande de mise en congé dans les mêmes conditions que lors de votre demande initiale de congé.

Si vous avez été mis à la retraite pour invalidité, vous pouvez demander à l'administration qui a prononcé votre radiation des cadres à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident dont a découlé votre radiation.

Vous pouvez aussi demander à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident en cas de rechute.

COUR
D'APPEL

CITIS : VICTIME D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Le placement en CITIS

Vous êtes placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) si vous contractez une maladie professionnelle dans l'exercice de vos fonctions.

La demande de mise en congé

Pour obtenir un Citis, vous devez adresser par tout moyen à votre administration une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet.

La déclaration comporte les documents suivants :

- Formulaire de déclaration de maladie professionnelle précisant les circonstances de la maladie et les lésions causées par cet maladie
- Certificat médical établi par votre médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de la maladie et la durée probable de l'incapacité de travail

Vous devez transmettre la déclaration de maladie professionnelle dans les 2 ans suivant la date de la 1re constatation médiale de votre maladie ou la date à laquelle vous êtes informé par un certificat médical du lien possible entre votre maladie et une activité professionnelle.

Lorsque des modifications sont apportées aux tableaux de maladies professionnelles après qu'il a été médicalement constaté que vous êtes atteint d'une maladie inscrite à ces tableaux, vous devez adresser votre déclaration de maladie professionnelle dans les 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur de ces modifications.

Dans ce cas, la reconnaissance de votre maladie professionnelle débute à la date d'entrée en vigueur des modifications des tableaux de maladies professionnelles.

Votre médecin vous établit pour cela un certificat médical accident du travail-maladie professionnelle.

Vous devez envoyer le volet n°1 à votre administration et conserver les 2 autres volets.

Si la maladie entraîne un arrêt de travail, vous devez aussi transmettre à votre administration le 4e volet d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration votre prolongation dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

En cas de non respect de ce délai de 48 heures, la rémunération due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié.

En cas de non respect des délais de transmission, la demande de prise en charge de l'accident dans le cadre d'un Citis est rejetée.

La réduction de moitié de votre rémunération concerne votre traitement indiciaire brut et vos primes et indemnités.

En revanche, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en intégralité :

- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports en commun utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail

- Avantages en nature
- Remboursement de frais
- Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Part ou intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique

Examen de la demande par l'administration

L'administration se prononce sur l'imputabilité au service de votre maladie, c'est-à-dire qu'elle examine si le lien entre la maladie et le service est établi.

Elle doit se prononcer dans le délai de 2 mois à partir de la date à laquelle elle reçoit votre dossier complet comprenant la déclaration de la maladie professionnelle, le certificat médical et le résultat des examens médicaux complémentaires éventuellement prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

L'administration peut vous soumettre à une expertise médicale par un médecin agréé pour vérifier le lien entre la maladie et le service.

Elle peut également mener une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances ayant conduit à l'apparition de la maladie.

L'avis du conseil médical est recueilli lorsque l'affection résulte d'une maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles.

Le médecin du travail remet un rapport au conseil médical, sauf s'il constate que votre maladie est liée au service. Dans ce cas, il en informe l'administration.

Votre administration vous informe lorsqu'un examen par un médecin agréé ou une enquête complémentaire ou l'avis du conseil médical est nécessaire.

Dans ce cas, le délai de 2 mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de votre maladie est prolongé de 3 mois.

En l'absence de décision de l'administration à la fin du délai de 2 ou 5 mois, vous êtes placé provisoirement en Citis pour la durée indiquée sur le certificat médical.

À la fin de l'instruction de votre demande de Citis, votre administration se prononce sur l'imputabilité au service de votre maladie.

Si ce lien entre le service et votre maladie est constaté, vous êtes placé en congé pour la durée de votre arrêt de travail.

Pour obtenir la prolongation de votre congé, vous devez adresser un nouveau certificat médical à votre administration.

