

Textes

☛ Congés de maladie / accidents imputables

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée** *portant droits et obligations des fonctionnaires* (J.O. du 14 juillet 1983),
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée** *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* (J.O. du 27 janvier 1984),
- **Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 modifié** *relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial* (J.O. du 19 janvier 1960),
- **Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977** *relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial* (J.O. du 20 juillet 1977),
- **Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour application de la loi du 26 janvier 1984** *et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux* (J.O. du 1^{er} août 1987),
- **Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992** *fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale* (J.O. du 8 novembre 1992),
- **Arrêté du 1^{er} octobre 1997 modifiant l'arrêté du 14 mars 1986** *relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie* (J.O. du 12 octobre 1997),
- **Arrêté ministériel du 4 août 2004** *relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière* (J.O. du 17 août 2004),
- **Circulaire ministérielle du 13/03/2006** *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.*

☛ Congés de maternité / paternité / adoption

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée** *portant droits et obligations des fonctionnaires – art. 21* (J.O. du 14 juillet 1983),
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée** *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale – art. 57 – 5°* (J.O. du 27 janvier 1984),
- **Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994** *relative à la famille* (J.O. du 27 janvier 1984),
- **Code de la sécurité sociale** (articles L331-3 à L331-6),

- **Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié** *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique* (J.O. du 18 juin 1985),
- **Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992** *fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale* (J.O. du 8 novembre 1992),
- **Circulaire NOR/FPP/A/96/10038/C du 21 mars 1996** *relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale,*
- **Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001** *de financement de la sécurité sociale pour 2002* (J.O. du 26 décembre 2001),
- **Décret n° 2001-1342 du 28 décembre 2001** *relatif au congé de paternité dans le régime général et modifiant le code de la sécurité sociale* (J.O. du 30 décembre 2001),
- **Décret n° 2001-1352 du 28 décembre 2001** *relatif au congé de paternité des assurés relevant du régime général et modifiant le code de la sécurité sociale et le code du travail* (J.O. du 30 décembre 2001),
- **Décret n° 2002-1301 du 25 octobre 2002** *relatif aux modalités de remboursement des rémunérations servies à l'occasion du congé de paternité aux fonctionnaires et modifiant le code de la sécurité sociale* (J.O. du 27 octobre 2002),
- **Décret n° 2003-161 du 25 février 2003** *relatif au congé de paternité dans la fonction publique territoriale pris pour l'application de l'article 55-V de la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001* (J.O. du 28 février 2003),
- **Code de la sécurité sociale** (art. L 331-7).

☛ Cures thermales

- **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.*

☛ Capital décès

- **Code de la sécurité sociale** - *articles D 712-19 à D 712-24 (régimes spéciaux), articles L 361-1 à L 361-4 et R 361-1 à R 361-5 (régime général), art. D 712-46 (stagiaires),*
- **Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 modifié** *relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial — art. 7* (J.O. du 19 janvier 1960).

SOMMAIRE

A – CONGÉS DE MALADIE / ACCIDENTS DE SERVICE 9

FONCTIONNAIRES TITULAIRES 10

I - ACCIDENT ET MALADIE NON IMPUTABLES AU SERVICE 11

1 – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE..... 12

2 – CONGÉ DE LONGUE MALADIE 14

3 – CONGÉ DE LONGUE DURÉE 16

4 – SOINS MÉDICAUX PÉRIODIQUES..... 18

5 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE /
LONGUE DURÉE 18

6 – COMBINAISON DES CONGÉS 18

II - ACCIDENT ET MALADIE IMPUTABLES AU SERVICE 20

1 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE..... 21

2 – MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE 23

3 – RÉPARATION DE L'ACCIDENT DE SERVICE, DE L'ACCIDENT DE TRAJET OU DE
LA MALADIE PROFESSIONNELLE 25

4 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE
CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS 26

III - LA FIN DES CONGÉS..... 27

1 – APTITUDE PHYSIQUE..... 28

2 – INAPTITUDE PHYSIQUE 30

IV - TABLEAU RÉCAPITULATIF..... 34

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES 35

I - MALADIE NON IMPUTABLE AU SERVICE.....	37
1 – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE.....	38
2 – CONGÉ DE LONGUE MALADIE	40
3 – CONGÉ DE LONGUE DURÉE	42
4 – SOINS MEDICAUX PERIODIQUES.....	44
5 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE	44
6 – COMBINAISON DES CONGÉS	44
II - ACCIDENT ET MALADIE IMPUTABLES AU SERVICE	46
1 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE.....	47
2 – MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE	49
3 – RÉPARATION DE L'ACCIDENT DE SERVICE, DE L'ACCIDENT DE TRAJET OU DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE	51
4 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS	52
III - LA FIN DES CONGÉS.....	53
1 – APTITUDE PHYSIQUE.....	54
2 – INAPTITUDE PHYSIQUE	56
IV - TABLEAU RÉCAPITULATIF.....	58

B – CONGÉS DE MATERNITÉ / PATERNITÉ / ADOPTION	59
---	-----------

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES.....	60
---	-----------

I – CONGÉ DE MATERNITÉ	61
1 – DÉCLARATION DE GROSSESSE	62
2 – DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ	62
3 – INCIDENCE DE LA MATERNITÉ SUR LA CARRIÈRE	66
4 – DIFFÉRENTS DROITS DE LA FEMME ENCEINTE POUR LA PROTECTION DE SA SANTÉ.....	68

5 – FIN DU CONGÉ DE MATERNITÉ.....	69
------------------------------------	----

II – CONGÉ DE PATERNITÉ..... 70

1 – LE DROIT AU CONGÉ DE PATERNITÉ	71
--	----

2 – GESTION DU CONGÉ DE PATERNITÉ	72
---	----

3 – FIN DU CONGÉ DE PATERNITÉ.....	72
------------------------------------	----

4 – REMBOURSEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ.....	72
--	----

III – CONGÉ D'ADOPTION..... 73

1 - DROIT AU CONGÉ D'ADOPTION	74
-------------------------------------	----

2 – INCIDENCE DU CONGÉ D'ADOPTION SUR LE TRAITEMENT ET LA SITUATION ADMINISTRATIVE.....	75
---	----

3 - AUTORISATION D'ABSENCE LIÉE A L'ADOPTION	77
--	----

4 - FIN DU CONGÉ D'ADOPTION.....	77
----------------------------------	----

C – CURES THERMALES 79

1 - DEMANDE DE L'AGENT.....	80
-----------------------------	----

2 - EXPERTISE MÉDICALE.....	80
-----------------------------	----

3 - DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE.....	80
--	----

D – CAPITAL DÉCÈS 81

1 – CAPITAL DÉCÈS POUR UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE DE MOINS DE 60 ANS.....	82
---	----

2 – CAPITAL DÉCÈS POUR UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE DE PLUS DE 60 ANS OU STAGIAIRE.....	84
---	----

3 – DISPOSITIONS DIVERSES	84
---------------------------------	----

4 – PAIEMENT DU TRAITEMENT.....	85
---------------------------------	----

5 – DROIT A PENSION DE RÉVERSION	85
--	----

ANNEXES 86

MODÈLE DE CERTIFICAT DE PRISE EN CHARGE DIRECTE PAR L'AUTORITE TERRITORIALE DES FRAIS OCCASIONNÉS PAR UN ACCIDENT DE SERVICE	87
---	-----------

LISTE DES PIÈCES À JOINDRE AUX DOSSIERS SOUMIS AU COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL.....	88
--	-----------

LISTE DES PIÈCES À JOINDRE AUX DOSSIERS SOUMIS À LA COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE RÉFORME	90
---	-----------

MODÈLES D'ARRÊTÉS	95
--------------------------------	-----------

☛ Congés de maladie / accidents de service	96
---	-----------

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE A PLEIN TRAITEMENT D'UN FONCTIONNAIRE STAGIAIRE OU TITULAIRE	97
--	----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE A DEMI TRAITEMENT D'UN FONCTIONNAIRE STAGIAIRE OU TITULAIRE	98
---	----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE SANS TRAITEMENT OU DE PROLONGATION DE CONGE SANS TRAITEMENT	99
--	----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE PROLONGATION DE CONGE DE LONGUE MALADIE.....	100
---	-----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE LONGUE DUREE OU DE PROLONGATION DE CONGE DE LONGUE DUREE	101
--	-----

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITE DIFFERENTIELLE.....	102
---	-----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISON	103
---	-----

DE SANTE OU DE PROLONGATION	103
-----------------------------------	-----

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION D'UNE ALLOCATION	104
--	-----

D'INVALIDITE TEMPORAIRE (A.I.T.).....	104
---------------------------------------	-----

MODELE D'ARRETE DE RECONNAISSANCE D'IMPUTABILITE AU SERVICE D'UN ACCIDENT.....	105
--	-----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE.....	106
--	-----

MODELE D'ARRETE DE RECONNAISSANCE D'IMPUTABILITE AU SERVICE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	107
--	-----

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE POUR MALADIE PROFESSIONNELLE.....	108
--	-----

MODELE D'ARRETE PORTANT REPRISE DE FONCTIONS A TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE APRES UN CONGE MALADIE, ACCIDENT DE SERVICE.....	109
---	-----

OU MALADIE CONTRACTEE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS	109
---	-----

☛ **Congés de maternité / paternité / adoption..... 110**

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE MATERNITE PRECEDE D'UN CONGE
SUPPLEMENTAIRE POUR GROSSESSE PATHOLOGIQUE 111

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR COUCHES
PATHOLOGIQUES..... 112

MODELE D'ARRETE PLACANT UN AGENT EN CONGE D'ADOPTION..... 113

MODELE D'ARRETE DE MISE EN CONGE DE PATERNITE..... 114

**A – CONGÉS DE MALADIE /
ACCIDENTS DE SERVICE**

FONCTIONNAIRES

TITULAIRES

I - ACCIDENT ET MALADIE

NON IMPUTABLES AU

SERVICE

1 – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Le fonctionnaire territorial titulaire, en position d'activité, employé à temps complet ou non complet (minimum 28 h / semaine ; donc affilié à la C.N.R.A.C.L.), a droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée pouvant atteindre **un an**, pendant une période de **douze mois** consécutifs (*art. 57-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

1) - Procédure d'attribution

➔ Certificat médical

(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme (*décret n° 85-1122*), à adresser dans les 48 heures à l'autorité territoriale.

N.B. : *Ce délai de 48 heures est important. En différant son envoi sans fournir aucune justification à ce retard, le fonctionnaire territorial se trouve, dans des conditions irrégulières, n'avoir accompli aucun service. Dès lors, l'autorité territoriale est fondée à suspendre la rémunération de l'intéressé pour la période concernée à l'expiration de ce délai (Conseil d'État n° 132026 du 08/04/1998, Mr X).*

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale (cf. annexes)

En cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois. Il émettra :

- un avis simple si prolongation du congé au-delà de 6 mois consécutifs
 - un avis conforme pour reprise de fonctions après 12 mois consécutifs
- (art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet (*art. 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

2) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- **90 jours à plein traitement** :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire),
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

- **9 mois à demi-traitement** :

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si trois enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 50 % de la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire),
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

◆ Calcul des pleins et demi-traitements

En cas de fractionnement, le décompte se fait suivant le système de **l'année de référence mobile, de date à date, sur les douze mois précédant le début du congé**, soit 365 jours ou 366 pour les années bissextiles. Il y a lieu d'examiner à **chaque nouvel arrêt** ce dont a bénéficié le demandeur du congé durant la période annuelle antérieure à la date de début du nouveau congé. Par définition, cette période est donc mobile et implique un **examen journalier** de la situation (*§ 1.3 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

IMPORTANT : *Au cours de la période de référence, on ne prend en compte que les congés de maladie de même nature (Conseil d'état du 27 novembre 1959). Sont donc exclues toutes les périodes autres que celles correspondant à la maladie ordinaire.*

Exemple : Un fonctionnaire titulaire sans enfant à charge a bénéficié :

- *d'un premier arrêt :* du 01/04/04 au 03/05/04 → 33 jours à plein traitement

- *d'un deuxième arrêt :* du 15/05/04 au 11/06/04 → 28 jours à plein traitement

- *d'un troisième arrêt :* du 01/07/04 au 31/07/04 → 31 jours

☞ *Pour cet arrêt, il bénéficiera :*

- ♦ du 01/07/04 au 29/07/04 de 29 jours à plein traitement,
- ♦ du 30/07/04 au 31/07/04 de 2 jours à demi-traitement.

- *et d'un quatrième arrêt :* du 25/03/05 au 15/04/05 → 22 jours

☞ *Pour cet arrêt, il bénéficiera :*

- ♦ du 25/03/05 au 31/03/05 de 7 jours à demi-traitement,
- ♦ du 01/04/05 au 15/04/05 de 15 jours à plein traitement.

◆ **Reconstitution du droit à congé de maladie ordinaire**

Au terme de 12 mois d'arrêt consécutif, le fonctionnaire doit reprendre ses fonctions au moins 1 jour pour retrouver les droits à congés de maladie ordinaire.

3) - Contrôle médical

(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

L'autorité territoriale peut faire procéder à **tout moment** à une contre-visite du demandeur par un **médecin agréé** (inscrit sur liste arrêtée par le préfet du département).

Le fonctionnaire doit s'y soumettre sous peine **d'interruption du versement de sa rémunération**.

Cette contre-visite a pour seul objet de permettre à l'administration de faire vérifier l'inaptitude physique du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, et par là même, le bien-fondé de son congé de maladie.

Lieu de la contre-visite

Le décret du 30 juillet 1987 ne précise pas si cette contre-visite doit avoir lieu au domicile du fonctionnaire ou au cabinet du médecin agréé.

