

# Les congés maladie

Les congés maladie peuvent prendre différentes formes en fonction des pathologies.

Les congés maladie peuvent avoir des conséquences sur les rémunérations et sur la pérennité du poste.

## Sommaire :

- La journée de carence ..... page 2
- Le congé de maladie ordinaire (CMO) ..... page 3
- CLM ou CLD ? ..... Page 5
- Le congé de longue maladie (CLM) ..... page 6
- Le congé de longue durée (CLD) ..... page 8
- Que se passe-t-il quand l'agent a épuisé ses droits ..... page 10

\* \* \* \* \*



## 1. La journée de carence :

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents depuis le 1er janvier 2018. Cela signifie que nous ne percevons pas notre rémunération le premier jour de notre CMO.

Le jour de carence influe sur le traitement de base, les primes et indemnités, la nouvelle bonification indiciaire et les majorations et indexations outre-mer. Cependant, le supplément familial de traitement est maintenu.

En cas de prolongation du congé ou lorsque les deux arrêts de travail sont établis à moins de 48 heures d'intervalle, il n'y a pas de jour décompté pour le deuxième arrêt.

D'autre part, en cas de CMO pour les agents lors d'une grossesse (de la déclaration et jusqu'au congé maternité), le jour de carence ne sera pas appliqué.

À noter que les gouvernements successifs proposent régulièrement de porter le délai de carence à 3 jours. Le SNALC s'y oppose fermement.

Il n'y a pas de jour de carence pour un congé de maladie :

- s'il suit un premier congé pour la même affection, pris dans les 48 heures ;
- s'il a lieu entre la déclaration d'une grossesse et avant le début du congé de maternité ;
- s'il est accordé au titre d'une affection de longue durée (ALD) pour laquelle un jour de carence a déjà été appliqué dans les trois ans qui précèdent ;
- s'il fait suite à une fausse couche avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pour motif médical ;
- s'il est requalifié en un autre type de congé maladie, par exemple : congé de longue ou grave maladie, pour accident de service ou accident du travail, maladie professionnelle, etc. ;
- s'il intervient dans les 13 semaines après le décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente ;
- s'il est dû à un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Le SNALC vous recommande d'être attentif au respect de vos droits si vous êtes dans l'une de ces situations notamment :

- Le médecin qui remplit l'arrêt de travail doit dans certains de ces cas cocher une case (par exemple : en rapport avec une ALD) : assurez-vous que cela n'a pas été oublié.
- Pour les agents contractuels, qui envoient les deux premiers volets de leur arrêt à la CPAM et ne remettent à l'administration que le volet 3 qui ne comporte pas ces informations, n'hésitez pas à lui fournir également une copie du volet 2.

