

*Le point  
sur...*

# ... Le congé de longue durée

## LES TEXTES :

- ◆ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 21).
- ◆ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 34, 34 bis, 35).
- ◆ Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires.
- ◆ Arrêté du 3 décembre 1959 relatif aux examens médicaux effectués en vue du dépistage, chez les candidats aux emplois publics des maladies ouvrant droit à congé de longue durée et de l'octroi aux fonctionnaires des congés de longue durée.
- ◆ Circulaire n°FP/4 n°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service.

## DEFINITION

Le congé de longue durée (C.L.D.) peut être accordé à un fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des **5 groupes** de maladie suivants : **cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis**. Il doit être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et avoir épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un C.L.M. (art. 29 Décret n°86-442).

## LES BENEFICIAIRES

Le fonctionnaire, qu'il soit titulaire ou stagiaire, peut bénéficier du C.L.D. L'agent pouvant bénéficier d'un C.L.D. est, **dans un premier temps, placé en congé de longue maladie** (C.L.M. vu dans Fonction

Publique n°115 – Février 2005).

Le fonctionnaire placé en C.L.D. est « immédiatement remplacé dans ses fonctions » (art. 29 Décret n°86-442).

## LA DEMANDE INITIALE

Le fonctionnaire peut demander un congé de longue durée dans les mêmes conditions que le C.L.M. Pour demander un C.L.D., la procédure à suivre est donc la même que pour le congé de longue maladie (voir Fonction Publique n°115 – Février 2005 – p. 20).

Mais, à la différence du congé de maladie ordinaire ou du C.L.M., le congé de longue durée n'est **pas renouvelable** au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

L'arrêté du 3 décembre 1959 modifié recense les groupes de maladies qui peuvent ouvrir droit à un C.L.D. Il précise les pièces et indications que doit comporter, pour chaque type de maladie, le certificat médical produit par le médecin traitant.

## CONTESTATION

Les contestations de demande d'octroi de C.L.D. suivent les mêmes procédures que pour le C.L.M. (voir Fonction Publique n°115 – Février 2005 – p. 21 et 22).

## DUREE DU C.L.D.

Un C.L.D., comme le C.L.M., est accordé par périodes qui ne peuvent être inférieures à 3 mois ni supérieures à 6 mois. Le fonctionnaire pouvant bénéficier d'un C.L.D. est dans un premier temps placé en C.L.M. pendant la première année. Il peut alors reprendre ses fonctions avant ou à l'expiration de cette année, ses droits à C.L.M. restant **entiers**. Il en va ainsi tant qu'une durée d'1 an de C.L.M. n'est pas épuisée et que la reprise des fonctions dure au moins une année.

Si, après une année, l'agent ne peut reprendre ses fonctions, il est alors placé en C.L.D. (sauf s'il demande expressément à être maintenu en C.L.M. à demi traitement). Ce C.L.D. commencera alors à la date initiale du C.L.M.

Un seul C.L.D. ne pouvant être accordé au cours de la carrière, le fonctionnaire malade ne pourra plus obtenir ensuite, pour l'affection considérée, un autre C.L.D. Lorsqu'un agent a bénéficié d'un C.L.D. au titre de l'une des 5 affections, tout congé accordé par la suite pour la

même affection est un C.L.D., dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué.

En revanche, pour une autre affection, un nouveau droit à C.L.D. peut être ouvert. Si le fonctionnaire contracte une autre maladie ouvrant droit à un C.L.D., il a droit à l'intégralité d'un nouveau C.L.D. (pour bénéficier d'un deuxième C.L.D. pour une deuxième affection, il n'est pas nécessaire de reprendre ses fonctions).

- La durée **maximale** du C.L.D. est de **5 ans** au cours de la carrière. Cependant, dans le cas où la maladie est contractée dans l'exercice des fonctions, la durée maximale du C.L.D. est portée à 8 ans.

Nota : Lorsque le C.L.D. est demandé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le dossier est soumis à la commission de réforme. Ce dossier doit comprendre un rapport écrit du médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire. La demande tendant à ce que la maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice des fonctions doit être présentée dans les 4 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie. L'avis de la commission de réforme et le dossier sont transmis à l'administration. La décision de l'autorité administrative compétente est alors prise après consultation du comité médical supérieur. Le comité médical supérieur se prononce sur les conclusions de la commission de réforme accompagnées des rapports d'enquête et d'expertise, ainsi que des observations de l'intéressé.