La circulaire ministérielle du 13 mars 2006 précise toutefois que la contre-visite peut être organisée sous la forme d'une convocation à une consultation soit au cabinet du médecin agréé, soit au domicile de l'intéressé. La contre-visite doit se dérouler à l'endroit où le malade peut être visité. Il appartient au seul médecin agréé d'apprécier, en fonction de la pathologie dont l'agent est atteint et de chaque cas, si la contre-visite doit se dérouler dans un autre lieu. La visite à domicile peut être préférée notamment lorsque l'état de santé du fonctionnaire territorial ne lui permet aucun déplacement ou lorsque le fonctionnaire ne se rend pas aux convocations qui lui sont adressées. Dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'informer préalablement le fonctionnaire territorial de la date de cette visite.

Conclusions du médecin agréé

Si le médecin agréé conclut à une aptitude au travail, le fonctionnaire, à la demande de l'autorité territoriale, est tenu de reprendre son activité à la date préconisée par le médecin contrôleur agréé.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées devant le comité médical départemental soit par l'autorité territoriale, soit par le fonctionnaire *(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

Si le fonctionnaire ne reprend pas son travail malgré une reconnaissance d'aptitude physique à la reprise et la mise en demeure de son administration de réintégrer ses fonctions, l'autorité territoriale suspend la rémunération de l'agent à partir de la date à laquelle il aurait dû reprendre ses fonctions (absence de service fait).

Prise en charge des frais occasionnés par le contrôle médical

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens et éventuellement les frais de transport du malade examiné sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement *(art. 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

2 – CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire territorial titulaire, en position d'activité (et affilié à la C.N.R.A.C.L.), a droit à un congé de longue maladie d'une durée maximale de 3 ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. (*art. 57-3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*). Le congé est accordé après avis (simple) du comité médical départemental (*art. 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

La liste des maladies concernées est fixée par l'arrêté ministériel du 14 mars 1986 (étendu aux fonctionnaires territoriaux par arrêté du 30 juillet 1987). Toutefois, un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste, après proposition du comité médical départemental et avis du comité médical supérieur (*art. 19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

1) - Procédure d'attribution

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale (cf. annexes)

◆ *sur demande du fonctionnaire :*

Si le fonctionnaire en position d'activité ou son représentant légal, fournit une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier des dispositions de l'article 57 - 3° (congé de longue maladie) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (*art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*). En raison du secret médical, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit, en aucun cas, faire mention de la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue maladie. Ce certificat peut être transmis sur papier libre ou sur un des feuillets cerfa prévu à cet effet (*§ 2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

◆ *d'office :*

Si l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, que son état de santé semble relever d'un congé de longue maladie. Un rapport écrit du médecin de la médecine professionnelle et préventive est obligatoire (*art 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*). La mise en congé d'office est une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement du service que le comportement d'un fonctionnaire territorial, en raison de son état de santé, peut compromettre. L'autorité territoriale doit employer tout moyen disponible compte tenu de l'entourage familial (visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale, etc.) (*§ 8 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet (*art. 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

Les avis rendus par le comité médical peuvent être contestés par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale, devant le comité médical supérieur (*art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

2) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- 1 an à plein traitement :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- N.B.I maintenue au fonctionnaire à 100 %, uniquement s'il n'a pas été remplacé dans ses fonctions,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

- 2 ans à demi-traitement :

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si trois enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- N.B.I. maintenue au fonctionnaire à 50 %, uniquement s'il n'a pas été remplacé dans ses fonctions,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

3) - Renouveaulement du congé de longue maladie

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement de son congé à l'autorité territoriale un mois avant l'expiration dudit congé (*art. 25 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*), cette règle n'étant pas valable pour le renouvellement du congé de longue maladie d'office.

4) - Reconstitution du droit à congé de longue maladie

◆ congé de longue maladie sans fractionnement :

Le fonctionnaire titulaire qui a bénéficié de la totalité d'un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un congé de même nature, pour la même maladie ou une autre maladie, s'il n'a pas auparavant repris ses fonctions pendant 1 an au moins (*art. 18 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

◆ congé de longue maladie fractionné :

Les droits du fonctionnaire territorial en congé de longue maladie fractionné s'apprécient selon le système dit de "l'année de référence mobile". Ce système de décompte conduit, en cas de congé de longue maladie fractionné, à apprécier sur une période de 4 ans, au jour le jour, les droits à rémunération du bénéficiaire du congé. Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus d'un an de congé de longue maladie ne lui a pas été attribué. Dans le cas contraire, le fonctionnaire territorial perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il lui soit attribué 3 ans de congé de longue maladie pendant la même période de référence de 4 ans. Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale doit être soustrait de la période de 4 ans (*§ 2.3.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

On considère que la durée d'un an est remplie :

- quelles que soient les modalités de la reprise (temps complet, temps non complet, mi-temps thérapeutique – ex : une reprise à mi-temps thérapeutique de 12 mois comptera pour une reprise de travail d'un an),
- même si le fonctionnaire a bénéficié d'interruptions de travail telles que congé de maternité ou congé de maladie ordinaire ... (par conséquent si aucun rapport avec l'affection ayant ouvert le droit à congé de longue maladie).

5) - Situation du fonctionnaire à l'issue du congé de longue maladie

Le fonctionnaire, à l'issue du congé de longue maladie, doit se trouver dans une position statutaire régulière. La responsabilité de l'administration peut ainsi être engagée pour faute, pour carence dans la gestion de la carrière du fonctionnaire (*C.A.A. de Nantes du 17/12/98 n° 95NT01607 - Melle X*).

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions au cours ou à l'issue d'un congé de longue maladie qu'après avis favorable du comité médical départemental (*art. 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

6) - Contrôle médical

"Tout fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle [...] peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée" *[art. 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

3 – CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire territorial titulaire, en position d'activité (et affilié à la C.N.R.A.C.L.) atteint de l'une des cinq affections suivantes :

- tuberculose,
- maladie mentale,
- affection cancéreuse,
- poliomyélite,
- déficit immunitaire grave et acquis,

peut bénéficier d'un congé de **longue durée pour une durée totale de cinq ans** *[art. 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

Lorsqu'un fonctionnaire territorial a bénéficié d'un congé de longue durée au titre d'une des affections énumérées ci-dessus, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un congé de longue durée, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué.

1) - Procédure d'attribution

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale *[cf. annexes]*

◆ *Sur demande du fonctionnaire :*

Si le fonctionnaire en position d'activité ou son représentant légal, fournit une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier des dispositions de l'article 57-4° [congé de longue durée] de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *[article 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987]*. En raison du secret médical, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit, en aucun cas, faire mention de la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue maladie. Ce certificat peut être rédigé sur papier libre ou sur un des feuillets *cerfa* prévu à cet effet.

◆ *D'office :*

Si l'autorité territoriale estime au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, que son état de santé semble relever d'un congé de longue durée. Un rapport écrit du service de médecine professionnelle et préventive est obligatoire *[art 24 du décret n°87-602 du 30/07/1987]*. La mise en congé d'office est une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement du service que le comportement d'un fonctionnaire territorial, en raison de son état de santé, peut compromettre. L'autorité territoriale doit employer tout moyen disponible compte tenu de l'entourage familial [visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale, etc.] *[§8 circulaire ministérielle du 13 mars 2006]*.

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet *[art. 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

Les avis rendus par le comité médical peuvent être contestés par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale, devant le comité médical supérieur *[art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

2) - Date d'origine de la maladie

Le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie [art. 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984].

Lorsqu'elle a été attribuée au titre de l'affection ouvrant droit au congé de longue durée considéré, la période de congé de longue maladie à plein traitement, déjà accordée, est décomptée comme congé de longue durée [art. 20 dernier alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

3) - Possibilité d'option

A l'issue de la première année de congé de longue maladie, le fonctionnaire peut selon son choix :

- a) soit être maintenu en congé de longue maladie,
- b) soit bénéficier d'un congé de longue durée.

Il est difficile de conseiller un fonctionnaire quant au choix entre un congé de longue maladie et un congé de longue durée. Pour l'aider à choisir, il faudra prendre en considération son âge.

Dans le cas des maladies offrant des périodes de rémission, le congé de longue maladie peut paraître être le plus adapté.

Plusieurs congés de longue maladie peuvent être accordés au titre de la même affection, à l'inverse du congé de longue durée qui est limité à un congé par type d'affection pour toute la carrière.

Le fonctionnaire titulaire, qui opte pour le congé de longue maladie et en obtient le bénéfice, ne peut plus se voir octroyer un congé de longue durée au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé, s'il n'a pas recouvré auparavant ses droits à congé de longue maladie à **plein traitement** [art. 21 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

4) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- **3 ans à plein traitement :**

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- pas de droit au versement de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

- **2 ans à demi-traitement :**

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si trois enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- pas de droit au versement de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

5) - Renouvellement du congé de longue durée

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement de son congé à l'autorité territoriale un mois avant l'expiration dudit congé [art 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987], cette règle n'étant pas valable pour le renouvellement du congé de longue durée d'office.

6) - Situation du fonctionnaire à l'issue du congé de longue durée

Le fonctionnaire, à l'issue du congé de longue durée, doit se trouver dans une position statutaire régulière. La responsabilité de l'administration peut ainsi être engagée pour faute, pour carence dans la gestion de la carrière du fonctionnaire [CAA de Nantes n° 95NT01607 du 17 décembre 1998 - Melle X].

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions au cours ou à l'issue d'un congé de longue durée qu'après avis favorable du comité médical départemental [art. 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

7) - Contrôle médical

"Tout fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle [...] peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée" *[art. 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

4 – SOINS MÉDICAUX PÉRIODIQUES

[§ 9.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006]

[cf. Question écrite Assemblée Nationale n° 49145 du 24 juillet 2000]

Les absences du fonctionnaire territorial nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement (exemple de l'hémodialyse) peuvent être imputées au besoin par demi-journée sur ses droits à congé ordinaire de maladie, à congé de longue maladie ou à congé de longue durée.

Au titre des congés de longue maladie ou de longue durée, il peut être ainsi dérogé à la règle selon laquelle ces congés ne peuvent être accordés pour une période inférieure à trois mois.

Ce type de congé est accordé sur présentation d'un certificat médical et éventuellement après consultation du comité médical ou de la commission de réforme.

5 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel qui se trouve au cours de cette période en congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée **perçoit un traitement calculé sur la base de son service à temps partiel.**

S'il se trouve toujours en arrêt de travail à l'expiration de la période précitée, il **recouvre les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein** *[art. 9 du décret n° 2004 - 777 du 29 juillet 2004]*.

Toutefois, si après avoir été informé de ses droits, il désire être maintenu à temps partiel pendant son arrêt de travail, il continue de percevoir le traitement afférent et ne peut réclamer rétroactivement sa réintégration à temps plein *[arrêt Conseil d'État n° 15 103 du 02/02/1996]*.

6 – COMBINAISON DES CONGÉS

A – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS ANNUELS

Tout fonctionnaire en activité ⁽¹⁾ a droit à un congé annuel *[art. 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985]*.

⁽¹⁾ *les congés de maladie sont des périodes d'activité [art. 56 et 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*

A noter que la disponibilité d'office pour raison de santé n'est pas une période d'activité.

→ les congés de maladie et les congés annuels sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, ils peuvent se suivre ou s'interrompre *[§ 15.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006]*.

→ le droit à congé annuel acquis au titre d'une année civile ne peut être reporté sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale *[art. 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985]*.

→ l'autorité territoriale peut vérifier l'aptitude physique d'un fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie avant de lui accorder le bénéfice d'un congé annuel.

Un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire pendant 12 mois consécutifs, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée ne peut prétendre au bénéfice d'un congé annuel que s'il a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions [§ 15.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006].

→ le report automatique de congés annuels en cas de maladie n'est pas un droit.

En effet, le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque cette dernière l'empêche d'exercer ses fonctions. Si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel et n'accomplit donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi [C.E. n° 259423 du 24 mars 2004 – Syndicat Lutte Pénitentiaire].

B – CONGÉ DE LONGUE DURÉE ET AUTRES CONGÉS

Le congé de longue durée ne peut être interrompu par un autre congé [§ 15.2 circulaire du 13 mars 2006].

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions [art. 20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

La reprise des fonctions est prononcée par l'autorité territoriale après avis favorable du comité médical départemental.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue durée, au titre d'une affection, peut prétendre à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée, au titre d'une nouvelle affection, sans pour autant perdre le reliquat de ses droits à congé au titre de la première affection [C.A.A. Lyon n° 95LY00513 du 13 mars 2000].

C – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité ne peut, en principe, être interrompu par aucun autre congé.

Il suspend le congé de maladie ordinaire et le congé de longue maladie, mais ne suspend pas le congé de longue durée qui lui, ne peut être interrompu par aucun autre congé.

Toutefois, un congé de maternité peut suivre immédiatement un congé de longue durée, en tout ou pour sa partie restant à prendre, dans l'hypothèse où la naissance a eu lieu pendant le congé de longue durée.

La femme fonctionnaire qui se trouve en période de congé de longue durée rémunéré à demi-traitement perçoit, en cas de maternité, des prestations différentielles correspondant à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité plafonnées, le cas échéant, et le demi-traitement statutaire [art. L 712-1 du Code de la sécurité sociale].

D – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS DE FORMATION

Dans la mesure où le fonctionnaire ne saurait bénéficier de deux congés à la fois, il ne peut être maintenu en congé de formation si un congé de maladie ou pour accident de service lui est accordé.

Cependant, en cas d'indisponibilité passagère liée à la maladie il peut demander à être maintenu en congé de formation.

E – CONGÉS DE MALADIE ET DISPONIBILITÉ

Le fonctionnaire placé en congé de maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé de maladie [Conseil d'État n° 90-516 du 24 janvier 1992 – Mme X].

II - ACCIDENT ET MALADIE IMPUTABLES AU SERVICE

1 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE

1) - Définition de l'accident de service

La dénomination utilisée est propre au fonctionnaire en activité relevant du régime spécial de sécurité sociale. **Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions** [art. 57 - 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984].

Trois éléments sont à prendre en compte pour caractériser l'accident de service :

- le lieu de l'accident,
- l'heure de l'accident,
- l'activité exercée au moment de l'accident, qui doit avoir un lien avec l'exercice des fonctions.