## 2. Le congé de maladie ordinaire (CMO) :

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Durée maximale</b>             | Elle est d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs (365 jours ou 366 en année bissextile).   |
| <b>Qui est concerné ?</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout agent sous contrat : titulaire, contractuels, stagiaires, etc.</li> <li>• Les stagiaires peut prolonger la durée du stage. Ces congés sont pris en compte dans la durée du stage pour un 10ème de sa durée statutaire au maximum.</li> </ul>  |
| <b>Conditions de rémunération</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 jour de carence sauf s'il s'agit d'un renouvellement</li> <li>• La rémunération est maintenue à 90% pendant 3 mois (90 jours), puis à demi-traitement pendant 9 mois (270 jours), que le CMO soit continu ou fractionné. Les droits à plein ou demi-traitement sont décomptés en fonction des jours d'arrêt déjà accordés au cours des 12 mois précédents.</li> <li>• Les mutuelles peuvent compléter une partie de la perte de revenu : contacter votre mutuelle avant la fin du CMO, à 2,5 mois environ.</li> <li>• Le CMO n'a aucun effet sur la retraite ni sur l'avancement.</li> </ul>   |
| <b>Conditions d'attribution</b>   | Cas de maladie ou d'accident dûment constaté mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.  |
| <b>Enregistrement du CMO</b>      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le médecin traitant ou le dentiste ou la sage-femme établit un arrêt de travail ; celui-ci doit justifier le bien-fondé du congé de maladie.</li> <li>2. L'agent transmet les volets 2 et 3 (pour garantir secret médical) à l'IEN (1er degré) ou au chef d'établissement (2nd degré) dans un délai de 48 heures maximum.</li> <li>3. Prévenir la direction par mail dès que possible et avant ce délai de 48 heures est toujours bienvenu.<br/>En cas de retard d'envoi, un courrier d'avertissement peut vous être adressé.</li> </ol> <p>Un demi traitement peut vous être infligé si vous faites un nouvel envoi trop tardif dans les 2 ans qui suivent le premier. Cela, sauf si une hospitalisation ou une impossibilité démontrée vous empêcheraient d'envoyer l'avis dans les temps impartis.</p> |
| <b>Obligations de l'agent</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• À tout moment, l'administration peut soumettre un agent à une visite de contrôle par un médecin agréé.</li> <li>• Un examen a lieu obligatoirement au moins une fois après 6 mois consécutifs de congé maladie.</li> <li>• Le praticien doit mentionner si les sorties sont autorisées ou pas. Pour les sorties autorisées, l'agent doit rester à son domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h y compris les samedis, dimanches et jours fériés (sauf en cas d'examens médicaux). Toutefois, le médecin peut permettre des sorties libres.</li> </ul>  |
| <b>CMO et vacances scolaires</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un congé de maladie peut se terminer pendant les vacances, sans qu'elles soient comptabilisées. L'agent reprend alors son service pendant les vacances.</li> <li>• Si à la reprise il y a un nouveau congé portant la mention « prolongation », les vacances seront comptabilisées dans le décompte des congés. Idem pour le week-end.</li> <li>• Un CMO peut se terminer le 1er jour des vacances. Le l'agent n'est alors plus en maladie, mais en vacances. Cependant, si un CMO se termine pendant les vacances et qu'à la rentrée un nouveau CMO est proposé avec la mention « prolongation », la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel du CMO. Il est possible de contester l'avis du médecin agréé en saisissant le conseil médical.</li> </ul>                             |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Renouvellement du CMO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque renouvellement de CMO ou prolongation doit se faire à l'appui d'un arrêt maladie. La prolongation d'un CMO au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du conseil médical du rectorat.</li> <li>• Après 6 mois consécutifs de congés, le comité médical doit donner son avis sur toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir.</li> <li>• Il faut adresser sa demande de prolongation sans attendre la fin de la période de six mois de congé en cours sur papier libre (pas de CERFA) au Comité Médical du Rectorat - 75 rue Saint Roch - 31400 Toulouse</li> </ul>   |
| <b>Fin de CMO</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après 12 mois consécutifs de CMO, la reprise de service est subordonnée à l'avis par le comité médical du rectorat.</li> <li>• En cas d'avis défavorable : l'agent peut être reclassé, mis en disponibilité ou admis à la retraite après avis de la commission de réforme.</li> <li>• Il est rémunéré à hauteur d'un demi traitement jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.</li> <li>• Attention, si le reclassement est proposé et les postes proposés sont refusés sans motif valable lié à l'état de santé, survient alors une possibilité de licenciement, après avis de la CAPD.</li> </ul> |

## CMO : 50 ou 66% du salaire ?


Un fonctionnaire qui tombe malade est rémunéré à plein traitement pendant les 90 jours de son absence. Si par malheur le congé de maladie se prolonge au-delà de ces 90 jours, il est alors rémunéré à demi-traitement.

Or, grâce à la démarche d'une de nos adhérentes, il apparaît que si le fonctionnaire a trois enfants à charge, il doit être rémunéré non pas à 50% mais à 66%. La M.G.E.N. complète le cas échéant le manque à gagner sur 66% - et non pas sur 50%.

En effet, l'article 7 du décret du 20 octobre 1947 toujours en vigueur (nous avons vérifié) dont les dispositions ont été étendues au statut de fonctionnaire par le paragraphe 68 de l'instruction du 1er août 1956, prévoit qu'un assuré social ayant trois enfants à charge perçoit les indemnités journalières majorées, égales aux 2/3 du salaire soumis à retenue pour la sécurité sociale au lieu de 50%, ceci de droit sans avoir à faire une quelconque demande.

