

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

## I. Le congé de maladie ordinaire (CMO)

Tout agent public en position d'activité et atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions a droit à un congé de maladie ordinaire.

**L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite par un médecin agréé. L'autorité territoriale ou l'agent qui s'estime fondé à contester les conclusions du médecin agréé peut saisir le conseil médical compétent.**

**Au-delà de 6 mois consécutifs en CMO, l'autorité territoriale doit saisir un médecin agréé pour effectuer un contrôle médical.**

**Pendant un CMO, la rémunération est partiellement maintenue : 90 % du traitement indiciaire brut pendant 3 mois de congé de maladie, puis la moitié du traitement indiciaire pendant 9 mois. Pour le régime indemnitaire, il faut se reporter à la délibération (par principe, il suit le sort du traitement).**

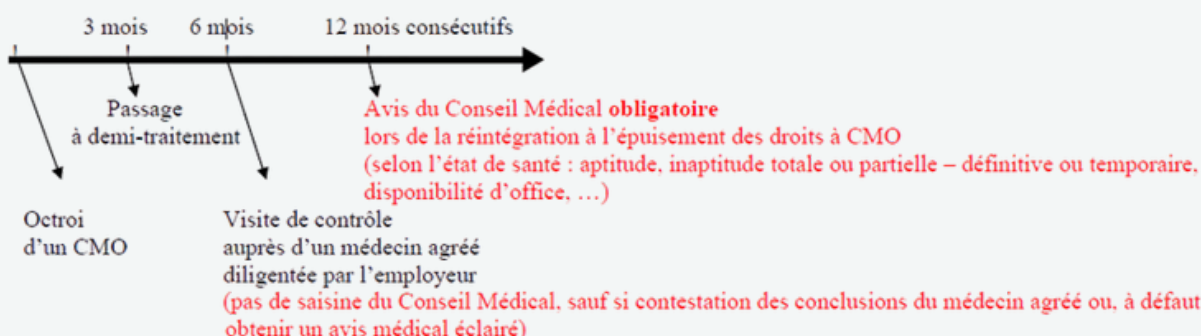
En cas d'arrêt de travail pendant 12 mois consécutifs en CMO, la reprise de travail est soumise **obligatoirement** à l'avis du conseil médical en formation restreinte.

Lorsque l'intéressé a été déclaré apte à la reprise par un médecin agréé ou par le conseil médical, l'administration est en droit de ne pas tenir compte de la production d'un certificat médical délivré par un médecin non agréé prolongeant un congé maladie sans faire état d'aucun élément nouveau.

**Les dispositions du code du travail relatives aux visites médicales devant un service de médecine du travail ne sont pas applicables à la fonction publique territoriale (ex : visite de reprise obligatoire dans les 8 jours).**

Si une visite de reprise n'est donc pas obligatoire, il est certain toutefois que pèse sur toute autorité territoriale une obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents conformément à l'article 2-1 du décret précité.

Dans ce cadre, il est strictement conseillé qu'une autorité territoriale demande une visite médicale de reprise à son service de médecine du travail.



# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

## II. Le congé de longue maladie (CLM)

Le congé de longue maladie prévu par les **articles L822-6 à L822-11 du code de la fonction publique** est accordé au fonctionnaire en position d'activité lorsque la maladie :

- Le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ;
- Rend nécessaire un traitement et des soins prolongés ;
- Présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste des maladies donnant droit à l'octroi d'un congé de longue maladie est fixée dans l'article 1 de **l'arrêté du 14 mars 1986**.

La demande de congé de longue maladie doit être formulée par l'agent à son employeur et accompagnée d'un certificat médical d'un médecin.

A réception, l'autorité territoriale doit **obligatoirement** saisir le conseil médical en formation restreinte (CMFR) **dans un délai de trois semaines** en vue d'obtenir un avis sur l'octroi du CLM.

**La durée totale du CLM ne peut excéder 3 ans dont une année rémunérée à plein traitement et deux années rémunérées à demi-traitement. Pour le régime indemnitaire, il faut se reporter à la délibération (par principe, il est maintenu partiellement à raison de 33% la 1<sup>ère</sup> année et de 60 % les 2 suivantes ou est suspendu).**

Le CMFR doit être saisi pour avis lors du passage à demi-traitement et pour l'ultime période et la réintégration à l'issue du CLM (6 mois avant la fin).