Sont également considérés comme accidents de service les événements figurant à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, tels que :

- blessures contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public,
- blessures contractées ou aggravées en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

2) - Lieu

L'accident peut survenir :

- **sur les lieux de travail,**
- **dans un lieu justifié par l'exécution d'une mission ou l'exercice des fonctions,**
- **au cours des trajets entre le domicile et le lieu de travail** et vice-versa, si le parcours habituel n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi (sauf nécessités quotidiennes de la vie courante).

3) - Délai de déclaration du fonctionnaire à l'autorité territoriale

Aucun texte ne précise le délai durant lequel un fonctionnaire peut demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de son accident.

Plus la déclaration est tardive, plus les preuves de l'imputabilité au service sont difficiles à apporter.

4) - Imputabilité au service

Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de causalité direct entre l'exécution du service et l'affection dont il souffre.

A noter toutefois que la jurisprudence a quelque peu évolué dans le sens d'une plus large prise en compte des circonstances spatio-temporelles [Conseil d'État n° 124622 et n° 133895 du 30 juin 1995 - Caisse des dépôts et consignations - Conseil d'État n° 144621 du 30 juin 1997 - Communes de Chelles].

Le fonctionnaire doit fournir à l'autorité territoriale une déclaration sur les circonstances de l'accident.

5) - Rapport hiérarchique

L'autorité territoriale, après avoir eu connaissance de l'accident, doit établir un rapport hiérarchique qui précise les constatations, les déclarations de faits, les témoignages, les fonctions de l'agent, les horaires de travail, le jour et l'heure de l'accident,

6) - Instances consultatives

Avis simple de la commission de réforme saisie par l'autorité territoriale: (cf. annexes) [art 16 décret n°87-602 du 30 juillet 1987]

- en cas de doute sur l'imputabilité au service de l'accident,

et/ou

- pour tout arrêt de travail supérieur à 15 jours.

L'avis de la commission de réforme n'a pas à être requis si l'autorité territoriale reconnaît l'imputabilité au service d'un accident dont la durée est inférieure ou égale à 15 jours.

L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis de la commission de réforme (*Conseil d'État n° 135891 du 29 décembre 1993 - M. X*).

Médecine professionnelle et préventive :

A informer dans les plus brefs délais : **rapport écrit obligatoire** du médecin du service de médecine professionnelle et préventive **pour toute saisine de la commission de réforme** (*art. 25 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

Comité technique paritaire ou comité d'hygiène et de sécurité :

Information (*art. 33-5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

7) - Durée de l'arrêt de travail

Le fonctionnaire est maintenu en congé jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite (*art. 57-2° - 2^{me} alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Toutefois, par analogie avec les fonctionnaires de l'État, l'intéressé peut être mis à la retraite d'office après une période de 12 mois consécutifs d'arrêt de travail, s'il se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions (*art. L 27 du Code des Pensions Civiles et Militaires*).

8) - Rémunération

- 100 % du traitement jusqu'à la reprise du service ou la mise à la retraite,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

9) - Frais médicaux et pharmaceutiques

Les **honoraires médicaux** et les **frais directement entraînés par l'accident** sont à la charge du budget de la collectivité (*art. 57 - 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident, y compris après sa mise à la retraite, quel qu'en soit le motif (Conseil d'État n° 73337 du 4 décembre 1987 - Centre Hospitalier Spécialisé de Montfavet c/ Mme X).

L'autorité territoriale saisit en l'occurrence la commission de réforme pour avis.

Aucune limitation de principe à cette prise en charge n'est opposable au fonctionnaire mais l'autorité territoriale effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant desdits frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de l'accident (*§ 5.3.2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*). Une liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge par l'autorité territoriale figure en annexe.

Un certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service, peut être délivré au fonctionnaire, sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service (cf annexes)

L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme quant à l'utilité des dépenses effectuées et à leur montant y compris pour les frais non conventionnés.

10) - Rechute

Pour que la rechute soit reconnue imputable à l'accident initial, le nouvel arrêt doit être la conséquence directe, certaine et exclusive de l'accident concerné (*C.A.A. Lyon n° 95LYO1088 du 3 juin 1997 - Mme X*).

L'autorité territoriale doit saisir la commission de réforme afin qu'elle se prononce sur l'imputabilité à l'accident du nouvel arrêt.

La réparation du préjudice dû à la rechute reconnue imputable à l'accident est à la charge de la collectivité à laquelle le fonctionnaire était rattaché au moment de l'accident (*T.A. Lille du 21 mai 1976 - M. X et C.A.A. Nantes n° 96NTO1134 du 7 décembre 2001 - Commune de Checy c/ Communauté d'assurances GROUPAMA*).

11) - Accident provoqué par un tiers

La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident.

Elle est admise à **poursuivre directement, contre le responsable du dommage ou son assureur**, le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire, pendant la période d'indisponibilité de celui-ci, par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'État et de certaines autres personnes publiques (*art. 57 - 2° dernier alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

12) - Accident trajet - travail

L'accident de trajet doit être établi à partir des éléments produits par l'intéressé (*§ 5.1.2. circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

13) - Formation en matière d'hygiène et de sécurité

Une formation **pratique et appropriée** est organisée :

1°) en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées,

2°) en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires (*art. 6 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

2 – MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE

Différents cas peuvent se présenter :

- maladies contractées ou aggravées en service ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (*art. 57 - 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles définies à l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale,
- maladies contractées ou aggravées à l'occasion de l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue maladie (*art. 57 - 3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- maladies contractées ou aggravées dans l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue durée (*art. 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (*art. L 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite*),
- maladies et accidents qui sont la conséquence directe et certaine d'un fait accidentel reconnu comme accident de service.

1) - Délai de déclaration du fonctionnaire à l'autorité territoriale

Dès la constatation médicale de la maladie, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat délivré par son médecin traitant ou par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, ainsi qu'une demande écrite de reconnaissance de sa maladie.

2) - Maladie professionnelle/maladie contractée en service

a - maladie professionnelle

"Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau" [art. L461-1 du code de la sécurité sociale].

Une maladie est "professionnelle" si elle est la conséquence directe de l'exposition à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles une personne exerce son activité professionnelle (définition INRS).

b - maladie contractée en service

La maladie sera reconnue imputable au service dès qu'il sera établi la preuve du lien **direct** et **certain** entre la maladie contractée et les fonctions exercées.

3) - Imputabilité au service

a - maladie professionnelle

Si les conditions médicales et professionnelles énoncées dans les tableaux de maladies professionnelles sont remplies, le fonctionnaire concerné bénéficie de la présomption sans avoir à fournir aucune preuve.

b - maladie contractée en service

Le fonctionnaire doit établir l'existence d'un lien de causalité entre l'affection dont il souffre et les activités exercées [C.A.A. Marseille n° 98MA00035 du 30 mars 1999 - Melle X et C.A.A. Nantes n°00NT00732 du 30 octobre 2003 - Mme X].

4) - Instances consultatives

Avis simple de la commission de réforme saisie par l'autorité territoriale: (cf. annexes)

La commission de réforme se prononce sur la réalité de la maladie et sur son imputabilité au service.

Son avis rendu ne s'impose pas à l'autorité territoriale qui demeure libre de sa décision [Conseil d'État n° 92238 du 25 septembre 1992 - Ministère de l'Économie des Finances et de la Privatisation c/ M. X].

Toutefois, en cas de rejet, la décision de l'autorité territoriale doit être motivée en application de la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. Elle est notifiée au fonctionnaire et comporte les délais et voies de recours.

Médecine professionnelle et préventive :

A informer **dans les plus brefs délais** : **rapport écrit obligatoire** du médecin de médecine professionnelle et préventive **pour toute saisine de la commission de réforme** [art. 16 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

Comité technique paritaire ou comité d'hygiène et de sécurité :

Information / enquête [art. 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984].

5) - Durée de l'arrêt de travail

Le fonctionnaire est maintenu en congé jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite [art. 57-2° - 2^{me} alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984].

Toutefois, par analogie avec les fonctionnaires de l'État, l'intéressé peut être mis à la retraite d'office après une période de 12 mois consécutifs d'arrêt de travail, s'il se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions [art. L 27 du code des pensions civiles et militaires].

N.B. : Si la maladie contractée dans l'exercice des fonctions ouvre droit à un congé de longue durée, la durée de l'arrêt de travail sera égale à 8 ans au maximum.

6) - Rémunération

- 100 % du traitement jusqu'à la reprise du service ou la mise à la retraite ⁽¹⁾
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

⁽¹⁾ en cas de maladie contractée dans l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue durée la rémunération sera égale à 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.

7) - Frais médicaux et pharmaceutiques

Remboursement au fonctionnaire des **honoraires médicaux** et des **frais directement entraînés par la maladie**.

Le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident, y compris après sa mise à la retraite, quel qu'en soit le motif (*Conseil d'État n° 73337 du 4 décembre 1987 - Centre Hospitalier Spécialisé de Montfavet c/ Mme X*).

L'autorité territoriale saisit en l'occurrence la commission de réforme pour avis.

Aucune limitation de principe à cette prise en charge n'est opposable au fonctionnaire mais l'autorité territoriale effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant desdits frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de la maladie (*§ 5.3.2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*). Une liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge par l'autorité territoriale figure en annexe.

Un certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service, peut être délivré au fonctionnaire, sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service (*cf. annexes*).

L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme quant à l'utilité des dépenses effectuées et à leur montant y compris pour les frais non conventionnés.

3 – RÉPARATION DE L'ACCIDENT DE SERVICE, DE L'ACCIDENT DE TRAJET OU DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

1) - Allocation temporaire d'invalidité

Lorsqu'à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle il résulte une invalidité permanente partielle (IPP), permettant néanmoins au fonctionnaire de **reprendre ses fonctions**, une allocation temporaire d'invalidité (ATI) peut être versée à la victime.

L'ATI vise à indemniser l'invalidité résiduelle de **l'accident de service** ou de la **maladie professionnelle**.

L'état de santé du fonctionnaire devra être **consolidé** ou **stabilisé**.

Il est à noter que les textes applicables ne permettent pas l'indemnisation par l'ATIACL de la maladie contractée en service.

a) - bénéficiaires

Sont couverts par l'ATIACL :

- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires* affiliés à la CNRACL, sauf les agents détachés sur des emplois ne conduisant pas à pension CNRACL,
- les fonctionnaires détachés de l'Etat sur un emploi relevant de la CNRACL.

* L'ATI ne pourra être servie à l'agent qu'à la date de sa titularisation

b) - Taux d'invalidité

Pour pouvoir prétendre au bénéfice d'une ATI, l'accident de service ou de trajet devra avoir entraîné un taux d'invalidité au moins égal à 10 %. Un taux minimum de 1 % est requis au titre de la maladie professionnelle.

c) - Rôle du fonctionnaire

Le fonctionnaire concerné devra présenter une demande écrite d'attribution d'une ATI à l'autorité territoriale dans le délai d'**un an** qui court :

- à compter de la date de reprise des fonctions si cette reprise a eu lieu après consolidation des infirmités ,

- à compter de la date de constatation officielle de la consolidation des blessures par la commission de réforme ou à défaut, par un médecin agréé, dès lors qu'il n'y a pas eu arrêt de travail, ou que la consolidation est postérieure à la reprise des fonctions.

d) - Rôle de l'autorité territoriale

A réception de la demande écrite du fonctionnaire l'autorité territoriale adresse un courrier au service ATIACL à la Caisse des Dépôts afin que lui soit adressé un dossier administratif, ainsi qu'un rapport médical à compléter. La démarche peut également être faite sur le site www.cdc.retraites.fr → fonds d'indemnisation → ATIACL imprimés.

À réception de ces documents l'autorité territoriale désigne un médecin agréé chargé de l'examen médical et lui transmet le rapport médical à remplir accompagné de toutes les pièces médicales et du rapport hiérarchique.

Une fois le rapport médical complété et retourné à l'autorité territoriale, celle-ci communique au fonctionnaire concerné les conclusions du médecin.

Selon le taux d'invalidité (cf. " b - taux d'invalidité ") le dossier sera ou non transmis à la commission de réforme.

L'autorité territoriale règle les honoraires du médecin agréé.

e) - Rôle de la Commission de Réforme

La commission de réforme est saisie, pour avis, par l'autorité territoriale :

- lorsque le taux d'invalidité est au moins égal à 10 % pour un accident de service,
- lorsque le fonctionnaire conteste le taux d'invalidité fixé à moins de 10 % pour l'accident de service par le médecin agréé,
- pour déterminer le taux d'invalidité en cas de maladie professionnelle.

f) - Montant de l'A.T.I.

Le montant de l'ATI est déterminé pour tous les fonctionnaires, quel que soit leur grade, par la valeur d'un même traitement de référence multiplié par le taux d'invalidité rémunérable.

Ce traitement de référence est actuellement celui correspondant à l'indice brut 173.

g) - Versement de l'A.T.I.

L'ATI est versée mensuellement par la Caisse des Dépôts et Consignations. Elle est cumulable avec le traitement du fonctionnaire.

4 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel qui se trouve au cours de cette période en congé suite à un accident de service ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, perçoit **un traitement calculé sur la base de son service à temps partiel**.

S'il se trouve toujours en arrêt de travail à l'expiration de la période précitée, il **recouvre les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein** (art. 9 du décret n° 2004 - 777 du 29 juillet 2004).

III - LA FIN DES CONGÉS

1 – APTITUDE PHYSIQUE

REPRISE D'ACTIVITÉ

Un fonctionnaire titulaire, déclaré physiquement apte à une reprise d'activité, retrouve son emploi ou exerce ses fonctions dans un poste identique.

Le fonctionnaire qui refuse le ou les postes qui lui sont proposés, sauf motif valable lié à son état de santé, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (*art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

Aucune disposition ne confère au fonctionnaire le droit d'être réintégré à l'issue d'un congé de maladie dans l'emploi occupé lors de l'obtention de ce congé (*C.A.A. de Paris n° 00PA00846 du 4 novembre 2003*).