Si l'administration ne constate pas finalement l'imputabilité au service de la maladie, elle retire sa décision de placement provisoire en Citis.

Dans ce cas, vous devez rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par votre administration.

La rémunération du congé

Vous conservez l'intégralité de votre traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Vous conservez également vos primes et indemnités, sauf les primes et indemnités suivantes qui cessent d'être versées :

- Indemnités spécifiques qui rétribuent des sujétions: Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) particulières, qui cessent d'être versées si vous êtes remplacé
- Primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Primes liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail

Vous avez également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

Les obligations lors du congé

Pendant votre congé pour invalidité temporaire imputable au service, vous devez vous soumettre aux examens médicaux demandés par votre administration.

Votre administration peut faire procéder à tout moment à votre examen par un médecin agréé.

Si votre congé dure plus de 6 mois, votre administration fait en outre procéder obligatoirement à un examen au moins 1 fois par an.

Vous et votre administration pouvez saisir le conseil médical pour avis si vous contestez les conclusions du médecin agréé.

En cas de refus de vous soumettre à un examen médical, votre rémunération n'est plus versée jusqu'à ce vous réalisiez l'examen.

Pendant votre congé, vous devez cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi).

En cas de non respect de cette obligation, votre rémunération n'est plus versée et vous devez rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par votre administration.

Votre rémunération est rétablie à partir du jour où vous cessez toute activité rémunérée non autorisée.

Vous devez aussi respecter les obligations suivantes :

- Informer votre administration de tout changement de résidence
- Informer votre administration de toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Les effets du congé sur la carrière

Lorsque vous êtes placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, vous conservez vos droits à avancement (d'échelon et de grade).

Le temps passé en Citis compte également pour votre retraite.

Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service ne réduit pas vos droits aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

La fin du congé

Lorsque vous êtes guéri ou que les lésions résultant de votre maladie sont stabilisées, vous devez transmettre à votre administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions, vous êtes réintégré dans votre emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à votre grade.

Si vous êtes fonctionnaire d'État ou hospitalier et si vous avez été en congé plus de 12 mois consécutifs, votre emploi précédent a été déclaré vacant et vous pouvez avoir été remplacé par un autre fonctionnaire.

En l'absence de poste vacant correspondant à votre grade, vous êtes réintégré en surnombre.

Ce surnombre est résorbé à la 1re vacance d'emploi de votre grade.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si votre état de santé évolue après la date de guérison ou de consolidation de vos lésions et nécessite un traitement médical, vous pouvez à nouveau être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Vous devez déclarer votre rechute dans le mois suivant sa constatation médicale à l'administration dans laquelle vous êtes affecté à la date de votre déclaration.