L'autorité territoriale doit faire procéder à une visite de contrôle de l'agent placé en CLM (au-delà de 6 mois consécutifs) au moins une fois par an (**article 20 du décret 2022-350**).

**A noter que la reprise des fonctions à l'expiration ou en cours d'un CLM est possible mais qu'elle est subordonnée à la production d'un certificat médical d'aptitude produit par l'agent, émanant d'un médecin traitant ou spécialiste.**

**Une visite de reprise auprès d'un médecin du travail** devra alors être réalisée afin de définir les conditions de cette reprise. **L'article 21 du décret 85-603** énonce en effet que « Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard (...) des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée »

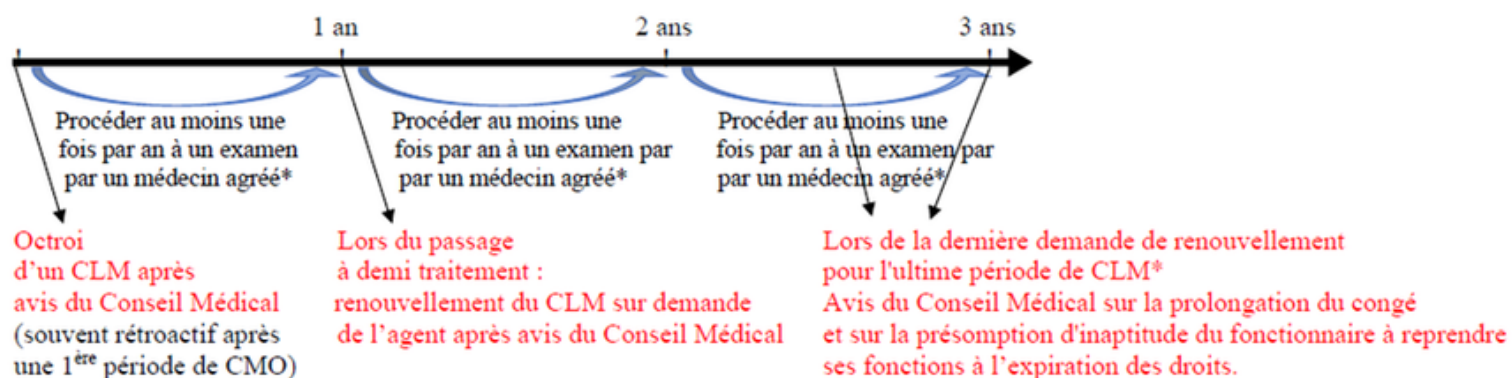
**Le congé de longue maladie peut être octroyé de manière fractionnée** si l'agent doit bénéficier de soins prolongés en lien avec la pathologie présentée. L'agent devra fournir son protocole de soins.

Si l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs d'un fonctionnaire que son état de santé le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qu'il se met en danger ou qu'il met les autres en danger, l'employeur peut saisir le CMFR. L'agent pourra être placé en **congé de longue maladie d'office**. Dans ce cadre, le médecin du travail doit rédiger un rapport et le remettre au conseil médical. La reprise des fonctions ne pourra se faire, dans ce cadre, qu'après avis du CMFR.

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

Les mêmes dispositions s'appliquent par analogie aux fonctionnaires IRCANTEC (-28h) et aux contractuels de droit public au titre du **congé de grave maladie (CGM) après 3 ans d'ancienneté**.

**Après 3 ans de congé de longue maladie, un nouveau congé de longue maladie ne peut être accordé qu'après une reprise du travail effective pendant un an.**



## III. Le congé de longue durée (CLD)

Le congé de longue durée prévu par les **articles L822-12 à L822-17 du code général de la fonction publique** peut être accordé à un fonctionnaire en activité s'il est atteint d'une des 4 pathologies listées dans l'article 2 de **l'arrêté du 14 mars 1986** :

- Tuberculose ;
- Maladies mentales ;
- Affections cancéreuses ;
- Poliomyélite antérieure aiguë ;
- Déficit immunitaire grave et acquis.