Toutefois, la reprise d'activité peut être assortie de **diverses recommandations** sur les conditions de réemploi, dans la limite où elles ne portent pas atteinte à la situation administrative du fonctionnaire, et si son état de santé le justifie.

Art. 6 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 :

Reprise d'activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle : le service de médecine professionnelle et préventive peut demander à ce que le fonctionnaire suive une formation à l'hygiène et à la sécurité.

1) - Temps partiel pour raison thérapeutique

(art. 57 - 4° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

Autorisation donnée à un fonctionnaire :

- lorsque la reprise du travail à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
- lorsqu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

a) Attribution

L'autorisation est accordée sur demande du fonctionnaire, généralement sur proposition d'un médecin après :

- **6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection,**
- un congé de **longue maladie,**
- un congé de **longue durée,**
- un congé pour **accident de service,**
- un congé de **maladie contractée dans l'exercice des fonctions.**

b) Instances à consulter

1° - Comité médical départemental (cf. annexes)

Lorsque la demande de reprise à temps partiel thérapeutique intervient après un congé de maladie.

2° - Commission de réforme (cf. annexes)

Lorsque la demande de reprise à mi-temps thérapeutique intervient après un congé pour **accident de service** ou **maladie contractée dans l'exercice des fonctions**.

c) Durée

◆ suite à congé de maladie

3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

◆ suite à congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions

6 mois renouvelable une fois.

Le temps partiel thérapeutique prend fin avec la reprise de fonctions. Tout arrêt ultérieur, lié à cet accident ou à cette maladie contractée dans l'exercice des fonctions, est considéré comme un nouvel arrêt et ouvre droit, à nouveau, à une reprise à temps partiel thérapeutique si l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

d) Rémunération

Intégralité du traitement.

e) Temps de travail

Le temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

Il appartient à l'autorité territoriale de mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique et d'en fixer les modalités avec le fonctionnaire et si besoin, avec le service de médecine professionnelle et préventive.

f) Congés annuels

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel (*Q.E Assemblée Nationale n° 29671 du 8 décembre 2003*).

La durée des congés annuels des intéressés étant égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service, le temps de travail rémunéré sans effectuer les obligations de service n'ouvre donc pas droit à congés annuels.

2) - Aménagement des conditions de travail

(art. 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

L'aménagement peut porter sur :

- un allègement des tâches à accomplir,
- l'octroi d'un temps de repos,
- les horaires,
- l'aménagement matériel du poste de travail.

Il est proposé :

- **par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive** (*art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*),

OU

- **par le comité médical départemental, consulté par l'autorité territoriale** après congé de maladie ou disponibilité d'office. Un rapport écrit du médecin susvisé lui est obligatoirement remis (*art. 4, 9 et 16 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*),

OU

- **par la commission de réforme**, consultée par l'autorité territoriale à propos du caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée (*art. 21 de l'arrêté du 4 août 2004*).

Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale (*art. 33 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

Si l'autorité territoriale ne peut aménager le poste de travail du fonctionnaire du fait des nécessités de service, ce dernier peut être affecté dans un autre emploi de son grade plus conforme à son état de santé. Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire, sera tenu informé du refus de mettre en œuvre un aménagement de poste.

N.B. : *L'impossibilité de mettre en œuvre un aménagement de poste devra être motivé par l'autorité territoriale (art. 1^{er} de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979). Cette motivation constitue une garantie supplémentaire pour les agents concernés.*

3) - Changement d'affectation

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade (*art. 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

Ce changement d'affectation est prononcé par l'autorité territoriale après :

- **avis du comité médical départemental** qui constatera que l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, et qui, en parallèle, constatera que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un autre emploi de son grade,
- **avis de la commission administrative paritaire** (intervenant après avis favorable du comité médical départemental),
- **avis du médecin de médecine professionnelle et préventive** si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie.

Le changement d'affectation ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire.

Le fonctionnaire qui refuse le ou les postes qui lui sont proposés, sauf motif valable lié à son état de santé, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (*art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

4) - Reclassement pour inaptitude physique

Ce n'est qu'après avoir conclu à l'impossibilité de mettre en œuvre un aménagement des conditions de travail ou un changement d'affectation, que la procédure de reclassement dans un autre grade intervient.

Elle ne peut être engagée que si le fonctionnaire titulaire est reconnu de manière définitive physiquement **inapte aux fonctions qu'il exerce, mais également à toutes les fonctions relevant de son grade.**

Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré physiquement inapte de manière définitive à occuper son emploi, l'autorité territoriale dont il relève a l'obligation de chercher à le reclasser dans un autre emploi. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité justifiée qu'elle peut alors prononcer son licenciement pour ce motif (*principe général du droit, Conseil d'État n° 227868 du 2 octobre 2002 - C.C.I. de Meurthe-et-Moselle*).

L'autorité territoriale invite le fonctionnaire à présenter une demande écrite de reclassement. Ce dernier doit accepter la proposition de reclassement dans un autre emploi, que l'autorité territoriale est en mesure de lui proposer, compatible avec son état de santé. En cas de refus, l'intéressé sera soit placé en disponibilité d'office, soit radié des cadres pour abandon de poste.

L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de reclasser un fonctionnaire devenu inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, si aucun poste correspondant à l'état de santé de l'intéressé n'est vacant dans la collectivité, ou si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de diplômes ou d'ancienneté requises pour accéder au nouvel emploi proposé.

Procédures :

➤ Avis du comité médical départemental

- sur l'inaptitude physique définitive aux fonctions exercées par le fonctionnaire,
- sur l'aptitude physique à exercer les fonctions d'un autre grade.

➤ Avis de la commission administrative paritaire (*intervenant après avis favorable du comité médical départemental*)

L'autorité territoriale doit envisager, si possible, la modalité de reclassement qui affecte le moins la situation administrative du fonctionnaire titulaire.

Elle peut reclasser le fonctionnaire selon 3 modes :

- **recrutement** dans un autre cadre d'emplois (*selon les conditions statutaires - art. 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- **détachement**. A la fin de la période de détachement, en cas d'inaptitude temporaire, la situation sera réexaminée par le comité médical. Si constat d'inaptitude définitive, le fonctionnaire pourra être intégré dans son nouveau cadre d'emplois (*art. 83 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- **intégration** dans un autre grade du même cadre d'emplois (*art. 84 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

2 – INAPTITUDE PHYSIQUE

I – INAPTITUDE PHYSIQUE TEMPORAIRE

DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

(art 19 décret 86-68 du 13/01/1986 ; art 38 décret 87-602 du 30/07/1987 ; §16 circulaire ministérielle du 13/03/2006)

L'autorité territoriale compétente peut placer des fonctionnaires territoriaux relevant de son autorité en disponibilité d'office si et seulement si les conditions suivantes sont remplies :

- le fonctionnaire territorial doit avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée,
- il ne peut bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui dont il a épuisé les droits,
- après consultation du comité médical, l'autorité territoriale conclut à l'inaptitude définitive et absolue du fonctionnaire territorial à reprendre ses fonctions et à l'impossibilité de le reclasser, dans l'immédiat,
- l'intéressé n'est pas susceptible d'être admis à la retraite : il est définitivement inapte à ses fonctions mais non à toutes fonctions.

➔ *Un fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de tout emploi à l'épuisement de ses congés de maladie ordinaire [s'applique également à épuisement des droits à congé de longue maladie ou de longue durée] peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente des différents avis nécessaires à la mise à la retraite pour invalidité [CE n° 249049 du 13/02/2004].*

1) - Modalités

➔ **Saisine du comité médical départemental qui émet un avis simple**

à expiration des droits à congé de :

- OU - maladie ordinaire (1 an),
- OU - longue maladie (3 ans),
- OU - longue durée (5 ans).

2) - Durée

- 1 an renouvelable 2 fois,
- éventuellement 3^{ème} renouvellement après avis de la commission de réforme *(art. 38 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)* s'il s'avère que le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique avant l'expiration de la 4^{ème} année.

3) - Carrière

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité.

Il cesse toutefois de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite *(art. 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*.

4) - Rémunération

La disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne reçoit pas de traitement. Il peut cependant percevoir :

1°) soit l'équivalent des prestations en espèces de la sécurité sociale (versées par la collectivité) après avis favorable de la caisse primaire d'assurance maladie *(art. 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960)*, lorsque la disponibilité d'office intervient après un **congé de maladie ordinaire**,

2°) soit, si avis défavorable de la caisse primaire d'assurance maladie quant au versement des prestations en espèces (ou caisse primaire d'assurance maladie non saisie du fait d'un congé de longue maladie ou de longue durée), une Allocation d'Invalidité Temporaire (A.I.T.) (versée par la collectivité) sous réserve que ce fonctionnaire titulaire soit atteint d'une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail *(art. 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960)*.

Procédure d'octroi de l' A.I.T. :

- demande du fonctionnaire adressée à la caisse primaire d'assurance maladie dans le délai d'**un an** suivant :

- soit la date de l'expiration des droits statutaires à traitement ou du service des prestations en espèces,
 - soit la date de consolidation de la blessure ou la date de stabilisation de l'état de santé de l'intéressé.
- La caisse primaire d'assurance maladie transmet la demande du fonctionnaire, accompagnée de son avis, à la collectivité qui se chargera de saisir la commission de réforme.
- La commission de réforme :
- détermine, après expertise demandée par l'autorité territoriale, le taux d'invalidité propre au fonctionnaire,
 - classe celui-ci dans l'un des 3 groupes d'invalidité, à savoir :
- **1^{ère} catégorie** : "invalides capables d'exercer une activité rémunérée"
- Rémunération* : 30 % du dernier traitement d'activité + 30 % de l'indemnité de résidence + 30 % des indemnités accessoires (1) + 100 % des avantages familiaux.
- **2^{ème} catégorie** : "invalides absolument incapables d'exercer une activité quelconque"
- Rémunération* : 50 % du dernier traitement d'activité + 50 % de l'indemnité de résidence + 50 % des indemnités accessoires (1) + 100 % des avantages familiaux.
- **3^{ème} catégorie** : "invalides absolument incapables d'exercer une activité quelconque et nécessitant l'aide d'une tierce personne"
- Rémunération* : 50 % du dernier traitement d'activité majoré de 40 % (2) + 50 % de l'indemnité de résidence majoré de 40 % (2) + 50 % des indemnités accessoires (1) majoré de 40 % (2) + 100 % des avantages familiaux.
- (1) sont exclues les indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais et celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions.
- (2) cette majoration de 40 % correspond à la majoration pour assistance d'une tierce personne. Elle n'est pas versée lors d'une hospitalisation.

L'A.I.T. est versée par périodes de 6 mois renouvelables, après avis favorable de la commission de réforme.

OU

Elle cesse d'être servie dès que le fonctionnaire est réintégré ou admis à la retraite, et en tout état de cause au-delà de l'âge de 60 ans.

3°) s'il est exclu du bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'A.I.T., le revenu minimum d'insertion lui sera versé dans les conditions de droit commun (Q.E. - Assemblée Nationale n° 31047 du 23 octobre 1995 - J.O. du 8 janvier 1996).

II – INAPTITUDE PHYSIQUE DÉFINITIVE

A – RETRAITE POUR INVALIDITÉ après avis favorable de la C.N.R.A.C.L.
(art. 30 à 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003)

➡ Conditions

- 1°) être dans l'impossibilité **permanente** et **absolue** de continuer à exercer ses fonctions,
- 2°) l'invalidité doit avoir été **contractée** ou **aggravée** au cours d'une période valable pour la retraite,
- 3°) l'invalidité doit être **dûment établie**.
- 4°) le fonctionnaire doit avoir **épuisé ses droits à congés de maladie** ou avoir fait une **demande de mise à la retraite** pour invalidité.



- pas de durée minimale de services effectifs,
- pas de condition d'âge,

➡ Procédure

L'employeur :

- 1°) au moins 6 mois avant la date prévue de radiation des cadres missionne un médecin agréé et lui fait parvenir l'imprimé bleu AF3 après avoir complété les pages 1 et 5 et fait signer le fonctionnaire,
- 2°) communique au fonctionnaire les conclusions du rapport médical (AF3) reçu, complété par le médecin, et le transmet à la commission de réforme, pour avis sur l'inaptitude absolue et définitive du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions,

- 3°) dès réception du procès verbal (imprimé bleu AF4) de la commission de réforme et du rapport médical concluant à la mise à la retraite pour invalidité, expédié à la C.N.R.A.C.L. – service INVALIDITÉ – le dossier administratif "R15" (préalablement constitué), accompagné de l'original du dossier médical (AF4 + AF3 sous pli confidentiel) et de la demande d'avis favorable (modèle AF),
- 4°) dès retour de l'avis favorable de la C.N.R.A.C.L., prend l'arrêté de radiation des cadres et l'adresse à la C.N.R.A.C.L..

A noter que : - Les dossiers et imprimés sont fournis par le centre de gestion.
- L'article 13 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme prévoit de maintenir le salaire du fonctionnaire jusqu' la fin de la procédure.

B - LICENCIEMENT

1) - En cas de refus du poste assigné

A l'expiration d'un congé de maladie, le fonctionnaire titulaire qui refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (*art. 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

2) - En cas d'inaptitude physique

N.B. : *Le licenciement pour inaptitude physique ne concerne pas les fonctionnaires victimes d'un accident de service ou d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions.*

A la fin des 3 années (ou 4 le cas échéant) de disponibilité d'office pour raison de santé prononcée à expiration des droits à congés de maladie, le fonctionnaire titulaire est licencié :

- s'il est reconnu inapte de façon définitive et absolue,
- s'il n'a pu bénéficier d'un reclassement (*cf. reclassement pour inaptitude physique*),
- s'il n'a aucun droit à pension C.N.R.A.C.L. (*art. 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 et art. 41 du décret n° 91-298 du 30 mars 1991*).

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique ne peut réclamer le versement d'une indemnité de licenciement.

