

Le congé de longue durée (fonctionnaires)

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des 5 groupes de maladies suivants : affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave, peut demander un congé de longue durée (CLD) dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en CLM à plein traitement, le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. A la différence du congé ordinaire de maladie et du congé de longue maladie, le congé de longue durée n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

Durée et droits à traitement

La durée maximale du CLD est de 5 ans. Il est accordé pour des périodes de 3 à 6 mois.

Pendant les 3 premières années, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années suivantes. Il conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Si la maladie ouvrant droit à CLD a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à 5 ans et 3 ans.

Ce temps maximum de congé de longue durée peut être pris de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il soit entrecoupé par des périodes de reprise de service. Le CLD est cependant mal adapté aux maladies comprenant des périodes de rémission dès lors qu'il ne peut être renouvelé. C'est pourquoi, il n'est délivré qu'une fois épuisés les droits à plein traitement du CLM accordé à la place du congé de longue durée ou au titre d'une maladie antérieure.

Dans tous les cas, le CLD prend effet à la date de début du congé de longue maladie si celui-ci a été accordé pour l'affection de longue durée ; l'administration peut également, à la demande du fonctionnaire qui exerce alors une option irrévocable, le maintenir en congé de longue maladie, lequel se trouve ainsi prolongé.

Modalités d'octroi

Seul le comité médical est compétent pour déterminer si l'affection de l'agent ouvre droit à CLD. Il est saisi :

- soit sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.

Dès qu'un agent totalise 3 mois de congés de maladie consécutifs, le gestionnaire de carrière adresse au comité médical une fiche récapitulative de la situation de l'agent et envoie à l'agent un courrier l'invitant à transmettre au Président du comité médical un certificat médical circonstancié établi par son médecin traitant.

Selon l'affectation de l'agent, cette procédure intéresse le comité médical central ou un comité médical départemental. Dans ce dernier cas, la direction régionale se charge de la saisine.

- soit par l'administration sur rapport du médecin chargé de la prévention au vu d'un certificat médical ou d'un rapport du supérieur hiérarchique.

L'agent est tenu de produire les justificatifs nécessaires.

Au vu de l'avis du comité médical, l'administration peut décider du placement en CLD. L'arrêté est établi dans les plus brefs délais. Un nouvel acte est pris en référence à chacun des avis du comité médical, notamment pour chaque prolongation.

Lorsque le congé de longue durée 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 concerné. La demande tendant à ce que la maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice des fonctions doit être présentée dans les quatre ans qui suivent la date de la première constatation médicale de la maladie.

L'avis de la commission de réforme et le dossier dont elle a disposé sont transmis à l'administration dont relève l'agent intéressé.

La décision de l'autorité compétente est prise après consultation du comité médical supérieur, qui se prononce sur les conclusions de la commission de réforme accompagnées des rapports d'enquête et d'expertise, ainsi que des observations de l'administration.

Situation du fonctionnaire pendant le CLD

Le bénéficiaire d'un CLD doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

L'agent doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité, faute de quoi le versement de sa rémunération serait interrompu. En cas de refus répété sans motif valable, l'agent, après mise en demeure, peut perdre le bénéfice du CLD.

Le temps passé en CLD avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement du traitement a été interrompu 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.

Réintégration

La réintégration peut être demandée par l'agent mais est toujours soumise à l'avis du comité médical. Lors de la dernière période statutaire du congé, le comité médical doit se prononcer également sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent.

Si l'agent est reconnu inapte il est :

- soit reclassé,
- soit placé en disponibilité d'office,
- soit admis à faire valoir ses droits à retraite pour invalidité sur sa demande.

Si l'agent est présumé définitivement inapte, le dossier est soumis à la commission de réforme si l'agent a moins de 25 ans de service. L'agent est alors admis à la retraite pour invalidité. L'avis du comité médical est suffisant si l'agent a plus de 25 ans de service.

Un agent ne peut être mis à la retraite pour invalidité ou placé en disponibilité si ses droits

à CLD ne sont pas totalement épuisés.

Si le comité médical estime que l'agent peut être placé en disponibilité d'office, il doit se prononcer sur l'inaptitude définitive de l'agent.

Dans le cas contraire la commission de réforme est saisie et l'agent sera mis en retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée peut immédiatement être remplacé dans ses fonctions. Son droit à reprendre ses fonctions n'en 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 susceptible de l'accueillir dans le corps auquel il appartient.