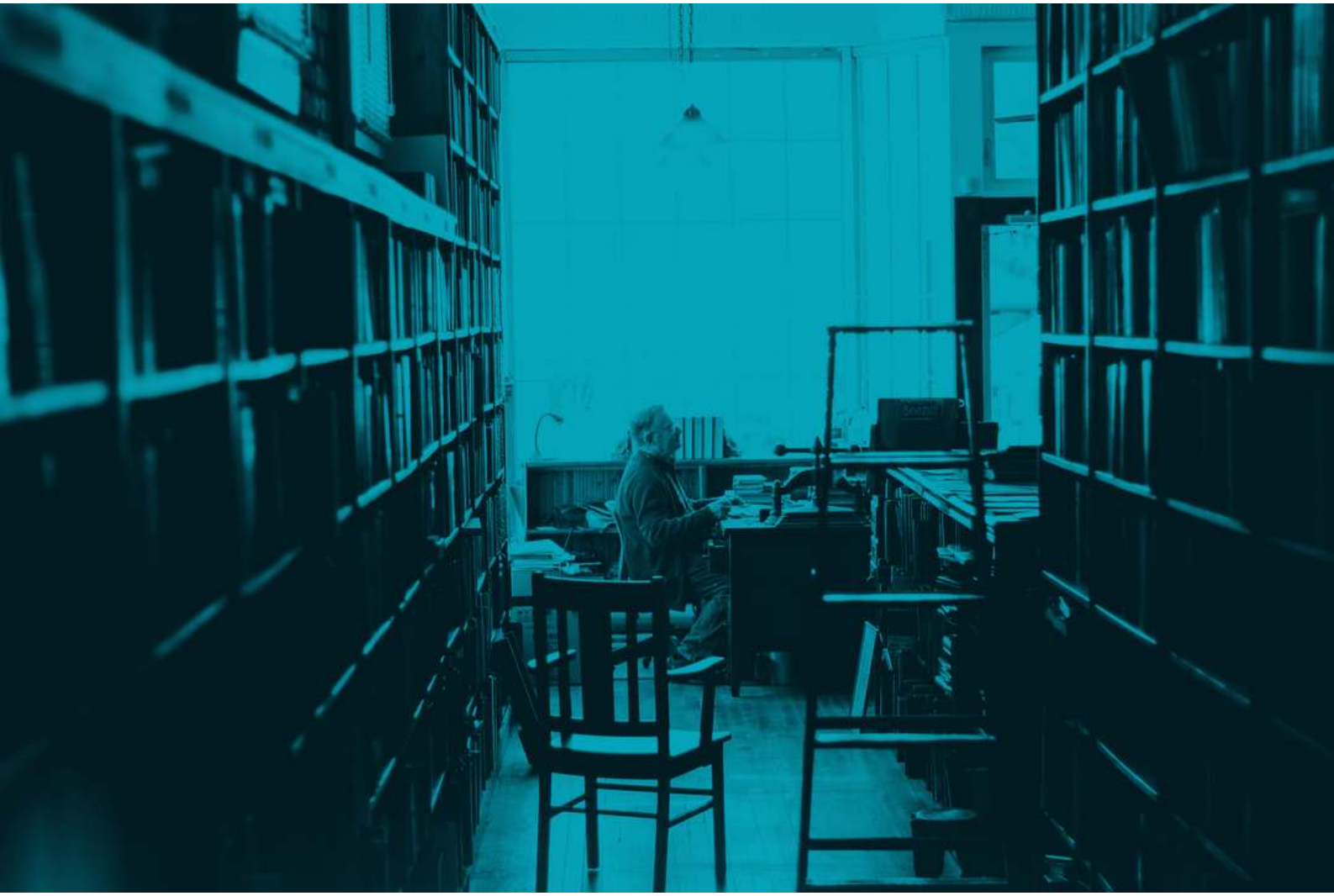
La déclaration de rechute s’effectue au moyen du même formulaire que la déclaration initiale d'accident.

Le formulaire doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail.