IV - TABLEAU RÉCAPITULATIF

**CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE /
ACCIDENT DE SERVICE / MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE**

FONCTIONNAIRES TITULAIRES AFFILIÉS A LA C.N.R.A.C.L.

(fonctionnaires effectuant au moins 28 heures de travail par semaine)

(loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

TYPE DE CONGÉ	DURÉE	RÉMUNÉRATION	INSTANCES CONSULTATIVES	A L'ISSUE	
				Si aptitude à la reprise d'activité	Si inaptitude à la reprise d'activité
MALADIE ORDINAIRE	1 an	- 3 mois à plein traitement, - 9 mois à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge).	Avis du comité médical départemental : - au-delà de 6 mois consécutifs d'arrêt de travail. - réintégration ou prolongation après 12 mois d'arrêt consécutifs.	<u>Réintégration soit :</u> - sans modification du poste, - avec aménagement du poste de travail et/ou changement d'affectation, - à temps partiel thérapeutique sous certaines conditions, - avec reclassement pour inaptitude physique.	- <u>Si inaptitude temporaire :</u> Suite à un congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée non imputable au service :
LONGUE MALADIE <i>Liste : arrêté du 14 mars 1986</i>	3 ans	- 1 an à plein traitement, - 2 ans à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge).	Avis du comité médical départemental :		- si droits épuisés et impossibilité de reclassement : mise en disponibilité d'office (avis du comité médical départemental), avec droit éventuel à versement d'indemnités dites de "sécurité sociale", ou versement d'une A.I.T. [allocation d'invalidité temporaire] ou conditions de droit commun (R.M.I.).
LONGUE DURÉE - tuberculose - maladie mentale - affection cancéreuse - poliomyélite - déficit immunitaire grave et acquis	5 ans 8 ans si maladie contractée en service	- 3 ans à plein traitement, - 2 ans à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge). Si maladie contractée en service : 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement	- attribution de congé et prolongation, - renouvellement de congé OU Avis de la commission de réforme si la maladie a été contractée en service.	<u>Réintégration soit :</u> - sans modification du poste, - avec aménagement du poste de travail et/ou changement d'affectation, - à temps partiel thérapeutique, - avec reclassement pour inaptitude physique.	- <u>Si inaptitude définitive et absolue :</u> et impossibilité de reclassement : - mise à la retraite pour invalidité, OU
ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE	Jusqu'à la reprise des fonctions ou admission à la retraite pour invalidité	Plein traitement	Avis de la commission de réforme : <u>Accident de service :</u> - si doute sur imputabilité au service, - si arrêt de travail supérieur à 15 jours, - si rechutes. <u>Maladie imputable au service :</u> Consultation systématique de la commission de réforme		- licenciement pour inaptitude physique : - si l'accident ou la maladie n'est pas imputable au service, - si l'agent est inapte de manière définitive et absolue, , - s'il n'a pas de droit à pension C.N.R.A.C.L..

FONCTIONNAIRES

STAGIAIRES

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier de congés :

- de maladie ordinaire
- de longue maladie
- de longue durée
- pour accident de service
- pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions

Ces périodes de congé sont susceptibles d'entraîner un allongement de la durée effective du stage.

Le total des congés rémunérés, accordés en plus du congé annuel, ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci (36 jours pour un stage d'un an).

Exemple :

- durée du stage : 1 an
- durée du congé de maladie : 50 jours
- durée de l'allongement du stage : 50 jours - 36 jours = 14 jours

La titularisation du fonctionnaire stagiaire ne pourra donc intervenir, dans cet exemple, qu'après 1 an et 14 jours.

I - MALADIE

NON IMPUTABLE AU SERVICE

1 – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Le fonctionnaire territorial stagiaire, en position d'activité, employé à temps complet ou non complet (minimum 28 h/semaine ; donc affilié à la C.N.R.A.C.L.), a droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée pouvant atteindre **un an**, pendant une période de **douze mois** consécutifs (*art. 57-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur renvoi à l'art. 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*).

1) - Procédure d'attribution

➔ Certificat médical

(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme (décret n° 85-1122); à adresser dans les 48 heures à l'autorité territoriale.

N.B. : *Ce délai de 48 heures est important. En différant son envoi sans fournir aucune justification à ce retard, le fonctionnaire territorial se trouve, dans des conditions irrégulières, n'avoir accompli aucun service. Dès lors, l'autorité territoriale est fondée à suspendre la rémunération de l'intéressé pour la période concernée à l'expiration de ce délai (Conseil d'État n° 132026 du 08/04/1998, Mr X).*

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental (cf. annexes)

En cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois. Il émettra :

- un avis simple si prolongation du congé au-delà de 6 mois consécutifs
 - un avis conforme pour reprise de fonctions après 12 mois consécutifs
- (art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet (*art 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

2) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- **90 jours à plein traitement** :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I.,
- les primes liées à l'exercice des fonctions sont suspendues,
- pour le versement des autres primes et indemnités, se référer à la délibération.

- **9 mois à demi-traitement** :

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 50 % de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

◆ Calcul des pleins et demi-traitements

En cas de fractionnement, le décompte se fait suivant le système de **l'année de référence mobile, de date à date**, sur les douze mois précédant le début du congé, soit 365 jours ou 366 pour les années bissextiles. Il y a lieu d'examiner à **chaque nouvel arrêt** ce dont a bénéficié le demandeur du congé durant la période annuelle antérieure à la date de début du nouveau congé. Par définition, cette période est donc mobile et implique un **examen journalier** de la situation (*circulaire ministérielle du 13 mars 2006 - 1.3*)

IMPORTANT : *Au cours de la période de référence, on ne prend en compte que les congés de maladie de même nature (Conseil d'état du 27 novembre 1959). Sont donc exclues toutes les périodes autres que celles correspondant à la maladie ordinaire.*

Exemple : Un fonctionnaire stagiaire sans enfant à charge a bénéficié :

- *d'un premier arrêt :* du 01/04/04 au 03/05/04 → 33 jours à plein traitement

- *d'un deuxième arrêt :* du 15/05/04 au 11/06/04 → 28 jours à plein traitement

- *d'un troisième arrêt :* du 01/07/04 au 31/07/04 → 31 jours

☞ *Pour cet arrêt, il bénéficiera :*

- ♦ du 01/07/04 au 29/07/04 de 29 jours à plein traitement,
- ♦ du 30/07/04 au 31/07/04 de 2 jours à demi-traitement.

- *et d'un quatrième arrêt :* du 25/03/05 au 15/04/05 → 22 jours

☞ *Pour cet arrêt, il bénéficiera :*

- ♦ du 25/03/05 au 31/03/05 de 7 jours à demi-traitement,
- ♦ du 01/04/05 au 15/04/05 de 15 jours à plein traitement.

◆ **Reconstitution du droit à congé de maladie ordinaire**

Au terme de 12 mois d'arrêt consécutif, le fonctionnaire doit prendre ses fonctions au moins 1 jour pour retrouver les droits à congés de maladie ordinaire.

3) - Contrôle médical

(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

L'autorité territoriale peut faire procéder à **tout moment** à une contre-visite du demandeur par un **médecin agréé** (inscrit sur liste arrêtée par le préfet du département).

Le fonctionnaire doit s'y soumettre sous peine **d'interruption du versement de sa rémunération**.

Cette contre-visite a pour seul objet de permettre à l'administration de faire vérifier l'inaptitude physique du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, et par là même le bien-fondé de son congé de maladie.

Lieu de la contre-visite

Le décret du 30 juillet 1987 ne précise pas si cette contre-visite doit avoir lieu au domicile du fonctionnaire ou au cabinet du médecin agréé.

La circulaire ministérielle du 13 mars 2006 précise toutefois que la contre-visite peut être organisée sous la forme d'une convocation à une consultation soit au cabinet du médecin agréé, soit au domicile de l'intéressé. La contre-visite doit se dérouler à l'endroit où le malade peut être visité. Il appartient au seul médecin agréé d'apprécier, en fonction de la pathologie dont l'agent est atteint et de chaque cas, si la contre-visite doit se dérouler dans un autre lieu. La visite à domicile peut être préférée notamment lorsque l'état de santé du fonctionnaire territorial ne lui permet aucun déplacement ou lorsque le fonctionnaire ne se rend pas aux convocations qui lui sont adressées. Dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'informer préalablement le fonctionnaire territorial de la date de cette visite

Conclusions du médecin agréé

Si le médecin agréé conclut à une aptitude au travail, le fonctionnaire, à la demande de l'autorité territoriale, est tenu de reprendre son activité à la date préconisée par le médecin contrôleur agréé.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées devant le comité médical départemental soit par l'autorité territoriale, soit par le fonctionnaire *(art. 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

Si le fonctionnaire ne reprend pas son travail malgré une reconnaissance d'aptitude physique à la reprise et la mise en demeure de son administration de réintégrer ses fonctions, l'autorité territoriale suspend la rémunération de l'agent à partir de la date à laquelle il aurait dû reprendre ses fonctions [absence de service fait].

Prise en charge des frais occasionnés par le contrôle médical

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens et éventuellement les frais de transport du malade examiné sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement *(art. 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

2 – CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire territorial stagiaire, en position d'activité (et affilié à la C.N.R.A.C.L.), a droit à un congé de longue maladie d'une durée maximale de 3 ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le congé est accordé après avis (simple) du comité médical départemental *[art. 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

La liste des maladies concernées est fixée par l'arrêté ministériel du 14 mars 1986 (étendu aux fonctionnaires territoriaux par arrêté du 30 juillet 1987). Toutefois, un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste, après proposition du comité médical départemental et avis du comité médical supérieur *[art. 19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

1) - Procédure d'attribution

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale (cf. annexes)

◆ *sur demande du fonctionnaire :*

Si le fonctionnaire en position d'activité ou son représentant légal, fournit une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier des dispositions de l'article 57 - 3° (congé de longue maladie) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *[art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*, En raison du secret médical, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit, en aucun cas, faire mention de la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue maladie. Ce certificat peut être transmis sur papier libre ou sur un des feuillets cerfa prévu à cet effet *[§ 2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006]*.

◆ *d'office :*

Si l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, que son état de santé semble relever d'un congé de longue maladie. Un rapport écrit du médecin de la médecine professionnelle et préventive est obligatoire *[art 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*. La mise en congé d'office est une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement du service que le comportement d'un fonctionnaire territorial, en raison de son état de santé, peut compromettre. L'autorité territoriale doit employer tout moyen disponible compte tenu de l'entourage familial (visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale, etc.) *[§ 8 circulaire ministérielle du 13 mars 2006]*.

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet *[art. 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

Les avis rendus par le comité médical peuvent être contestés par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale, devant le comité médical supérieur *[art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987]*.

2) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- **1 an à plein traitement :**
 - 100 % du traitement indiciaire,
 - 100 % de l'indemnité de résidence,
 - 100 % du supplément familial de traitement,
 - N.B.I maintenue au fonctionnaire à 100 % uniquement s'il n'a pas été remplacé dans ses fonctions,
 - pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

- 2 ans à demi-traitement :

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- N.B.I. maintenue au fonctionnaire à 50 %, uniquement s'il n'a pas été remplacé dans ses fonctions,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

3) - Renouvellement du congé de longue maladie

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement de son congé à l'autorité territoriale un mois avant l'expiration dudit congé (*art. 25 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*); cette règle n'étant pas valable pour le renouvellement du congé de longue maladie d'office.

4) - Reconstitution du droit à congé de longue maladie

◆ congé de longue maladie sans fractionnement :

Le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité d'un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un congé de même nature, pour la même maladie ou une autre maladie, s'il n'a pas auparavant repris ses fonctions pendant 1 an au moins (*art. 18 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

◆ congé de longue maladie fractionné :

Les droits du fonctionnaire territorial en congé de longue maladie fractionné s'apprécient selon le système dit de "l'année de référence mobile". Ce système de décompte conduit, en cas de congé de longue maladie fractionné, à apprécier sur une période de 4 ans, au jour le jour, les droits à rémunération du bénéficiaire du congé. Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, plus d'un an de congé de longue maladie ne lui a pas été attribué. Dans le cas contraire, le fonctionnaire territorial perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il lui soit attribué 3 ans de congé de longue maladie pendant la même période de référence de 4 ans. Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale doit être soustrait de la période de 4 ans (*§ 2.3.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

On considère que la durée d'un an est remplie :

- quelles que soient les modalités de reprise (temps complet, temps non complet, mi-temps thérapeutique - ex : une reprise à mi-temps thérapeutique de 12 mois comptera pour une reprise de travail d'un an),
- même si le fonctionnaire a bénéficié d'interruptions de travail telles que congé de maternité ou congé de maladie ordinaire ... (par conséquent si aucun rapport avec l'affection ayant ouvert le droit à congé de longue maladie).

5) - Situation du fonctionnaire à l'issue du congé de longue maladie

Le fonctionnaire, à l'issue du congé de longue maladie, doit se trouver dans une position statutaire régulière. La responsabilité de l'administration peut ainsi être engagée pour faute, pour carence dans la gestion de la carrière du fonctionnaire (*C.A.A. de Nantes n° 95NT01607 du 17/12/98 Melle X*).

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions au cours ou à l'issue d'un congé de longue maladie qu'après avis favorable du comité médical départemental (*art. 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

➡ Fin des congés : se reporter au chapitre relatif à la fin des congés.

6) - Contrôle médical

"Tout fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle [...] peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée" (*art. 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

3 – CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire territorial stagiaire, en position d'activité (et affilié à la C.N.R.A.C.L.) atteint de l'une des cinq affections suivantes :

- tuberculose,
- maladie mentale,
- affection cancéreuse,
- poliomyélite,
- déficit immunitaire grave et acquis,

peut bénéficier d'un congé de **longue durée pour une durée totale de cinq ans** (*art. 57-4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Lorsqu'un fonctionnaire territorial a bénéficié d'un congé de longue durée au titre d'une des affections énumérées ci-dessus, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un congé de longue durée, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué.