**Attention, un seul CLD par affection** ne peut être octroyé sur la totalité de la carrière d'un fonctionnaire CNRACL (pas de droits à CLD pour les fonctionnaires IRCANTEC ou les contractuels).

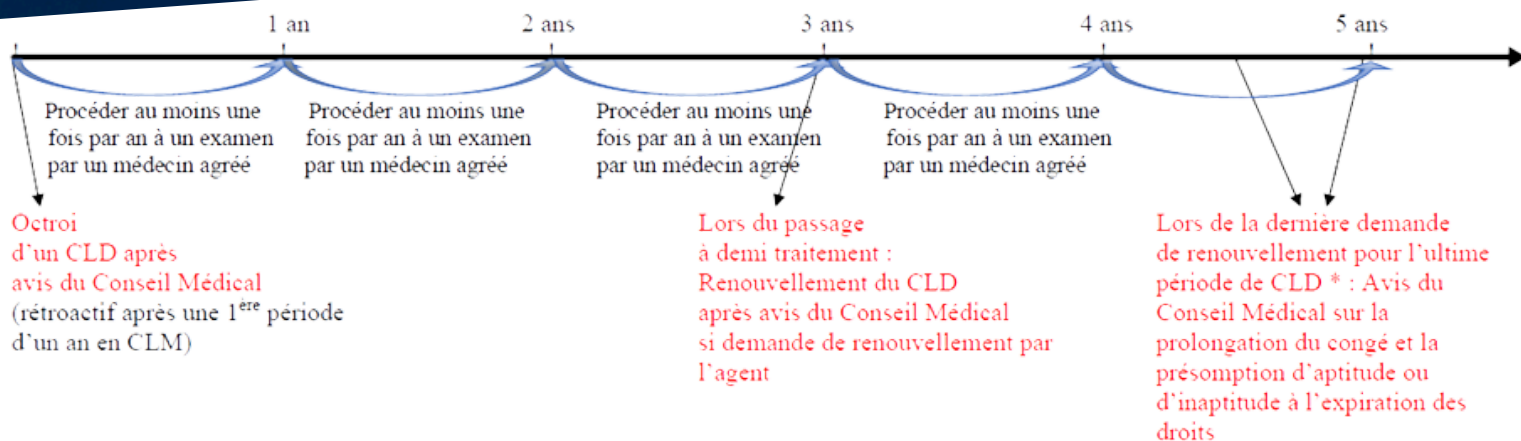
**La durée totale du CLD ne peut excéder 5 ans dont trois années rémunérées à plein traitement et deux années rémunérées à demi-traitement.**

**Le CLD peut être octroyé sur demande d'un agent accompagnée d'un certificat d'un médecin et après avis du conseil médical en formation restreinte. Il peut également être octroyé sur avis du CMFR après un an de CLM (mais pas au-delà).**

Les mêmes conditions (que pour le CLM) de reprise anticipée, de saisine du conseil médical, de visite de contrôle ou de reprise s'appliquent pour le CLD (cf supra).

Le CLD peut également être octroyé de manière fractionnée ou d'office.

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE



**A l'expiration des droits à congés pour raison de santé, le CMFR doit toujours être impérativement saisi pour avis. Un fonctionnaire reconnu inapte temporairement ou définitivement par le conseil médical pourra être placé en disponibilité pour raison de santé (DORS) en l'attente de sa reprise effective ou d'un reclassement ou d'une retraite invalidité.**

## **IV. Le congé lié à un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle**

Un agent public peut être victime d'un accident de service ou de trajet ou être atteint d'une maladie professionnelle.

**L'accident de trajet** imputable au service est celui qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu de service du fonctionnaire et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

**L'accident de service** (accident du travail) est tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

**La maladie professionnelle** est toute **maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles** mentionnés aux articles **L. 461-1** et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie **non désignée** dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. **Actuellement le taux d'IPP doit être égal ou supérieur à 25% pour les maladies professionnelles hors tableaux telles que les pathologies en lien avec la santé mentale.**

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

Lorsque l'imputabilité est reconnue, l'agent public est placé dans un congé spécifique :

- Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour les fonctionnaires CNRACL
- Le congé pour invalidité imputable au service (CIIS) pour les fonctionnaires IRCANTEC
- Le congé pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle pour les contractuels.