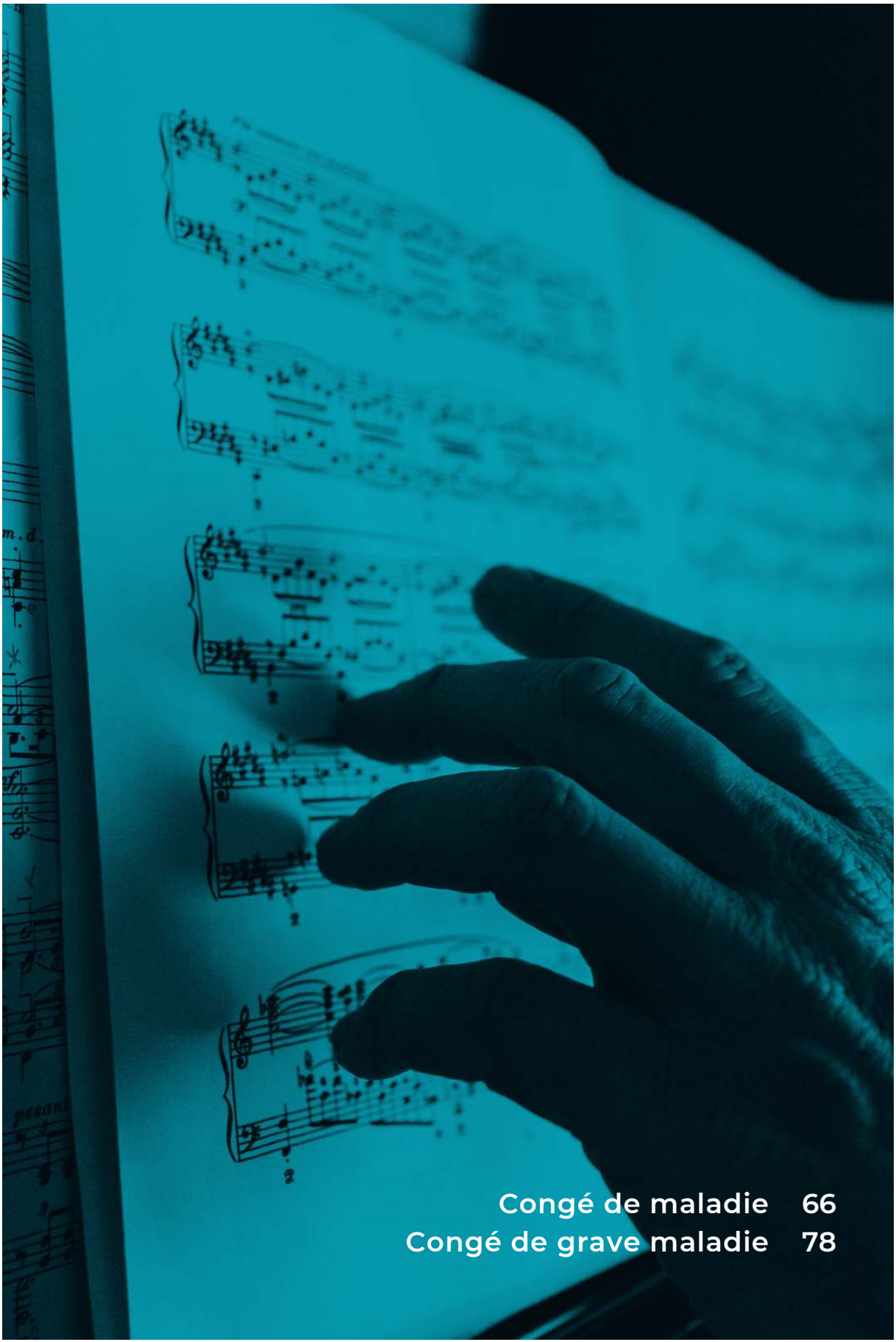
L'administration examine votre demande de mise en congé dans les mêmes conditions que lors de votre demande initiale de congé.

Si vous avez été mis à la retraite pour invalidité, vous pouvez demander à l'administration qui a prononcé votre radiation des cadres à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie dont a découlé votre radiation.

Vous pouvez aussi demander à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie en cas de rechute.



POUR UN CONTRACTUEL



Congé de maladie 66
Congé de grave maladie 78

CONGÉ DE MALADIE D'UN AGENT CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Vous êtes contractuel et malade ou victime d'un accident et dans l'incapacité de travailler ? Vous pouvez être placé en congé de maladie par votre administration employeur sur présentation d'un arrêt de travail.

ACCIDENT OU MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Le placement en congé de maladie

Si vous êtes en activité, vous pouvez être placé en congé de maladie lorsque la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous pouvez être placé en congé de maladie que vous soyez en CDD ou en CDI, quelle que soit votre ancienneté.

Vous devez pour cela adresser à votre administration et à votre CPAM un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

Vous devez adresser les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM et le volet n°3 à votre administration.

En général, votre médecin vous remet seulement le volet n°3 destiné à votre administration employeur et transmet lui-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM.

