

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le congé de longue durée est applicable aux fonctionnaires titulaires et aux fonctionnaires stagiaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Il est accordé en cas de maladie, qui comprend 5 catégories et qui met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement, des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.



Les bénéficiaires

Les fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) à temps complet ou non complet $\geq$ à 28 heures hebdomadaires, affiliés à la CNRACL bénéficient de droits statutaires à congé de longue durée 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 durée

L'article L822-12 du Code général de la fonction publique fixe la liste des cinq catégories d'affections ouvrant droit à un congé de longue durée : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.



Conditions d'octroi du congé de longue durée

Le congé de longue durée peut être demandé à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie et commence à la date initiale du congé de longue maladie.

La demande émane de l'agent ou de la collectivité, accompagnée d'un certificat médical.

Ainsi, après 1 an de CLM à plein traitement, si la pathologie ouvre droit à un congé de longue durée, l'agent peut opter pour le placement en congé de longue durée ou le maintien en congé de longue maladie.

Ce choix s'effectue après réception du dossier par le conseil médical qui fait expertiser l'agent auprès d'un médecin expert agréé.

Ce médecin expert adresse son rapport au conseil médical qui émet son avis au cours d'une prochaine séance en formation restreinte.

Attention ce droit d'option est irrévocable et contrairement aux droits à CLM, les droits à congé de longue durée ne se reconstituent pas, même en cas de reprise des fonctions.

Par conséquent, **il est préférable de conseiller à l'agent le maintien en CLM lorsque l'état de santé de celui-ci est susceptible de rémission ou de guérison à court ou moyen terme, afin de ne pas entamer ses droits à congé de longue durée.**





La durée du congé de longue durée

Le congé de longue durée débute le premier jour de la première constatation médicale de l'affection. Si l'agent était en congé de longue maladie, cette période accordée pour la même affection est requalifiée en congé de longue durée.

Le congé de longue durée est accordé par période de 3 à 6 mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée.

La demande de renouvellement du congé de longue durée est présentée par l'agent un mois au moins avant l'expiration de la période de congé de longue durée en cours.

La durée totale du congé de longue durée est de 5 ans.

Les droits à congé de longue durée ne se reconstituent pas même en cas de reprise des fonctions.

Un agent ne peut prétendre qu'à un seul congé de longue durée d'une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière pour chacune des 5 catégories d'affection.

Par conséquent, un agent qui a épuisé ses 5 années de congé de longue durée au titre d'une des 5 catégories d'affection ne pourra pas bénéficier d'un autre congé de longue

durée pour une affection relevant de la même catégorie même si elle est localisée en un endroit différent.

Lorsqu'un l'agent a bénéficié d'un CLD sans épuiser ses droits en totalité (5 ans maximum), tout congé accordé par la suite pour la même affection est un CLD, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué.

L'agent placé en CLD ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions. En cas de rechute pour la même pathologie, après une période d'activité, l'agent ayant épuisé ses droits à CLD (5 ans) sera placé en congé de maladie ordinaire.



La rémunération durant le congé de longue durée

L'agent perçoit un plein traitement pendant 3 ans puis un demi-traitement durant les 2 années suivantes.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus en intégralité durant le CLD.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendue le temps du CLD.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, en attente de décision 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 durée

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** : il est réintégré dans son emploi ou à tout emploi vacant de même nature.

► **l'agent est apte mais sous certaines conditions**, il est réintégré dans son emploi :

- avec un aménagement des conditions de travail,
- à temps partiel thérapeutique, accordé par période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'une année. La quotité est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %.

► **l'agent est inapte à ses fonctions et a épuisé ses droits à congé de longue durée** :

- affectation dans un autre emploi relevant de son cadre d'emploi,
- reclassement dans un autre cadre d'emploi,
- s'il n'a pas pu être reclassé dans l'immédiat, soit en l'absence d'emploi vacant, soit en raison d'un arrêt de travail pour raison médicale, l'agent est placé en disponibilité d'office pour une durée pouvant aller jusqu'à 1 an renouvelable 2 fois (renouvelable une troisième fois si la reprise est possible),
- s'il est reconnu inapte à l'ensemble des fonctions de son grade, il peut bénéficier de la période de préparation en reclassement (PPR) puis être reclassé si un poste correspond est disponible.

Pour les stagiaires : pas de disponibilité d'office mais congé sans traitement pour un an maximum renouvelable 1 fois (une deuxième fois si la reprise est possible).

► **l'agent est inapte définitivement et totalement à toutes fonctions** :

- admission à la retraite pour invalidité après avis du Conseil Médical
- en cas d'impossibilité, licenciement pour inaptitude physique.

Pour les stagiaires : licenciement après avis du Conseil Médical

Il est important de préciser qu'après expiration des droits à congés et en cas de procédure nécessitant l'avis du Conseil Médical, le versement d'un demi-traitement est assuré dans l'attente de la reprise, du reclassement, de la mise en disponibilité ou de la retraite.



Les textes

- ▶ Code général de la Fonction publique article L822-12.
- ▶ Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités 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 (art. 7).
- ▶ 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.
- ▶ Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

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