Cet article 7 et ce décret semblent ignorés de l'administration. Nous attendons cependant avec confiance le résultat du recours que notre adhérente a déposé auprès de son rectorat.

**Contactez-le SNALC Toulouse :**

 **05 61 13 20 78**

 **[medico-social@snalctoulouse.fr](mailto:medico-social@snalctoulouse.fr)**

 **[snalctoulouse.com](http://snalctoulouse.com)**

### 3. CLM ou CLD ?

Si vous êtes atteint d'une maladie grave, qui risque de durer plusieurs mois voire années, le congé maladie ordinaire n'est plus adapté, car au bout de trois mois vous passez à mi-traitement. Il est donc conseillé de voir avec votre médecin si votre pathologie peut vous ouvrir droit à un congé plus long : il existe en effet des congés de longue maladie (grave maladie pour les contractuels) et des congés de longue durée.

Ces deux types de congés peuvent se recouper selon la pathologie concernée, car certaines peuvent relever des deux. Il doit s'agir en tout cas d'une maladie invalidante, de gravité confirmée et nécessitant des soins prolongés.

La demande se fait pour une période de trois à six mois. L'administration prend sa décision après que le conseil médical départemental a rendu son avis sur le dossier (qui comprend tous les éléments médicaux nécessaires à son appréciation).

Dans un premier temps, c'est un congé longue maladie qui est accordé, mais il est possible de passer en longue durée au bout d'un an (les contractuels n'ont pas droit au congé longue durée).


- Le congé de longue maladie peut être accordé jusqu'à trois ans (1<sup>re</sup> année à traitement plein, les deux suivantes à 60 % du traitement). Au bout de trois ans, si vous reprenez un an (même à temps partiel), vous pourrez à nouveau avoir droit à un congé longue maladie rémunéré à plein traitement.
- Le congé de longue durée ne peut concerner que cinq groupes de pathologies (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis) : il peut être accordé jusqu'à cinq ans, mais il faut savoir que c'est tout pour l'ensemble de la carrière, pour un groupe de maladies donné. Les trois premières années (la première passée en CLM étant requalifiée en CLD) sont rémunérées à plein traitement, les deux suivantes à mi-traitement.

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

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Durée maximale</b>             | 3 ans   |
| <b>Qui est concerné ?</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout agent titulaire ou stagiaire qui prolonge alors la durée de son stage.</li> </ul>   |
| <b>Conditions de rémunération</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intégralité du traitement est versée pendant un an ; mi-traitement pendant les deux années suivantes.</li> <li>• Le CLM n'a aucun effet sur la retraite ni sur l'avancement.</li> </ul>  |
| <b>Conditions d'attribution</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.</li> <li>• Elle rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.</li> <li>• Elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.</li> </ul>  |
| <b>Enregistrement du CMO</b>      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vous devez demander à votre médecin un certificat sur papier libre à entête : ce document doit constater que votre maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions et que la nature de votre maladie justifie l'octroi d'un CLM.</li> <li>2. Vous devez ensuite adresser ce document au secrétariat du comité médical du rectorat avec votre demande de CLM rédigé sur papier libre et l'envoyer au secrétariat du comité médical du rectorat, 75 rue Saint-Roch - 31400 Toulouse, de préférence en recommandé et accusé de réception.</li> <li>3. De son côté, sur son papier à entête (pas de CERFA), votre médecin traitant adresse un résumé de ses observations avec les pièces justificatives directement au secrétariat du comité médical du rectorat - 75 rue Saint-Roch - 31400 Toulouse.</li> <li>4. Par la suite, le rectorat mettra en place une contre visite chez un médecin agréé qui transmettra ses conclusions au comité médical.</li> <li>5. Enfin, le comité médical transmettra son avis à l'administration ; celle-ci vous communiquera sa décision.</li> <li>6. Cette décision peut faire l'objet d'un recours par l'administration ou l'agent devant le comité médical supérieur.</li> </ol> <p>La demande de CLM doit se faire au moment du diagnostic ou en cours de congé maladie ordinaire. Si la demande de congé est présentée au cours d'un congé maladie ordinaire, la 1ère période de congé de longue maladie part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie.</p> |
| <b>Obligations de l'agent</b>     | Une contre visite peut être effectuée à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Le refus de se soumettre aux examens médicaux entraîne l'interruption du versement de la rémunération.  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Fin de CLM</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reprise des fonctions est subordonnée à la reconnaissance de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, après examen par un médecin spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. L'administration prend alors la décision de reprise de fonction, avec d'éventuels aménagements du service sur recommandation du comité médical.</li> <li>• S'il est présumé définitivement inapte, son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration de la période de congé rémunéré. Il est alors soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme.</li> </ul> |
| <b>Renouvellement du CLM</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CLM est renouvelable 3 ans, un an à plein traitement, deux ans à demi-traitement (complété par la MGEN), à condition d'avoir repris son service pendant un an entre chaque année de CLM.</li> <li>• Un mois avant l'expiration de la période en cours, il faut refaire toutes les démarches pour être de nouveau placé en CLM.</li> <li>• Le CLM est renouvelé pour une période de trois à six mois. La durée du congé est fixée, dans ces limites, sur la proposition du comité médical.</li> </ul>   |
| <b>Conséquences du CLM</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En principe, le bénéficiaire d'un CLM reste titulaire de son poste.</li> <li>• Si affectation dans localité différente de celle où il exerçait : indemnités pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement à lieu sur sa demande pour des motifs autres que son état de santé.</li> </ul>  |