En cas de renouvellement de votre arrêt de travail, vous devez transmettre à votre administration et à votre CPAM votre prolongation dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail.

Si vous devez envoyer vous-même les volets n°1 et 2 à votre CPAM et si vous ne respectez pas le délai de 48 heures, votre CPAM vous adresse un courrier vous rappelant ce délai à respecter.

Elle vous informe également que vous vous exposez à une réduction de 50 % du montant de vos indemnités journalières en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce 1er envoi tardif.

En cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail, les indemnités journalières dues entre la date d'établissement de ce nouvel arrêt et la date de sa transmission sont réduites de moitié.

Le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité de respecter le délai de 48 heures. Vous devez dans ce cas joindre à votre arrêt de travail un courrier expliquant votre situation accompagné des justificatifs en votre possession.

Si, à la fin de votre arrêt de travail, vous n'avez toujours pas envoyé votre avis d'arrêt de travail, vous ne serez pas indemnisé par la Sécurité sociale.

La rémunération du congé

Pendant votre arrêt de travail, vous pouvez percevoir, dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé, les indemnités journalières (IJ) pour maladie non professionnelle de la Sécurité sociale.

De plus, selon votre ancienneté dans la fonction publique, vous pouvez bénéficier, pendant une durée déterminée, de votre plein traitement, puis de votre demi-traitement indiciaire.

Les indemnités journalières sont alors déduites du plein ou du demi-traitement.

En pratique, soit votre administration vous verse la totalité de votre plein ou demi-traitement et perçoit les IJ à votre place, soit elle vous verse seulement la part de votre traitement indiciaire complémentaire aux IJ.

Dans ce 2e cas, vous devez communiquer à votre administration le montant des indemnités journalières que vous percevez.

Votre administration peut suspendre le versement de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

Selon votre ancienneté, vous avez droit, pendant 12 mois consécutifs en cas d'arrêts de travail continus, ou 300 jours en cas d'arrêts discontinus, à votre plein traitement puis à votre demi-traitement dans les limites suivantes :

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de rémunération du plein ou du demi-traitement
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement
Après 4 ans de service	90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement

La période de 12 mois ou de 300 jours est mobile et se calcule de date à date.

La durée de service exigée pour avoir droit à une rémunération à plein traitement, puis à demi-traitement, est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis auprès de votre administration employeur.

Les services interrompus moins de 4 mois sont pris en compte.

Si vous avez moins de 4 mois d'ancienneté, vous pouvez être placé en congé de maladie sans traitement pendant 1 an maximum.

Vous percevez les indemnités journalières de la Sécurité sociale si vous remplissez les conditions pour en bénéficier.

Si vous percevez l'indemnité de résidence, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Si vous percevez le supplément familial de traitement (SFT), il vous est versé en intégralité pendant toute la durée de votre arrêt de travail.

Les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Les obligations de l'agent pendant le congé

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions du médecin
- Vous soumettre aux visites médicales de contrôle
- Respecter les heures de sorties autorisées par le médecin
- Ne pas exercer d'activité non autorisée
- Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail

Les effets du congé de maladie sur la situation administrative

Le congé de maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier des congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- Congé pour formation professionnelle
- Congé de représentation
- Congé de formation à l'hygiène et la sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de grave maladie
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale

- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un proche ou pour suivre son conjoint
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création d'entreprise

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors du classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps de l'État.

La fin du congé

Aptitude à la reprise des fonctions

Vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Inaptitude temporaire

Si vous êtes toujours temporairement inapte à reprendre le travail à fin de votre congé de maladie, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pendant 1 an maximum.

Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous puissiez reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de ce congé non rémunéré, vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur ou sur un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Si votre congé sans traitement a duré au moins 1 an, vous ne pouvez être réemployé que si vous en faites la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande de votre part, vous êtes considéré comme démissionnaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé non rémunéré, vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.

Inaptitude définitive

Vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.