1) - Procédure d'attribution

➔ Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale (cf. annexes)

◆ *Sur demande du fonctionnaire :*

Si le fonctionnaire en position d'activité ou son représentant légal, fournit une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier des dispositions de l'article 57-4° (congé de longue durée) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (*art. 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*). En raison du secret médical, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit, en aucun cas, faire mention de la pathologie qui justifie l'octroi du congé de longue maladie. Ce certificat peut être rédigé sur papier libre ou sur un des feuillets *cerfa* prévu à cet effet.

◆ *D'office :*

Si l'autorité territoriale estime au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire, que son état de santé semble relever d'un congé de longue durée. Un rapport écrit du service de médecine professionnelle et préventive est obligatoire (*art. 24 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*). La mise en congé d'office est une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement du service que le comportement d'un fonctionnaire territorial, en raison de son état de santé, peut compromettre. L'autorité territoriale doit employer tout moyen disponible compte tenu de l'entourage familial (visite médicale à domicile, contact avec la famille, entretien entre le médecin traitant et le médecin agréé ou chargé de la prévention, prise en charge par une assistante sociale, etc.) (*§ 8 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

A noter : Information obligatoire du médecin du service de médecine professionnelle et préventive de la date de la réunion du comité médical départemental et de son objet (*art. 9 - 1^{er} alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

Les avis rendus par le comité médical peuvent être contestés par le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale, devant le comité médical supérieur (*art. 25 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

2) - Date d'origine de la maladie

Le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (*art. 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Lorsqu'elle a été attribuée au titre de l'affection ouvrant droit au congé de longue durée considéré, la période de congé de longue maladie à plein traitement, déjà accordée, est décomptée comme congé de longue durée (*art. 20 dernier alinéa du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

3) - Possibilité d'option

A l'issue de la première année de congé de longue maladie, le fonctionnaire peut selon son choix :

- a) soit être maintenu en congé de longue maladie
- b) soit bénéficier d'un congé de longue durée

Il est difficile de conseiller un fonctionnaire quant au choix entre un congé de longue maladie et un congé de longue durée. Pour aider le fonctionnaire à choisir, il faudra prendre en considération son âge.

Dans le cas des maladies offrant des périodes de rémission, le congé de longue maladie peut paraître être le plus adapté.

Plusieurs congés de longue maladie peuvent être accordés au titre de la même affection, à l'inverse du congé de longue durée qui est limité à un congé par type d'affection pour toute la carrière.

Le fonctionnaire, qui opte pour le congé de longue maladie et en obtient le bénéfice, ne peut plus se voir octroyer un congé de longue durée au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé, s'il n'a pas recouvré auparavant ses droits à congé de longue maladie à **plein traitement** (*art. 21 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

4) - Protection statutaire

◆ Rémunération

- 3 ans à plein traitement :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- pas de droit au versement de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

- 2 ans à demi-traitement :

- 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge),
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- pas de droit au versement de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

5) - Renouvellement du congé de longue durée

L'intéressé ou son représentant légal doit adresser la demande de renouvellement de son congé à l'autorité territoriale un mois avant l'expiration dudit congé (*art 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*) ; cette règle n'étant pas valable pour le renouvellement du congé de longue durée d'office.

6) - Situation du fonctionnaire à l'issue du congé de longue durée

Le fonctionnaire, à l'issue du congé de longue durée, doit se trouver dans une position statutaire régulière. La responsabilité de l'administration peut ainsi être engagée pour faute, pour carence dans la gestion de la carrière du fonctionnaire (*CAA de Nantes n° 95NT01607 du 17 décembre 1998-Melle X*).

Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions au cours ou à l'issue d'un congé de longue durée qu'après avis favorable du comité médical départemental.

➔ *Fin des congés* : se reporter au chapitre relatif à la fin des congés.

7) - Contrôle médical

"Tout fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle [...] peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée" (*art. 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

4 – SOINS MEDICAUX PERIODIQUES

Les absences du fonctionnaire territorial nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement (exemple de l'hémodialyse) peuvent être imputées au besoin par demi-journée sur ses droits à congé ordinaire de maladie, à congé de longue maladie ou à congé de longue durée.

Au titre des congés de longue maladie ou de longue durée, il peut être ainsi dérogé à la règle selon laquelle ces congés ne peuvent être accordés pour une période inférieure à trois mois.

Ce type de congé est accordé sur présentation d'un certificat médical et éventuellement après consultation du comité médical ou de la commission de réforme (*§ 9.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

5 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel qui se trouve au cours de cette période en congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée **perçoit un traitement calculé sur la base de son service à temps partiel**.

S'il se trouve toujours en arrêt de travail à l'expiration de la période précitée, il **recouvre les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein** (*art. 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004*).

6 – COMBINAISON DES CONGÉS

A – CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS ANNUELS

Tout fonctionnaire en activité ⁽¹⁾ a droit à un congé annuel (*art. 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*).

⁽¹⁾ *les congés de maladie sont des périodes d'activité (art. 56 et 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*

A noter que la disponibilité d'office pour raison de santé n'est pas une période d'activité.

- les congés de maladie et les congés annuels sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, ils peuvent se suivre ou s'interrompre (§ 15.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006).
- le droit à congé annuel acquis au titre d'une année civile ne peut être reporté sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale (art. 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).
- l'autorité territoriale peut vérifier l'aptitude physique d'un fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie avant de lui accorder le bénéfice d'un congé annuel.
Un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire pendant 12 mois consécutifs, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée ne peut prétendre au bénéfice d'un congé annuel que s'il a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions (§ 15.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006).
- le report automatique de congés annuels en cas de maladie n'est pas un droit.
En effet, le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque cette dernière l'empêche d'exercer ses fonctions. Si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel et n'accomplit donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel en cours, ne s'oppose pas à son octroi (C.E. n° 259423 du 24 mars 2004 – Syndicat Lutte Pénitentiaire).

B - CONGÉ DE LONGUE DURÉE ET AUTRES CONGÉS

Le congé de longue durée ne peut être interrompu par un autre congé (§ 15.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006).

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions (art. 20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

La reprise des fonctions est prononcée par l'autorité territoriale après avis favorable du comité médical départemental.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue durée, au titre d'une affection, peut prétendre à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée, au titre d'une nouvelle affection, sans pour autant perdre le reliquat de ses droits à congé au titre de la première affection (C.A.A. Lyon n° 95LY00513 du 13 mars 2000 – *Ministre de l'intérieur c/ M. X*).

C - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé de maternité ne peut, en principe, être interrompu par aucun autre congé.

Il suspend le congé de maladie ordinaire et le congé de longue maladie, mais ne suspend pas le congé de longue durée qui lui, ne peut être interrompu par aucun autre congé.

Toutefois, un congé de maternité peut suivre immédiatement un congé de longue durée, en tout ou pour sa partie restant à prendre, dans l'hypothèse où la naissance a eu lieu pendant le congé de longue durée.

La femme fonctionnaire qui se trouve en période de congé de longue durée rémunéré à demi-traitement perçoit, en cas de maternité, des prestations différentielles correspondant à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité plafonnées, le cas échéant, et le demi-traitement statutaire (art. L 712-1 du Code de la sécurité sociale).

D - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS DE FORMATION

Dans la mesure où le fonctionnaire ne saurait bénéficier de deux congés à la fois, il ne peut être maintenu en congé de formation si un congé de maladie ou pour accident de service lui est accordé.

Cependant, en cas d'indisponibilité passagère liée à la maladie il peut demander à être maintenu en congé de formation.

E - CONGÉS DE MALADIE ET DISPONIBILITÉ

Le fonctionnaire placé en congé de maladie à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé de maladie (Conseil d'État n° 90-516 du 24 janvier 1992 – *Mme X*).

II - ACCIDENT ET MALADIE

IMPUTABLES AU SERVICE

1 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE

1) - Définition de l'accident de service

La dénomination utilisée est propre au fonctionnaire en activité relevant du régime spécial de sécurité sociale.

Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions [art. 57 - 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984].

Trois éléments sont à prendre en compte pour caractériser l'accident de service :

- le lieu de l'accident,
- l'heure de l'accident,
- l'activité exercée au moment de l'accident, qui doit avoir un lien avec l'exercice des fonctions.

Sont également considérés comme accidents de service les événements figurant à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, tels que :

- blessures contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public,
- blessures contractées ou aggravées en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

2) - Lieu

L'accident peut survenir :

- **sur les lieux de travail,**
- **dans un lieu justifié par l'exécution d'une mission ou l'exercice des fonctions,**
- **au cours des trajets entre le domicile et le lieu de travail** et vice-versa, si le parcours habituel n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi [sauf nécessités quotidiennes de la vie courante].

3) - Délai de déclaration du fonctionnaire à l'autorité territoriale

Aucun texte ne précise le délai durant lequel un fonctionnaire peut demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de son accident.

Plus la déclaration est tardive, plus les preuves de l'imputabilité au service sont difficiles à apporter.

4) - Imputabilité au service

Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de causalité direct entre l'exécution du service et l'affection dont il souffre.

A noter toutefois que la jurisprudence est quelque peu évoluée dans le sens d'une plus large prise en compte des circonstances spatio-temporelles [Conseil d'État n° 124622 et n° 133895 du 30 juin 1995 - Caisse des dépôts et consignations - Conseil d'État n° 144621 du 30 juin 1997 - Communes de Chelles].

Le fonctionnaire doit fournir à l'autorité territoriale une déclaration sur les circonstances de l'accident.

5) - Rapport hiérarchique

L'autorité territoriale, après avoir eu connaissance de l'accident, doit établir un rapport hiérarchique qui précise les constatations, les déclarations de faits, les témoignages, les fonctions de l'agent, les horaires de travail, le jour et l'heure de l'accident,

6) - Instances consultatives

Avis simple de la commission de réforme saisie par l'autorité territoriale (cf. annexes)

- en cas de doute sur l'imputabilité au service de l'accident,

et/ou

- pour tout arrêt de travail supérieur à 15 jours.

L'avis de la commission de réforme n'a pas à être requis si l'autorité territoriale reconnaît l'imputabilité au service d'un accident dont la durée est inférieure ou égale à 15 jours.

L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis de la commission de réforme (*Conseil d'État n° 135891 du 29 décembre 1993 – M. X*).

Médecine professionnelle et préventive :

A informer **dans les plus brefs délais : rapport écrit obligatoire** du médecin du service de médecine professionnelle et préventive **pour toute saisine de la commission de réforme** (*art. 25 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

Comité technique paritaire ou comité d'hygiène et de sécurité :

Information (*art. 33-5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

7) - Durée de l'arrêt de travail

Le fonctionnaire stagiaire est maintenu en congé :

- jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service,

OU

- jusqu'à la date de licenciement pour inaptitude physique (*art. 6 du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977*).

8) - Rémunération

- 100 % du traitement indiciaire jusqu'à la reprise du service ou le licenciement pour inaptitude physique,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

9) - Frais médicaux et pharmaceutiques

Les **honoraires médicaux** et les **frais directement entraînés par l'accident** sont à la charge du budget de la collectivité (*art. 57 - 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident, y compris après sa mise à la retraite, quel qu'en soit le motif (*Conseil d'État n° 73337 du 4 décembre 1987 – Centre Hospitalier Spécialisé de Montfavet c/ Mme X*).

L'autorité territoriale saisit en l'occurrence la commission de réforme pour avis.

Aucune limitation de principe à cette prise en charge n'est opposable au fonctionnaire mais l'autorité territoriale effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant desdits frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de l'accident (*§ 5.3.2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*). Une liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge par l'autorité territoriale figure en annexe.

Un certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service, peut être délivré au fonctionnaire, sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service (*cf. annexes*).

L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme quant à l'utilité des dépenses effectuées et à leur montant y compris pour les frais non conventionnés.

10) - Rechute

Pour que l'imputabilité à l'accident initial soit reconnue, le nouvel arrêt doit être la conséquence directe, certaine et exclusive de l'accident concerné (*C.A.A. Lyon n° 95LY01088 du 3 juin 1997 – Mme X*).

L'autorité territoriale doit saisir la commission de réforme afin qu'elle se prononce sur l'imputabilité à l'accident du nouvel arrêt.

La réparation du préjudice dû à la rechute reconnue imputable à l'accident est à la charge de la collectivité à laquelle le fonctionnaire était rattaché au moment de l'accident (*T.A. Lille du 21 mai 1976 – M. X et C.A.A. Nantes n° 96NTO1134 du 7 décembre 2001 – Commune de Checy c/ Communauté d'assurances GROUPAMA*).

11) - Accident provoqué par un tiers

La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident.

Elle est admise à **poursuivre directement, contre le responsable du dommage ou son assureur**, le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire, pendant la période d'indisponibilité de celui-ci, par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'État et de certaines autres personnes publiques (*art. 57 - 2° dernier alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

12) - Accident trajet - travail

L'accident de trajet doit être établi à partir des éléments produits par l'intéressé (*§ 5.1.2 circulaire ministérielle du 13 mars 2006*).

13) - Formation en matière d'hygiène et de Sécurité

Une formation **pratique et appropriée** est organisée :

1°) en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées,

2°) en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires (*art. 6 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

2 – MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE

Différents cas peuvent se présenter :

- maladies contractées ou aggravées en service ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (*art. 57 - 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles définies à l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale,
- maladies contractées ou aggravées à l'occasion de l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue maladie (*art. 57 - 3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*),
- maladies contractées ou aggravées dans l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue durée (*art. 57 - 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)
- maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (*art. L 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite*),
- maladies et accidents qui sont la conséquence directe et certaine d'un fait accidentel reconnu comme accident de service.

1) - Délai de déclaration du fonctionnaire à l'autorité territoriale

Dès la constatation médicale de la maladie, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat délivré par son médecin traitant ou par le médecin du service de médecine professionnelle, ainsi qu'une demande écrite de reconnaissance de sa maladie.

2) - Maladie professionnelle / maladie contractée en service

a - maladie professionnelle

"Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau" (*art. L461-1 du Code de la sécurité sociale*).

