

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

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



Les textes

- [Articles L. 822-6 à L. 822-11](#) du Code Général de la Fonction Publique Territoriale.
- [Arrêté ministériel du 14 mars 1986](#) relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.
- [Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires.
- [Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992](#) fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.
- [Circulaire ministérielle du 13 mars 2006](#) relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.
- [Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011](#) relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique territoriale.



Les bénéficiaires

Les fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) à temps complet et à temps non complet, affiliés à la CNRACL bénéficient de droits statutaires à congés de maladie et du régime spécial de sécurité sociale assuré par la collectivité ou l'établissement.



Les maladies ouvrant droit à l'octroi d'un congé de longue maladie

L'arrêté ministériel du 14 mars 1986, étendu aux fonctionnaires territoriaux par l'arrêté ministériel du 30 juillet 1987, fixe une liste indicative des maladies ouvrant droit à un congé de longue maladie :



- Affections invalidantes lorsqu'elles sont dûment constatées et mettent l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.
- Cinq groupes d'affections relevant du congé de longue durée et ouvrant droit à un congé de longue maladie : tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite antérieure aiguë, déficit immunitaire grave et acquis.
- Possibilité d'octroi d'un congé de longue maladie, à titre exceptionnel, pour toute autre maladie non inscrite sur la liste.

Un congé de longue maladie peut être accordé, après avis du conseil médical, pour une maladie qui ne figure pas sur cette liste si elle met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.



Conditions d'octroi du congé de longue maladie

Le congé de longue maladie est attribué :

- Sur demande du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical indiquant que l'agent est susceptible de bénéficier d'un CLM.
- À l'initiative de la collectivité, on parle alors de placement d'office, lorsque que le comportement du fonctionnaire lié à son état de santé compromet la bonne marche du ser-

vice et si elle estime au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques qu'il se trouve dans la situation ouvrant droit à congé de longue maladie. Le médecin du travail doit adresser un rapport au conseil médical.

Dans tous les cas, l'octroi d'un CLM nécessite la saisine préalable du conseil médical réuni en formation restreinte. La demande de renouvellement doit être adressée à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant indiquant que le congé doit être prolongé et précisant la durée.

Ensuite le conseil médical sera saisi pour :

- Le renouvellement du CLM à épuisement des droits à plein traitement.
- Le dernier renouvellement du CLM et à son terme.
- La réintégration à l'issue d'une période de CLM si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou en cas de placement d'office.

Ainsi, sauf dans les cas où le conseil médical doit être saisi, la reprise s'effectue sur présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise délivré par le médecin traitant.

La collectivité fait procéder à l'examen médical du fonctionnaire par un médecin agréé au moins une fois par an.

Le conseil médical peut être saisi par l'autorité territoriale ou l'agent en cas de contestation des avis rendus par les médecins agréés.



La durée du congé longue maladie

Le congé de longue maladie débute le premier jour de la première constatation médicale de l'affection et peut aller jusqu'à 3 ans quelle que soit l'affection.

Si l'agent était en congé de maladie ordinaire pour la même affection, le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie.

Le CLM est accordé par périodes de 3 à 6 mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée. Pendant la période à plein traitement, l'agent adresse à l'autorité territoriale un certificat médical justifiant la prolongation de son congé et la durée de celle-ci dans la limite de 3 à 6 mois. La collectivité diligente un examen médical auprès d'un médecin agréé généraliste au moins une fois par an. Le courrier de convocation doit être envoyé à l'agent en recommandé avec accusé réception.

Un fonctionnaire qui suit un traitement médical périodique (hémodialyse, traitement du VIH, chimiothérapie...) pour une affection relevant du CLM, peut demander le bénéfice d'un congé de longue maladie par journée ou demi-journée. Il bénéficiera alors d'un congé de longue maladie fractionné et pour soins médicaux-périodiques). Il pourra obtenir de 3 ans de CLM fractionné sur une période de 4 ans à compter du début de la première période (période quadriennale).

À noter : Après un an d'un congé de longue maladie et selon la pathologie, le conseil médical énonce une requalification du congé de longue maladie en congé de longue durée sous réserve de l'accord de l'agent. Il dispose alors d'un droit d'option.

Il peut choisir de rester en congé de longue maladie ou d'être placé en congé de longue durée. La décision est irrévocable. C'est pourquoi, il est important que chaque agent soit informé de règles applicables à chaque congé et des conséquences de son choix.



La rémunération durant le congé de longue maladie

L'agent conserve son plein traitement pendant un an et un demi-traitement les deux années suivantes. Le supplément familial de traitement (SFT) est maintenu en intégralité durant toute la durée du CLM. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions. Le régime indemnitaire peut être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement si une délibération prise par la collectivité le prévoit.

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



Issue du congé de longue maladie

À l'épuisement des droits à congé de longue maladie et après avis du conseil médical, différentes situations peuvent se présenter selon l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent :

► **L'agent est apte à la reprise.**

► **L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions** (poste aménagé).

► **L'agent est inapte temporairement** et placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique à la suite de l'avis d'inaptitude temporaire au terme du CLM et il n'a pu être placé en congé de longue durée.

Attention, l'agent stagiaire n'a pas droit à la disponibilité et sera placé en congé sans traitement.

► **L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions.**

L'agent est affecté dans un autre emploi de son grade (changement d'affectation). En cas d'impossibilité de changement d'affectation, il convient d'engager la procédure de reclassement professionnel. En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si la retraite pour invalidité est impossible comme pour les agents stagiaires).

► **L'agent est inapte à tous les emplois de son grade**

Il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR). S'il refuse la PPR, il est affecté dans un autre cadre d'emploi (changement d'affectation). En cas d'impossibilité de changement d'affectation, il convient d'enga-



ger la procédure de reclassement professionnel. En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de mise à la retraite pour invalidité (ou licenciement pour inaptitude physique si la retraite pour invalidité est impossible comme pour les agents stagiaires).

► **L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions**

Le conseil médical émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions. Il convient d'engager la procédure de retraite pour invalidité pour l'agent titulaire ou licenciement pour inaptitude physique pour le stagiaire.

CONTACT

Union Départementale UNSA Territoriaux du Pas-de-Calais

Maison des Sociétés -16, rue Aristide Briand - 62000 ARRAS

Tél.: 06 18 76 32 96

Courriel: ud-62@unsa-territoriaux.org