ACCIDENT OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Le placement en congé de maladie

Si vous êtes en activité, vous pouvez être placé en congé de maladie lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous pouvez être placé en congé de maladie que vous soyez en CDD ou en CDI, quelle que soit votre ancienneté.

Vous devez informer votre administration employeur de votre accident ou de votre maladie.

Vous devez aussi effectuer auprès de votre CPAM la même démarche qu'un salarié du secteur privé pour faire reconnaître votre accident ou votre maladie comme accident ou maladie professionnelle.

La rémunération du congé

Pendant votre congé de maladie, vous percevez, dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé, les indemnités journalières pour accident du travail ou les indemnités journalières pour maladie professionnelle de la Sécurité sociale.

De plus, selon votre ancienneté dans la fonction publique, vous bénéficiez, pendant une durée déterminée, de votre plein traitement indiciaire.

Les indemnités journalières sont déduites du plein traitement.

Durée de rémunération à plein traitement	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Dès l'entrée en fonction	30 jours
Après 2 ans de service	60 jours
Après 4 ans de service	90 jours

À la fin de la période de rémunération à plein traitement, vous bénéficiez des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Elles vous sont versées par votre administration si vous avez été recruté sur un emploi à temps complet ou par un contrat de plus d'un an.

Dans les autres cas, les indemnités journalières vous sont versées par votre CPAM.

La durée de service exigée pour avoir droit au plein traitement est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis auprès de votre administration employeur.

Les services interrompus moins de 4 mois sont pris en compte.

Si vous percevez l'indemnité de résidence, elle vous est versée dans les mêmes proportions que votre traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Si vous percevez le supplément familial de traitement (SFT), il vous est versé en intégralité pendant toute la durée de votre arrêt de travail.

Les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Les obligations de l'agent pendant le congé

Pendant votre arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions du médecin
- Vous soumettre aux visites médicales de contrôle
- Respecter les heures de sorties autorisées par le médecin
- Ne pas exercer d'activité non autorisée
- Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail

Les effets du congé de maladie sur la situation administrative

Le congé de maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et bénéficier des congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- Congé pour formation professionnelle
- Congé de représentation
- Congé de formation à l'hygiène et la sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de grave maladie
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale

- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un proche ou pour suivre son conjoint
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création d'entreprise

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

La durée des congés de maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de votre rémunération et pour déterminer vos droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors du classement en cas de réussite à un concours d'accès à un corps de l'État.

La fin du congé

Aptitude à la reprise des fonctions

Vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Inaptitude temporaire

Si vous êtes toujours temporairement inapte à reprendre le travail à fin de votre congé de maladie, vous êtes placé en congé de maladie non rémunéré pendant 1 an maximum.

Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous puissiez reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de ce congé non rémunéré, vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur ou sur un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Si votre congé sans traitement a duré au moins 1 an, vous ne pouvez être réemployé que si vous en faites la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande de votre part, vous êtes considéré comme démissionnaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé non rémunéré, vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.

Inaptitude définitive

Vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE D'UN AGENT CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

En tant qu'agent contractuel, vous avez droit à un congé de grave maladie sous condition d'ancienneté. La maladie qui vous met dans l'impossibilité d'exercer votre activité doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Vous pouvez être placé en congé de grave maladie si vous êtes atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Vous pouvez être placé en congé de grave maladie que vous soyez en CDD ou en CDI.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de grave maladie, vous devez avoir au moins 3 ans d'ancienneté.

Si vous avez été recruté pour satisfaire un besoin temporaire, la durée de service exigée est calculée à partir de la date de conclusion initiale de votre contrat en cours, même s'il a été renouvelé depuis. C'est le cas si vous avez été recruté en remplacement d'un agent absent ou pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier d'activité.

Si vous avez été recruté pour un autre motif, la durée de service exigée est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis auprès de votre administration employeur. Les services interrompus moins de 4 mois sont pris en compte.