Une maladie est "professionnelle" si elle est la conséquence directe de l'exposition à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles une personne exerce son activité professionnelle (définition INRS).

b - maladie contractée en service

La maladie sera reconnue imputable au service dès qu'il sera établi la preuve du lieu **direct et certain** entre la maladie contractée et les fonctions exercées.

3) - Imputabilité au service

a - maladie professionnelle

Si les conditions médicales et professionnelles énoncées dans les tableaux de maladies professionnelles sont remplies, le fonctionnaire concerné bénéficie de la présomption sans avoir à fournir aucune preuve.

b - maladie contractée en service

Le fonctionnaire doit établir l'existence d'un lieu de causalité entre l'affection dont il souffre et les activités exercées (*C.A.A. Marseille n° 98MA00035 du 30 mars 1999 - Melle X et C.A.A. Nantes n° 00NT00732 du 30 octobre 2003 - Mme X*).

4) - Instances consultatives

Avis simple de la commission de réforme saisie par l'autorité territoriale : (cf. annexes)

La commission de réforme se prononce sur la réalité de la maladie et sur son imputabilité au service.

Son avis rendu ne s'impose pas à l'autorité territoriale qui demeure libre de s'y conformer (*Conseil d'État n° 92 238 du 25 septembre 1992 - Ministère de l'Économie des Finances et de la Privatisation c/ M. X*).

Toutefois, en cas de rejet, la décision de l'autorité territoriale doit être motivée en application de la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. Elle est notifiée au fonctionnaire et comporte les délais et voies de recours.

Médecine professionnelle et préventive :

A informer **dans les plus brefs délais** : rapport écrit obligatoire du médecin de médecine professionnelle et préventive pour toute saisine de la commission de réforme (*art. 16 du décret n° 87-602 du 30 juillet 2004*).

Comité technique paritaire ou comité d'hygiène et de sécurité :

Information / enquête (*art. 33-5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

5) - Durée de l'arrêt de travail

Le fonctionnaire est maintenu en congé :

- jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service,

OU

- jusqu'à la date de licenciement pour inaptitude physique (*art. 6 du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977*).

6) - Rémunération

- 100 % du traitement jusqu'à la reprise du service ou le licenciement pour inaptitude physique,
- 100 % de l'indemnité de résidence,

- 100 % du supplément familial de traitement,
- 100 % de la N.B.I.,
- pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.

7) - Frais médicaux et pharmaceutiques

Les **honoraires médicaux** et les **frais directement entraînés par l'accident** sont à la charge du budget de la collectivité *(art. 57 - 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*.

Le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident, y compris après sa mise à la retraite, quel qu'en soit le motif *(Conseil d'État n° 73337 du 4 décembre 1987 - Centre Hospitalier Spécialisé de Montfavet c/ Mme X)*.

L'autorité territoriale saisit en l'occurrence la commission de réforme pour avis.

Aucune limitation de principe à cette prise en charge n'est opposable au fonctionnaire mais l'autorité territoriale effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant desdits frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de l'accident *(§ 5.3.2.1 circulaire ministérielle du 13 mars 2006)*. Une liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge par l'autorité territoriale figure en annexe.

Un certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service, peut être délivré au fonctionnaire, sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service *(cf. annexes)*.

L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme quant à l'utilité des dépenses effectuées et à leur montant y compris pour les frais non conventionnés.

3 – RÉPARATION DE L'ACCIDENT DE SERVICE, DE L'ACCIDENT DE TRAJET OU DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

1) - Allocation temporaire d'invalidité

Lorsqu'à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle il résulte une invalidité permanente partielle (IPP), permettant néanmoins au fonctionnaire de **reprendre ses fonctions**, une allocation temporaire d'invalidité (ATI) peut être versée à la victime.

L'ATI vise à indemniser l'invalidité résiduelle de l'**accident de service** ou de la **maladie professionnelle**.

L'état de santé du fonctionnaire devra être **consolidé** ou **stabilisé**.

Il est à noter que les textes applicables ne permettent pas l'indemnisation par l'ATIACL de la maladie contractée en service.

a) - bénéficiaires

Sont couverts par l'ATIACL :

- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires* affiliés à la CNRACL, sauf les agents détachés sur des emplois ne conduisant pas à pension CNRACL,
- les fonctionnaires détachés de l'Etat sur un emploi relevant de la CNRACL.

* L'ATI ne pourra être servie à l'agent qu'à la **date de sa titularisation**

b) - Taux d'invalidité

Pour pouvoir prétendre au bénéfice d'une ATI, l'accident de service ou de trajet devra avoir entraîné un taux d'invalidité au moins égal à 10 %. Un taux minimum de 1 % est requis au titre de la maladie professionnelle.

c) - Rôle du fonctionnaire

Le fonctionnaire concerné devra présenter une demande écrite d'attribution d'une ATI à l'autorité territoriale dans le délai d'**un an** qui court:

- à compter de la date de reprise des fonctions si cette reprise a eu lieu après consolidation des infirmités ,

- à compter de la date de constatation officielle de la consolidation des blessures par la commission de réforme ou à défaut, par un médecin agréé, dès lors qu'il n'y a pas eu arrêt de travail, ou que la consolidation est postérieure à la reprise des fonctions.

d) - Rôle de l'autorité territoriale

A réception de la demande écrite du fonctionnaire l'autorité territoriale adresse un courrier au service ATIACL à la Caisse des Dépôts afin que lui soit adressé un dossier administratif, ainsi qu'un rapport médical à compléter. La démarche peut également être faite sur le site www.cdc.retraites.fr → fonds d'indemnisation → ATIACL imprimés.

A réception de ces documents l'autorité territoriale désigne un médecin agréé chargé de l'examen médical et lui transmet le rapport médical à remplir accompagné de toutes les pièces médicales et du rapport hiérarchique.

Une fois le rapport médical complété et retourné à l'autorité territoriale, celle-ci communique au fonctionnaire concerné les conclusions du médecin.

Selon le taux d'invalidité [cf " b - taux d'invalidité "] le dossier sera ou non transmis à la commission de réforme.

L'autorité territoriale règle les honoraires du médecin agréé.

e) - Rôle de la Commission de Réforme

La commission de réforme est saisie, pour avis, par l'autorité territoriale :

- lorsque le taux d'invalidité est au moins égal à 10 % pour un accident de service,
- lorsque le fonctionnaire conteste le taux d'invalidité fixé à moins de 10 % pour l'accident de service par le médecin agréé,
- pour déterminer le taux d'invalidité en cas de maladie professionnelle.

f) - Montant de l'A.T.I.

Le montant de l'ATI est déterminé pour tous les fonctionnaires, quel que soit leur grade, par la valeur d'un même traitement de référence multiplié par le taux d'invalidité rémunérable.

Ce traitement de référence est actuellement celui correspondant à l'indice brut 173.

g) - Versement de l'A.T.I.

L'ATI est versé mensuellement par la Caisse des Dépôts et Consignations. Elle est cumulable avec le traitement du fonctionnaire.

4 – TEMPS PARTIEL ET CONGÉ POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE CONTRACTÉE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel qui se trouve au cours de cette période en congé suite à un accident de service ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, **perçoit un traitement calculé sur la base de son service à temps partiel.**

S'il se trouve toujours en arrêt de travail à l'expiration de la période précitée, il **recouvre les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein** [art. 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004].

III - LA FIN DES CONGÉS

1 – APTITUDE PHYSIQUE

REPRISE D'ACTIVITÉ

Un fonctionnaire stagiaire, déclaré physiquement apte à une reprise d'activité, retrouve son emploi ou exerce ses fonctions dans un poste identique.

Le fonctionnaire qui refuse le ou les postes qui lui sont proposés, sauf motif valable lié à son état de santé, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire [art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

Aucune disposition ne confère au fonctionnaire le droit d'être réintégré à l'issue d'un congé de maladie dans l'emploi occupé lors de l'obtention de ce congé [C.A.A. de Paris n° 00PA00846 du 4 novembre 2003].

Toutefois, la reprise d'activité peut être assortie de **diverses recommandations** sur les conditions de réemploi.

Art. 6 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 :

Reprise d'activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle :

le service de médecine professionnelle et préventive peut demander à ce que le fonctionnaire suive une formation à l'hygiène et à la sécurité.

1) - Temps partiel pour raison thérapeutique

(art. 57 - 4° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

Autorisation donnée à un fonctionnaire :

- lorsque la reprise du travail à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
- lorsqu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

a) Attribution

L'autorisation est accordée sur demande du fonctionnaire, généralement sur proposition d'un médecin après :

- **6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection,**
- un congé de **longue maladie,**
- un congé de **longue durée,**
- un congé pour **accident de service,**
- un congé de **maladie contractée dans l'exercice des fonctions.**

b) Instances à consulter

1° - Comité médical départemental (cf. annexes)

Lorsque la demande de reprise à temps partiel thérapeutique intervient après un congé de maladie.

2° - Commission de réforme (cf. annexes)

Lorsque la demande de reprise à mi-temps thérapeutique intervient **après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.**

c) Durée

◆ suite à congé de maladie

3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

◆ suite à congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions

6 mois renouvelable une fois.

Le temps partiel thérapeutique prend fin avec la reprise de fonctions. Tout arrêt ultérieur, lié à cet accident ou à cette maladie contractée dans l'exercice des fonctions, est considéré comme un nouvel arrêt et ouvre droit, à nouveau, à une reprise à temps partiel thérapeutique si l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

d) Rémunération

Intégralité du traitement

e) Temps de travail

Le temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

Il appartient à l'autorité territoriale de mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique et d'en fixer les modalités avec le fonctionnaire et si besoin, avec le service de médecine professionnelle et préventive.

f) Congés annuels

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire effectuant un service à temps partiel *(Q.E Assemblée Nationale n° 29671 du 8 décembre 2003)*.

La durée des congés annuels des intéressés étant égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service, le temps de travail rémunéré sans effectuer les obligations de service n'ouvre donc pas droit à congés annuels.

g) Prolongation de stage

Pendant le stage, le temps partiel thérapeutique compte pour sa durée effective.

Exemple : prolongation de stage de 3 mois si le fonctionnaire stagiaire a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique à raison de 50 % de 6 mois.

2) - Aménagement des conditions de travail

(art. 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

L'aménagement peut porter sur :

- un allègement des tâches à accomplir,
- l'octroi d'un temps de repos,
- les horaires,
- l'aménagement matériel du poste de travail.

Il est proposé :

OU - par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive *(art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)*.

OU - par le comité médical départemental, consulté par l'autorité territoriale après congé de maladie ou disponibilité d'office ; un rapport écrit du médecin susvisé lui est obligatoirement remis *(art. 4, 9 et 16 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

- par la commission de réforme, consulté par l'autorité territoriale à propos du caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée *(art. 21 de l'arrêté du 4 août 2004)*.

Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale *(art. 33 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

Si l'autorité territoriale ne peut aménager le poste de travail du fonctionnaire du fait des nécessités de service, ce dernier peut être affecté dans un autre emploi de son grade plus conforme à son état de santé.

N.B. : *L'impossibilité de mettre en œuvre un aménagement de poste devra être motivé par l'autorité territoriale (art. 1^{er} de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979).*

3) - Changement d'affectation

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade [art. 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985].

Ce changement d'affectation est prononcé par l'autorité territoriale après :

- **avis du comité médical départemental** qui constatera que l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, et qui, en parallèle, constatera que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un autre emploi de son grade,
- **avis de la commission administrative paritaire** (après avis favorable du comité médical départemental),
- **avis du médecin de médecine professionnelle et préventive**

Le fonctionnaire qui refuse le ou les postes qui lui sont proposés, sauf motif valable lié à son état de santé, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire [art. 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987].

4) - Reclassement pour inaptitude physique

La période de stage est destinée à apprécier l'aptitude professionnelle d'un agent à occuper un emploi.

En vertu d'un principe général du droit, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve inapte physiquement de manière définitive à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi, et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement [C.E. n° 227868 du 2 octobre 2002 - C.C.I. de Meurthe-et-Moselle]. Principe rendu applicable aux stagiaires [T.A. de Versailles n° 004246 - 013505 du 21 novembre 2002 - Mme X c/ La Poste et T.A. de Rennes n° 023806 du 2 octobre 2003 - Mr X].

Or, un jugement du Tribunal Administratif de Grenoble précise qu'un stagiaire ne peut se prévaloir des dispositions relatives au reclassement, qui ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires (titulaires) [n° 0100879 du 18 février 2003 - Melle X]. Il semblerait donc, qu'en cas d'inaptitude physique définitive, la seule procédure envisageable soit celle du changement d'affectation dans un autre emploi relevant du grade de l'agent concerné. La position adoptée par le Tribunal Administratif de Grenoble semble aller à l'encontre de la jurisprudence du Conseil d'État.

2 – INAPTITUDE PHYSIQUE

A - CONGÉ SANS TRAITEMENT

Le congé sans traitement est prononcé en cas d'inaptitude physique temporaire à l'expiration des droits à congé de maladie rémunérés [art. 10 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992].

1) - Modalités

➡ Avis simple du comité médical départemental

A expiration des droits à congé de maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée.

2) - Durée

- 1 an renouvelable une fois
- éventuellement second renouvellement si avant l'expiration de la 3^{ème} année, le fonctionnaire stagiaire est déclaré apte à la reprise.

3) - Rémunération

Le fonctionnaire stagiaire placé en congé sans traitement perd son droit à rémunération.

B - LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire stagiaire intervient :

- à expiration des droits à congé de maladie avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé *(art. 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992)*,
- OU**
- à la date de stabilisation de son état de santé ou de la consolidation de sa blessure en cas d'accident ou de maladie imputable au service *(art. 6 du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977)*,

si l'inaptitude à l'exercice des fonctions est définitive et absolue et si le reclassement dans un autre emploi s'avère impossible *(cf. reclassement pour inaptitude physique)*.