**Contactez-le SNALC Toulouse :**

 **05 61 13 20 78**

 **[medico-social@snalctoulouse.fr](mailto:medico-social@snalctoulouse.fr)**

 **[snalctoulouse.com](http://snalctoulouse.com)**




© freeoik.com-2148944833

## 6. Le congé de longue durée (CLD)

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Durée</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans.</li> <li>• Le CLD peut être utilisé de façon continue ou discontinue.</li> <li>• Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.</li> <li>• Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.</li> <li>• Vous ne pouvez pas obtenir plusieurs CLD de 5 ans, au cours de votre carrière, pour la même catégorie d'affections.</li> <li>• Si vous avez bénéficié d'un CLD pour l'une des 5 catégories d'affections y ouvrant droit, vous pouvez de nouveau être placé en CLD pour une affection de la même catégorie que si vous n'avez pas épuisé la durée maximum de 5 ans de CLD.</li> <li>• Si vous contractez une nouvelle affection, différente de celle qui a conduit à votre mise en CLD, vous avez droit à l'intégralité d'un nouveau CLD de 5 ans.</li> </ul> |
| <b>Qui est concerné ?</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout agent titulaire ou stagiaire qui prolonge alors la durée de son stage.</li> </ul>  |
| <b>Conditions de rémunération</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intégralité du traitement est versée pendant trois ans (dont l'année de CLM) , puis deux ans à demi-traitement.</li> <li>• Totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence maintenues.</li> <li>• La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendue.</li> <li>• Le CLD n'a d'effet ni la retraite ni sur l'avancement.</li> </ul>  |
| <b>Conditions d'attribution</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maladies ouvrant droit : tuberculose, poliomyélite antérieure aiguë, déficit immunitaire grave et acquis, affections cancéreuses, maladies mentales. Il faut être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie : placé en CLD. Il est immédiatement remplacé dans ses fonctions.</li> <li>• Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. La période de CLM est incluse dans le CLD accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.</li> <li>• La demande de CLD doit avoir lieu un peu plus d'un mois avant la fin de la période à plein traitement du CLM.</li> </ul>  |
| <b>Enregistrement du CMO</b>      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre médecin traitant adresse un résumé de ses observations avec les pièces justificatives directement au secrétariat du comité médical du rectorat - 75 rue Saint-Roch - 31400 Toulouse.</li> <li>2. Par la suite, le rectorat mettra en place une contre visite chez un médecin agréé qui transmettra ses conclusions au comité médical.</li> <li>3. Enfin, le comité médical transmettra son avis à l'administration ; celle-ci vous communiquera sa décision.</li> <li>4. Cet avis peut faire l'objet d'un recours par l'administration ou l'agent devant le comité médical supérieur.</li> </ol>   |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Obligations de l'agent</b> | Une contre visite peut être effectuée à tout moment par un médecin agréé de l'administration. Le refus de se soumettre aux examens médicaux entraîne l'interruption du versement de la rémunération.  |
| <b>Fin de CLD</b>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La reprise des fonctions est subordonnée à la reconnaissance de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, après examen par un médecin spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. L'administration prend alors la décision de reprise de fonction, avec d'éventuels aménagements du service sur recommandation du comité médical (révision tous les 3 à 6 mois des aménagements). Affectation éventuellement en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi.</li> <li>2. S'il est présumé définitivement inapte, le cas de l'agent est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration de la période de congé rémunéré. Il est alors soit reclassé dans un autre emploi, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme.</li> </ol> |
| <b>Renouvellement du CLD</b>  | Les demandes de renouvellement du CLD doivent être transmises au moins un mois avant l'expiration de la période en cours. Il est renouvelé pour une période de trois à six mois. La durée du congé est fixée, dans ces limites, sur la proposition du comité médical.   |
| <b>Conséquences du CLM</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte immédiate du poste.</li> <li>• Si affectation dans localité différente de celle où l'agent exerçait : indemnités pour frais de changement de résidence, sauf si le déplacement à lieu sur sa demande pour des motifs autres que son état de santé.</li> <li>• L'agent qui, à l'expiration de son congé de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la CAPD.</li> </ul>  |