Quelle démarche ?

Vous devez adresser à votre administration une demande de congé de grave maladie sur papier libre. Votre administration peut avoir mis en place un formulaire de demande. Renseignez vous auprès de votre direction des ressources humaines.

Votre demande de congé doit être accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Votre médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Le secrétariat du comité médical vous fait passer une contre-visite auprès d'un médecin agréé compétent pour la maladie dont vous êtes atteint.

Votre demande de congé de grave maladie est ensuite soumise à l'avis du comité médical. Si le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite ne siège pas au comité médical, le comité médical peut demander à l'entendre.

Le médecin du travail rattaché à votre administration est informé de la réunion. Il peut obtenir, s'il le demande, communication de votre dossier. Il peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion.

Vous ou votre administration pouvez faire entendre le médecin de votre choix.

Le comité médical transmet son avis à l'administration. Elle vous le communique et prend sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours, par l'administration ou vous-même, devant le comité médical supérieur.

Au vu de l'avis du comité médical, votre administration vous place en congé de grave maladie.

L'administration n'est pas obligée de suivre l'avis du comité médical. Dans ce cas, elle doit en informer le secrétariat du comité médical.

La durée du congé

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

La demande de congé de grave maladie peut être présentée pendant un congé de maladie. Dans ce cas, la 1re période de congé de grave maladie part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie et le congé de maladie est requalifié en congé de grave maladie.

Le renouvellement est accordé selon la même démarche que la 1re demande.

Vous pouvez bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) si vous reprenez vos fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

La durée du congé

Pendant votre congé de grave maladie, vous percevez des indemnités journalières (IJ) pour maladie non professionnelle dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé.

En outre, vous pouvez bénéficier du maintien de votre plein traitement indiciaire pendant 1 an, puis de votre demi-traitement pendant 2 ans. Les indemnités journalières sont déduites du plein ou du demi-traitement.

En pratique :

- Soit votre administration vous verse l'intégralité de votre plein ou demi-traitement et perçoit les indemnités journalières à votre place.
- Soit elle vous verse seulement la part de votre traitement indiciaire complémentaire aux indemnités journalières. Dans ce cas, vous devez communiquer à votre administration le montant des indemnités journalières que vous percevez. Votre administration peut suspendre le versement de votre traitement jusqu'à la transmission de cette information.

L'indemnité de résidence est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Le supplément familial de traitement (SFT) est maintenu en intégralité.

Les primes et indemnités ne vous sont plus versées.

La situation de l'agent

Le congé de grave maladie est pris en compte dans le calcul de la durée de services requise pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés suivants :

- Congés annuels
- Congé pour formation syndicale
- Congé pour formation professionnelle

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de grave maladie
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale
- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un proche, pour suivre son conjoint
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant
- Congé pour raisons de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création d'entreprise

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

La durée du congé de grave maladie est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de la rémunération et l'ouverture des droits à formation.

Elle est aussi prise en compte pour se présenter aux concours internes et lors du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de l'État, dans les cadres d'emplois territoriaux,

La fin du congé

Aptitude à la reprise des fonctions

Vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur.

Si cela n'est pas possible, vous êtes réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Inaptitude temporaire

Vous êtes placé en congé de maladie sans traitement pendant 1 an maximum.

Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il est possible que vous puissiez reprendre vos fonctions à la fin de cette période complémentaire.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions à la fin de ce congé non rémunéré, vous êtes réemployé sur votre emploi antérieur ou sur un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