## PROCÉDURE :

La procédure pour être placé dans un de ces congés dépend du statut de l'agent public.

S'il est soumis au régime général de la sécurité sociale (fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels), l'agent public doit informer son employeur de l'accident ou de la maladie et l'employeur doit procéder à une déclaration (par courrier ou numériquement par le site Internet net-entreprises) auprès de la sécurité sociale, laquelle procèdera à l'instruction et prendre la décision qui s'imposera à l'employeur.

S'il est fonctionnaire CNRACL, il, ou son ayant-droit, doit adresser par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.

Cette déclaration comporte :

- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.
- le formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie qui lui est transmis, sur sa demande, par l'autorité dans un délai de 48 heures.

Dès réception, il appartiendra à l'employeur d'instruire lui-même la demande (la sécurité sociale n'interviendra pas) et de prendre la décision dans un délai compris entre 1 et 5 mois selon qu'une enquête administrative est menée et/ou une expertise médicale est diligentée.

S'il émet des doutes ou ne souhaite pas reconnaître l'imputabilité, l'employeur devra saisir le conseil médical en formation plénière qui rendra un avis, qu'il sera loisible à l'employeur de suivre ou non.

Lorsque l'agent public est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, **il transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.**

Il est parfaitement possible que cette constatation médicale soit réalisée par un médecin agréé lors d'une visite de contrôle ou d'une expertise médicale diligentée par l'employeur. **Une visite de reprise devra être organisée auprès de la médecine de travail afin de définir les conditions de la reprise et l'éventuel aménagement de poste nécessaire.**

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

Le fonctionnaire bénéficiant d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement indiciaire (pour le régime indemnitaire, se reporter à la délibération ; par principe, il suit le sort du traitement) jusqu'à sa reprise effective.

Le fonctionnaire bénéficiant d'un CIIS conserve l'intégralité de son traitement indiciaire (pour le régime indemnitaire, se reporter à la délibération ; par principe, il suit le sort du traitement) jusqu'à la date de guérison ou de consolidation.

L'agent public contractuel bénéficiant d'un congé pour accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle conserve l'intégralité de son traitement indemnitaire (pour le régime indemnitaire, se reporter à la délibération ; par principe, il suit le sort du traitement) pendant un mois dès son entrée en fonctions, pendant deux mois après un an de services ou pendant trois mois après trois ans de services.

## V.L'inaptitude physique

A la suite d'un congé pour raisons de santé ou lié à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle, l'agent public peut être considéré comme étant apte à reprendre, apte avec aménagement de poste, apte sous réserve d'un changement d'affectation ou inapte (temporairement ou définitivement) à ses fonctions mais pas à toute fonction ou inapte à toute fonction.

A défaut d'aptitude stricte, il existe en effet une gradation dans l'état de l'agent public et dans les démarches que l'employeur doit mettre en œuvre.

## L'AMENAGEMENT DE POSTE

Le médecin du travail (ou par délégation prévue dans le protocole médecin-infirmier, les infirmiers en santé au travail) peut proposer des aménagements de poste de travail tels que :

- L'allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles, interdiction du port de charges lourdes, pas de station debout prolongée...)
- L'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques, ...)
- L'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos...)
- La mise en place d'un dispositif de télétravail pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail

**Lorsque l'administration ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le conseil social territorial doit en être tenu informé.**

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

Les agents présentant des restrictions, pour lesquels un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin du travail au moyen d'une adaptation de poste de travail, peuvent obtenir certaines aides octroyées par le FIPHFP<sup>[1]</sup>.

Si l'aménagement du poste de travail est impossible ou insuffisant, l'autorité territoriale devra étudier les possibilités d'un **changement d'affectation du fonctionnaire**.

## **LE CHANGEMENT D'AFFECTION :**

Le changement d'affectation ne peut intervenir que dans deux cas de figure :

- Lorsqu'un agent public a été reconnu apte à ses fonctions sous réserve d'aménagements de poste, mais que ces derniers ne sont pas possibles.
- Lorsqu'un agent public a été reconnu inapte à son emploi, mais pas à toutes fonctions du grade.