Ce temps maximum de C.L.D. peut être pris de manière continue ou fractionnée. Le C.L.D. peut ainsi être entrecoupé par des périodes de reprise de service. Mais, comme le précise la circulaire du 30 janvier 1989, dans certaines hypothèses, « il peut être préférable de maintenir en congé de longue maladie à demi traitement un fonctionnaire plutôt

que d'épuiser immédiatement ses droits à C.L.D. à plein traitement ».

- **Renouvellement du C.L.D. :**

Tout renouvellement de congé donne lieu aux examens prescrits pour l'octroi du C.L.D. (Cf. Arrêté du 3 décembre 1959).

A l'occasion de chaque renouvellement, le médecin agréé peut demander communication du dossier médical de l'intéressé qu'il soit traité dans un établissement public ou privé ou par un médecin praticien. Les conclusions du médecin agréé doivent indiquer si le C.L.D. doit être renouvelé et, le cas échéant, pour quelle durée, ou si le fonctionnaire peut être réintégré.

Une décision par laquelle l'administration refuserait le prolongement d'un C.L.D. à un fonctionnaire doit être motivée [Cf. : C.E. 5 février 1997 req. n°146 109 « Ministre délégué à La Poste/Mme THUREL » - C.E. 18 décembre 2001 req n°240 061 « Mme Françoise R. »].

- **Surveillance au cours du C.L.D. :**

Le comité médical dont relève le malade en C.L.D. peut faire procéder, avec le concours du service social compétent et éventuellement du médecin agréé compétent, à toute enquête soit au domicile, soit à la résidence du malade, soit auprès de tous établissements de soins publics ou privés pour vérifier si le fonctionnaire se soumet aux prescriptions médicales que son état comporte.

## LES DROITS DU FONCTIONNAIRE EN C.L.D.

- ◆ **Droits à traitement :**

L'article 34, alinéa 4 de la loi n°84-16 dispose que le fonctionnaire a droit à un C.L.D., **de 3 ans à plein traitement** et de 2 ans à demi traitement.

Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. L'indemnité de résidence versée est celle qui correspond à la localité où le fonctionnaire ou sa famille (conjoint et enfants à charge) réside habituellement pendant le congé. Toutefois, l'indemnité de résidence ne peut être supérieure à celle perçue avant le congé.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la période de plein traitement est portée de 3 à 5 ans et la période de demi traitement est portée de 2 à 3 ans.

L'agent en congé de longue durée conserve ses droits à percevoir ses rémunérations accessoires, sauf celles attachées à l'exercice de sa fonction (à taux plein pendant la période de plein traitement, à 50 % pendant la période de demi traitement) [Ex. : suppression NBI C.E. 6 novembre 2002 req. 223 041 « Mme Marguerite S... »].

En C.L.D., comme en C.L.M. ou en congé de maladie ordinaire, l'administration peut interrompre le versement de la rémunération (le temps pendant lequel le versement étant interrompu comptant dans la période de congé en cours) dans trois situations particulières :

- ▲ refus du fonctionnaire de se soumettre au contrôle médical (art. 25, 44 du décret du 14 mars 1986, parag. 6.7.2.1. circulaire du 30 janvier 1989),
- ▲ refus du fonctionnaire de se soumettre aux prescriptions médicales (arrêté du 3 décembre 1959),
- ▲ le fonctionnaire en C.L.D. doit cesser tout travail rémunéré (sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation - Art. 38 du décret du 14 mars 1986).

L'arrêté plaçant l'agent en C.L.D. à demi traitement doit être motivé et contenir les motifs de fait et de droit sur lequel il se fonde (récapitulatif des anciens C.L.M. et C.L.D. insuffisant, cf. CE 28

juin 1999 req. n°182 136  
« CLAUSIER »).

Si le bénéficiaire du C.L.D. (ou du C.L.M.) disposait d'un logement dans les immeubles de l'administration, il doit quitter les lieux si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents de l'Etat, ou offre des inconvénients pour la marche du service notamment en cas de remplacement.

