

Le Congé de Longue Maladie

Durée et droit à traitement

La durée maximale du CLM est de 3 ans. Cependant il est octroyé par périodes qui ne peuvent être inférieures à 3 mois ni supérieures à 6 mois car il est soumis à révision et contrôle réguliers.

Le congé peut être prolongé de 6 mois maximum.

Ainsi, l'agent qui bénéficie d'un congé ordinaire de maladie, et qui apprend après des examens médicaux qu'il est atteint d'une affection ouvrant droit à CLM, voit ce congé partir du jour de la première constatation médicale de cette affection par son médecin traitant.

Pendant la première année, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement; celui-ci est réduit de moitié pendant les 2 années suivantes.

Pour pouvoir bénéficier d'un nouveau CLM, en cas de rechute ou de nouvelle maladie, le fonctionnaire doit avoir repris effectivement ses fonctions pendant 1 an depuis le précédent congé.

Fractionnement du CLM : le CLM est dit "fractionné" lorsqu'il y a alternance de période de congés maladie et de périodes de reprise. Dans ce cas le droit à plein traitement du fonctionnaire est apprécié sur une période de référence de 4 ans. Comme dans le cas d'un CLM continu, le fonctionnaire peut prétendre pendant cette période à 1 an de CLM à plein traitement et à 2 ans de CLM à demi traitement. Le temps passé en disponibilité et en congé parental doit être soustrait de la période de 4 ans.

Le congé longue maladie dans le cadre d'une maladie d'origine professionnelle

Si votre démarche d'imputabilité au service de votre maladie aboutit, la durée du CLM qui vous sera accordée est allongée ; 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement, soit 8 années au total.

Modalités d'octroi

Seul le comité médical est compétent pour déterminer si l'affection du fonctionnaire ouvre droit à CLM. Il est saisi :

- soit sur demande de l'agent appuyée par un certificat médical de son médecin traitant.
- Soit sur demande du médecin de prévention après avis et recours à l'expertise d'un médecin agréé.

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 géographique 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 CLM. 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.

Situation du fonctionnaire pendant le CLM

Le bénéficiaire d'un CLM 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 CLM.

Le temps passé en CLM 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 CLM 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 placé la retraite pour invalidité.