**Contactez-le SNALC Toulouse :**

 **05 61 13 20 78**

 **[medico-social@snalctoulouse.fr](mailto:medico-social@snalctoulouse.fr)**

 **[snalctoulouse.com](http://snalctoulouse.com)**

## 7. Que se passe-t-il quand l'agent a épuisé ses droits à congés de maladie (CMO, CLM ou CLD) ?

La réglementation<sup>1</sup> prévoit ce cas de figure : le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, peut être placé en disponibilité d'office quand son état de santé ne lui permet pas encore de reprendre son travail, ou quand il a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade et, qu'après avoir été invité à présenter une demande de reclassement, son reclassement immédiat est impossible.

La durée de la disponibilité est fixée à un an maximum. Elle est renouvelable deux fois pour une durée égale après avis du comité médical. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une troisième fois si le comité médical estime que le fonctionnaire devrait normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant la fin de la 4<sup>è</sup> année.

Dans certaines circonstances, le fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office. Pendant sa disponibilité, il peut percevoir dans certains cas un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire est réintégré ou mis en retraite pour invalidité ou licencié.

La disponibilité est prononcée lorsque l'agent a épuisé ses droits à congés de maladie (CMO, CLM ou CLD)

- ou ne peut prétendre à un congé de maladie d'une autre nature que celle du congé au terme duquel il est parvenu
- ou est déclaré, après consultation du comité médical, inapte à reprendre ses fonctions et que son reclassement dans un autre emploi est impossible
- ou n'est pas reconnu définitivement inapte à reprendre ses fonctions ni susceptible d'être admis à la retraite.

La mise en disponibilité d'office est décidée par l'administration après avis du comité médical ou de la commission de réforme lorsque la disponibilité est prononcée à l'issue d'un congé de longue durée accordé pour maladie professionnelle.

Durant une période de disponibilité d'office, l'agent perd ses droits à avancement et à retraite.


---

<sup>1</sup> Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État Art.51 - Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires Art. 27, 47 et 48

À l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire est réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions. Dans le cas contraire, il est admis à la retraite pour invalidité s'il est reconnu définitivement inapte.

Un fonctionnaire stagiaire, inapte temporairement à reprendre ses fonctions, ne sera pas placé en disponibilité d'office mais en congé sans traitement pour raisons de santé pendant une période maximale d'un an renouvelable 2 fois (3 ans au total).

**Contactez-le SNALC Toulouse :**

 **05 61 13 20 78**

 **[medico-social@snalctoulouse.fr](mailto:medico-social@snalctoulouse.fr)**

 **[snalctoulouse.com](http://snalctoulouse.com)**