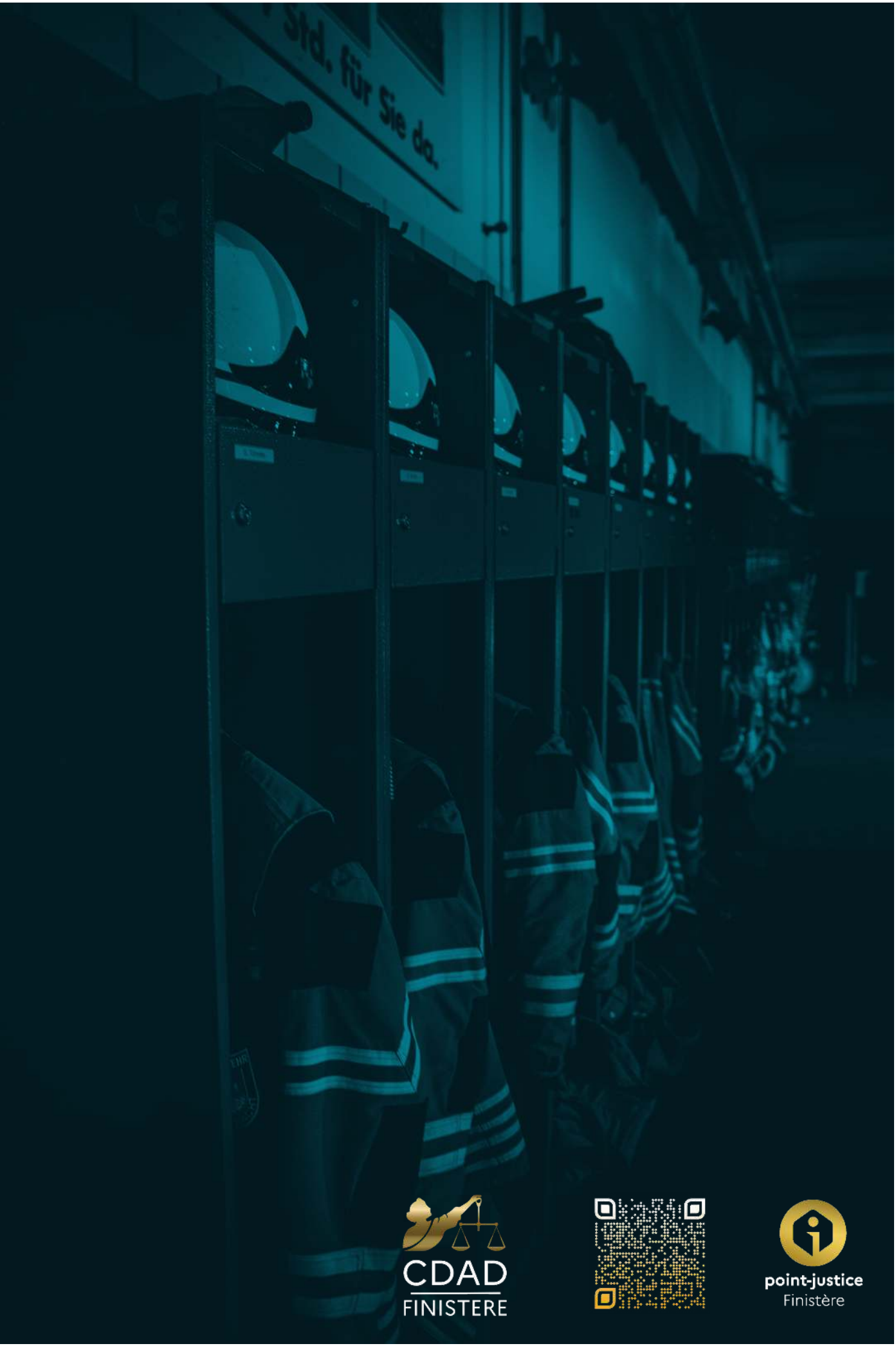
Si votre congé sans traitement a duré au moins 1 an, vous ne pouvez être réemployé que si vous en faites la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande de votre part, vous êtes considéré comme démissionnaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin de votre congé non rémunéré, vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.

Inaptitude définitive

Vous êtes reclassé dans un autre emploi ou, si le reclassement n'est pas possible, licencié.



CDAD
FINISTERE

point-justice
Finistère