◆ Autres droits :

Le temps passé en C.L.D. (avec traitement, demi traitement ou pendant une période d'interruption de versement du traitement) est valable pour l'**avancement** à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

Il compte également pour la détermination du droit à la **retraite** et donne lieu aux retenues pour constitution de pension civile.

Combinaison avec **d'autres congés** (congé annuel, congé ordinaire de maladie,...) : ils sont indépendants les uns des autres et peuvent donc se suivre. Toutefois, le C.L.D. ne peut être interrompu par un autre congé.

Le temps passé en C.L.D. entre en compte dans la détermination des droits à congé annuel. Toutefois, le fonctionnaire placé en C.L.D. pouvant aussitôt être remplacé dans son emploi, il ne pourra bénéficier d'un autre congé que s'il a **auparavant repris ses fonctions**, sauf en ce qui concerne le congé de maternité qui peut suivre le C.L.D. immédiatement en tout ou pour sa partie restant à prendre, dans l'hypothèse où la naissance a eu lieu pendant le C.L.D.

Une femme fonctionnaire qui se trouve en période de demi traitement du C.L.D. perçoit, en cas de maternité, des prestations différentielles de manière que le total des sommes versées atteigne le montant des prestations en espèces d'assurance maternité.

Un fonctionnaire en C.L.D. ne pourra prendre un congé annuel que s'il a été au préalable reconnu **apte** à reprendre ses fonctions. En outre, on rappelle que le droit à congé annuel acquis au titre d'une année civile en cours ne peut être reporté sur l'année suivante et qu'il n'est accordé à la date demandée par le fonctionnaire que si les besoins du service le permettent.

## LA REPRISE DE FONCTION

Sont réintégrés les fonctionnaires considérés comme guéris de leur affection ou de leur trouble, dont la guérison est cliniquement constatée (cf. : titre V arrêté du 3 décembre 1959). Le bénéficiaire du C.L.D. ne peut reprendre ses fonctions que si son aptitude à l'exercice des fonctions a été vérifiée.

La reprise de fonction de l'intéressé et la vérification de l'aptitude physique interviennent dans les mêmes conditions que pour un C.L.M. (Cf. : Fonction Publique n°115 - Février – p. 23,24).

La spécificité de la reprise de fonction après C.L.D. réside dans le fait que le fonctionnaire a pu être remplacé dans ses fonctions mais que son droit à reprendre ses fonctions n'est cependant pas affecté puisque sa réintégration peut éventuellement être prononcée en **surnombre** (c'est-à-dire même s'il n'existe pas d'emploi budgétaire pour l'accueillir dans son corps). Le surnombre est ensuite résorbé à la première vacance venant

à s'ouvrir dans le grade considéré. L'arrêté du 3 décembre 1959 (titre V, articles 19 et suivants) précise pour chaque type de maladies en quoi consiste l'examen effectué en vue de la réintégration d'un fonctionnaire en C.L.D.

Il indique également (comme après un C.L.M.) que le médecin agréé qui conclut à une réintégration peut formuler des recommandations quant aux formes, aux limites qui peuvent être assignées à l'activité professionnelle et quant à la nature et à la durée du contrôle auquel le fonctionnaire peut être soumis. Après un C.L.D., le fonctionnaire peut bénéficier d'un mi-temps thérapeutique.

Dans les **4 semaines** à partir de la demande de réintégration ou, quand celle-ci n'a pas été demandée par l'intéressé, après l'examen qui a conclu à la réintégration, le comité médical doit être mis à même de délibérer sur le rapport du médecin agréé (accompagné de tous les éléments et appréciations utiles).

Le comité médical donne son avis sur la réintégration, sur la recommandation éventuelle du spécialiste, sur toute question d'ordre médical en litige. Le Président du comité médical ou le directeur départemental de la santé devra être saisi dans le cas où les résultats des visites de contrôle auquel le fonctionnaire peut être assujéti « pourraient être interprétés comme les indices d'une récurrence ou d'une nouvelle manifestation de la maladie ». Le Président du comité médical provoque alors l'examen du fonctionnaire.

Lors de la réintégration, il peut être proposé un reclassement (si le fonctionnaire ne peut reprendre ses anciennes fonctions) ou un aménagement des conditions d'emploi et notamment par un mi-temps thérapeutique.

Si l'agent est reconnu inapte, il peut être mis en disponibilité ou à la retraite.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?  
**www.ugff.cggt.fr**