**Le changement d'affectation doit, en tout état de cause, faire l'objet d'un avis médical soit du médecin du travail, soit du conseil médical.**

Dans ce cadre, le changement d'affectation va se présenter de deux manières :

- Soit le changement d'affectation est possible au sens où l'employeur dispose d'un poste **dans le grade de l'agent**. Dans ce cas, l'avis du médecin du travail sera sollicité avec la nouvelle fiche de poste afin qu'il puisse vérifier que l'état de santé de l'agent est compatible avec les nouvelles missions exercées.
- Soit le changement d'affectation n'est pas possible au sens où l'employeur ne dispose d'aucun poste ou que le médecin du travail a estimé l'agent inapte au poste de réaffectation proposé. Dans ce cas, le conseil médical doit être saisi pour ce motif pour qu'il apprécie l'aptitude sur le grade et la nécessité d'un changement d'affectation ou, à défaut, de prévoir **le reclassement**.

[1] FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

## LE RECLASSEMENT :

Lorsque l'aménagement de poste n'est pas possible et que la réaffectation ne l'est pas non plus, l'agent est, après avis du conseil médical (obligatoire), déclaré inapte aux fonctions de son cadre d'emploi.

Pour une fonctionnaire titulaire, un reclassement est alors à envisager avec **une période de préparation au reclassement (PPR)** d'une durée d'un an si l'agent l'accepte. Il peut s'agir de suivre des formations, de réaliser des immersions sur d'autres postes, de réaliser un bilan de compétences, d'être accompagné dans un processus de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien)...

L'agent **peut** refuser la PPR et accepter le reclassement ou peut refuser les 2 mesures. Dans ce cas, les seules possibilités sont : la retraite pour invalidité (agents CNRACL) ou le licenciement pour inaptitude physique (agents IRCANTEC).

A l'issue de la PPR, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour trouver un poste de reclassement à l'agent. Il dispose d'un délai de 3 mois pour apporter une réponse à la demande de reclassement de l'agent.

Si la collectivité ne dispose pas de poste de reclassement, l'agent doit rechercher un autre employeur. En cas d'impossibilité de reclassement, les 2 seules possibilités sont la retraite pour invalidité (agents CNRACL) ou le licenciement pour inaptitude physique (agents IRCANTEC).

Si un poste de reclassement est proposé à l'agent, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour le détachement d'un an et à l'issue de cette année pour l'intégration dans le nouveau cadre d'emploi.

Pour un contractuel de droit public, un reclassement doit être envisagé en interne sans avis médical obligatoire, si ce n'est celui du médecin du travail. A défaut, l'agent est licencié pour inaptitude physique.

# GÉRER LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ ET L'INAPTITUDE

Pour des questions liées à la médecine : [medecine@cdg60.com](mailto:medecine@cdg60.com)



**Marie-Hélène BRIDOUX**  
Directrice du Pôle Prévention



**Isabelle LEFRANCO**  
Responsable médecine du travail/  
instances médicales



**Sandrine BRETON**  
Secrétaire médecine du travail



**Karine SEYER**  
Secrétaire médecine du travail



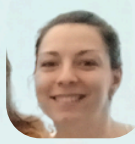
**Stéphanie KEIRE**  
Secrétaire médecine du travail



**Syndie LATORRE**  
Secrétaire instances médicales



**Julien LEBEL**  
Infirmier en santé au travail



**Tiffany RICQUEBOURG**  
Infirmière en santé au travail



**Rachel LENORMAND**  
Infirmière en santé au travail



**Anne DESLIENS**  
Infirmière en santé au travail

Pour des questions d'ordre juridique liées aux dossiers médicaux : le service juridique : [juridique@cdg60.com](mailto:juridique@cdg60.com)



**Geoffrey BEYNEY**  
Directeur Pôle Juridique et Carrières



**Laura MONTIGNY**  
Juriste



**Audrey DELHOMMELLE**  
Assistante instances paritaires



**Mathilde DELARCHE**  
Conseillère statutaire et gestionnaire carrière



**Sindy MARTIN**  
Conseillère statutaire et gestionnaire carrière



**Alexandra TURMEL**  
Conseillère statutaire et gestionnaire carrière

Scannez-moi !