☛ **avis conforme du comité médical départemental** (après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée) **ou de la commission de réforme** (après congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) sur l'inaptitude physique définitive et absolue,

☛ **pas d'indemnité de licenciement pour inaptitude physique,**

☛ **rétablissement de l'agent au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC,**

☛ le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique peut percevoir, en application des livres III et IV du code de la Sécurité Sociale :

- une **pension d'invalidité** si l'invalidité ne résulte pas d'une inaptitude imputable au service,
- une **rente d'invalidité** si l'invalidité résulte d'une inaptitude imputable au service.

Cette pension ou cette rente est versée par la collectivité employeur. Elle est remboursée annuellement à la collectivité par la C.N.R.A.C.L.

☛ si le fonctionnaire stagiaire a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement *(art. 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992)* et il est réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi antérieur.

En cas de réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, l'autorité territoriale vérifie si l'agent est toujours apte physiquement à exercer les fonctions y afférentes.

IV - TABLEAU RÉCAPITULATIF

**CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE / LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE /
ACCIDENT DE SERVICE / MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE**

FONCTIONNAIRES **STAGIAIRES AFFILIÉS A LA C.N.R.A.C.L.**

(fonctionnaires effectuant au moins 28 heures de travail par semaine)

(loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

TYPE DE CONGÉ	DURÉE	RÉMUNÉRATION	INSTANCES CONSULTATIVES	A L'ISSUE	
				Si aptitude à la reprise d'activité	Si inaptitude à la reprise d'activité
MALADIE ORDINAIRE	1 an	- 3 mois à plein traitement, - 9 mois à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge).	Avis du comité médical départemental : - au-delà de 6 mois consécutifs d'arrêt de travail. - pour réintégration ou prolongation après 12 mois d'arrêt consécutifs.	<u>Réintégration soit :</u> - sans modification du poste. - avec aménagement du poste de travail et/ou changement d'affectation, - à temps partiel thérapeutique sous certaines conditions, - avec éventuellement reclassement pour inaptitude physique.	- <u>si inaptitude temporaire :</u>
LONGUE MALADIE <i>Liste : arrêté du 14 mars 1986</i>	3 ans	- 1 an à plein traitement, - 2 ans à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge).	Avis du comité médical départemental :		Suite à un congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée non imputable au service :
LONGUE DURÉE - tuberculose - maladie mentale - affection cancéreuse - poliomyélite - déficit immunitaire grave et acquis	5 ans 8 ans si maladie contractée en service	- 3 ans à plein traitement, - 2 ans à demi-traitement (2/3 à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt consécutif si 3 enfants ou plus à charge). Si maladie contractée en service : 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement	- attribution de congé et prolongation - renouvellement de congé OU Avis de la commission de réforme si la maladie a été contractée en service.	<u>Réintégration soit :</u> - sans modification du poste - avec aménagement du poste de travail et/ou changement d'affectation - à temps partiel thérapeutique - avec éventuellement reclassement pour inaptitude physique	- si droits épuisés mise en congé sans traitement (durée maximum 1 an renouvelable une fois, éventuellement 2) après avis favorable du comité médical départemental. - <u>si inaptitude définitive et absolue :</u> - licenciement pour inaptitude physique en cas d'impossibilité de reclassement (changement d'affectation).
ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE	Jusqu'à la reprise des fonctions ou licenciement pour inaptitude physique	Plein traitement	Avis de la commission de réforme : <u>Accident de service :</u> - si doute sur imputabilité au service, - si arrêt de travail supérieur à 15 jours, - si rechutes. <u>Maladie imputable au service :</u> - consultation systématique de la commission de réforme.		

**B – CONGÉS DE MATERNITÉ /
PATERNITÉ / ADOPTION**

FONCTIONNAIRES

TITULAIRES ET STAGIAIRES

I - CONGÉ DE MATERNITÉ

Conformément à article 57 - 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : "*Le fonctionnaire en activité a droit..., au congé pour maternité, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale*".

1 – DÉCLARATION DE GROSSESSE

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales et des avantages statutaires, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse par un médecin ou une sage-femme.

De plus, une déclaration, qui s'entend de la première constatation médicale de la grossesse, doit être adressée avant la fin du 4^{ème} mois à l'autorité territoriale pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires.

2 – DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ

Il s'agit là d'un droit et non d'une obligation.

L'obligation réside dans le fait que les futures mères doivent cesser tout travail durant une période de 8 semaines entourant l'accouchement et ne peuvent en aucun cas, reprendre le travail avant l'expiration des 6 semaines suivant la naissance.

L'autorité territoriale procède (en cas d'absence de demande de l'intéressée) à la mise en congé de maternité d'office, 2 semaines avant la date présumée d'accouchement et pour une période de 6 semaines après l'accouchement (quel que soit le rang de l'enfant attendu).

L'agent peut renoncer à utiliser la totalité du congé à condition d'avoir fourni un certificat médical attestant d'une absence de contre indication, d'avoir obtenu l'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, et d'en avoir informé au préalable l'autorité territoriale.

2. 1 - Les bénéficiaires

- Le congé de maternité est octroyé à **la demande de la mère**, en position d'activité.
- Le congé de maternité **est octroyé au père**, sur sa demande, **en cas de décès de la mère** à l'occasion de l'accouchement.

2. 2 - La durée du congé maternité

Le congé de maternité se compose de deux parties :

- le congé prénatal,
- le congé postnatal (le jour de l'accouchement est compris dans cette partie du congé).

A) Naissance simple

- Le congé pour naissance du premier ou deuxième enfant

L'agent féminin a droit à un congé d'une durée totale de 16 semaines :

- 6 semaines avant la date présumée d'accouchement (congé prénatal),
- 10 semaines après la date d'accouchement (congé postnatal).

Une partie de la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale, dans la limite de la durée totale. Ce report **ne peut intervenir que si l'intéressée a effectivement exercé ses fonctions avant le début des 6 semaines qui précèdent la date présumée d'accouchement.**

De plus le report n'est possible que :

- sur avis du médecin du service de médecine professionnelle,

- sur présentation d'un certificat médical émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du 6^{ème} mois précisant que compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre indiqué.

Cependant le congé prénatal doit commencer au minimum deux semaines avant la date présumée d'accouchement.

- Le congé pour naissance du troisième enfant ou d'un enfant d'un rang supérieur

Si l'agent féminin ou le ménage assume la charge d'au moins deux enfants (1) ou si l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables (2), la durée totale du congé maternité est de 26 semaines :

- 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal),
- 18 semaines après la date de l'accouchement (congé postnatal).

(1) **Notion d'enfants à charge** : correspond à celles prévues par les règles applicables en matière d'allocations familiales.

Elle s'entend de la personne qui assure financièrement l'entretien et assume la responsabilité affective et éducative d'un enfant ayant un lien ou non de parenté avec cette personne.

(2) **Notion d'enfants nés viables** : s'applique aux enfants précédemment mis au monde par l'agent féminin qui sollicite le congé.

L'enfant est considéré comme né viable dès lors qu'il est inscrit à l'état civil, que cette inscription ait été faite sur le registre des naissances ou des décès

- Lorsqu'un enfant décède avant que sa naissance n'ait été déclarée à l'état civil, l'officier de l'état civil établit un acte de naissance et un acte de décès sur production d'un certificat médical.

- A défaut du certificat médical prévu ci-dessus, l'officier de l'état civil établit un acte d'enfant sans vie inscrit sur les registres de décès.

La durée du congé prénatal peut être augmentée de deux semaines sans justification médicale. La période postnatal est réduite d'autant.

La durée de la période postnatale du congé peut être fixée à 10 semaines lorsque, à la date de l'accouchement, l'enfant mis au monde n'est pas né viable ou que le nombre d'enfants à charge n'atteint pas le seuil prévu (circulaire NOR/FPF/A/96/10038/C du 21 mars 1996).

Le code de la sécurité sociale quant à lui ne prévoit pas de réduction du congé postnatal dans ce cas. Sous réserve de l'appréciation du juge, la collectivité peut décider de ne pas réduire la durée du congé postnatal.

B) Naissances multiples

L'article 25-I de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille a augmenté la durée du congé de maternité lorsque des naissances multiples sont prévus, quel que soit le rang des enfants à naître.

- Grossesse gémellaire (de jumeaux),
- Grossesse de triplés ou plus.

- Grossesse gémellaire

La durée totale du congé est de 34 semaines :

- 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal),
- 22 semaines après la date de l'accouchement (congé postnatal).

La durée du congé prénatal peut être augmentée de 4 semaines. La période postnatal est alors réduite d'autant.

- Grossesse de triplés ou plus

La durée totale du congé est de 46 semaines :

- 24 semaines avant la date présumée d'accouchement (congé prénatal),
- 22 semaines après la date d'accouchement (congé postnatal).

Il n'y a pas d'aménagement prévu compte tenu de la durée du congé prénatal.

C) Congés pour état pathologique prénatal ou postnatal

Ce sont des congés supplémentaires accordés, durant la grossesse ou la période postnatale, si l'état de santé de l'agent féminin le rend nécessaire. Ces congés sont accordés sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état pathologique résulte de la grossesse ou des suites de couches.

Le certificat médical est délivré par un médecin. Il ne peut pas être délivré par une sage-femme ; celle-ci ne peut en effet prescrire un arrêt de travail à une femme enceinte qu'en cas de grossesse non pathologique, d'une durée de 15 jours non renouvelable [art. 1 et 2 du décret n° 85-1122 du 17 octobre 1985].

● Grossesse pathologique

Le congé prénatal peut être augmenté de deux semaines qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse dès lors que celle-ci est déclarée.

Si ce congé supplémentaire n'a pu être pris intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible sur la période postnatale puisque le motif même du repos supplémentaire "état pathologique lié à la grossesse" a disparu avec l'accouchement.

● Couches pathologiques

Le congé postnatal peut-être augmenté de 4 semaines en cas d'arrêt de travail nécessité par les suites de couches. Le départ de ce congé supplémentaire est le lendemain de l'expiration de la période de repos postnatal.

Ces congés supplémentaires font l'objet d'une prescription médicale particulière.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pensions par la C.N.R.A.C.L..

L'autorité territoriale peut faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins agréés et solliciter le cas échéant, l'avis du comité médical compétent.

D) Cas particuliers

➤ Accouchement retardé

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité.

La période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective est considérée comme congé de maternité et s'ajoute aux durées totales légales. La période postnatal débute le jour de l'accouchement.

➤ Accouchement prématuré

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

L'agent a droit à l'intégralité de son congé de maternité en fonction du rang de l'enfant ou du nombre de naissance.

☛ Naissance ayant lieu plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement

Lorsque la naissance a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée d'accouchement, la période entre la naissance et les 6 semaines rallonge la durée du congé de maternité [art. 73 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 relative au financement de la sécurité sociale].

☛ L'interruption non volontaire de grossesse

L'agent féminin bénéficie de la totalité du congé de maternité auquel elle peut prétendre si deux conditions sont remplies :

- la grossesse a été déclarée,
- l'interruption intervient après 22 semaines ou le poids de l'enfant est d'au moins 500 grammes.

Toutefois l'agent féminin ou le médecin, peut décider de ne pas demander la totalité du congé de maternité. Dans ce cas l'interruption de travail doit être d'une période de 8 semaines au minimum (correspond à la durée minimale du congé de maternité de droit commun) pour être pris au titre du congé maternité.

Si l'arrêt est inférieur à 8 semaines, l'arrêt de travail est pris au titre du congé de maladie.

L'autorité territoriale peut déterminer si le seuil des 22 semaines d'aménorrhée est atteint à partir du formulaire de déclaration de grossesse où figure la date présumée du début de grossesse, et peut ainsi procéder à la mise en congé de maternité de l'agent.

Par contre seul un certificat médical peut attester du poids de l'enfant à la naissance.

☛ **L'interruption volontaire de grossesse pour motif thérapeutique**

L'interruption volontaire de grossesse pour motif thérapeutique est pris en charge au titre du congé de maternité si deux conditions sont remplies comme pour l'interruption non volontaire de grossesse :

- la grossesse a été déclarée,
- l'interruption de grossesse intervient après 22 semaines ou le poids de l'enfant est d'au moins 500 grammes.

☛ **L'interruption volontaire de grossesse pour un motif non thérapeutique**

L'interruption volontaire de grossesse pour un motif non thérapeutique n'ouvre pas droit à la prise en charge au titre du congé de maternité. En cas d'arrêt, l'agent sera placé en maladie ordinaire.

➤ **Possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant**

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement (période obligatoire), la mère peut demander le report de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant (*art. L331-5 du Code de la sécurité sociale*).

La période de congé reportée prend impérativement effet à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

➤ **Décès de l'enfant**

Si l'enfant décède, la mère ne perd pas son droit au solde de son congé de maternité.

Si elle décide de reprendre son activité, elle ne pourra le faire qu'après avoir été placé en congé maternité pendant au moins 6 semaines après l'accouchement.

➤ **Décès de la mère**

Dès lors que la mère est décédée du fait de l'accouchement, le père peut obtenir le solde du congé de maternité, sous réserve que le père cesse tout travail salarié (*art. L331-6 du Code de la sécurité sociale*).

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé, le père peut demander le report de tout ou partie du congé postnatal auquel il a droit.

E) Tableau récapitulatif

TYPE DE GROSSESSE		Période prénatale (en semaines) [2]	Période postnatale (en semaines) [3]	Durée totale (en semaines)
Grossesse simple	moins de deux enfants à charge	6 [1]	10	16
	au moins deux enfants à charges ou enfants nés viables	8	18	26
		10	16	26
Grossesse gémellaire		12	22	34
		16	18	34
Grossesse de triplés (ou plus)		24	22	46

[1] Une partie de la période prénatale peut être reportée sur la période postnatale dans la limite de 4 semaines.

[2] La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines pour grossesse pathologique sur prescription médicale.

[3] La période postnatale peut être augmentée de 4 semaines pour couches pathologiques sur prescription médicale.

3 – INCIDENCE DE LA MATERNITÉ SUR LA CARRIÈRE

3.1 - La rémunération

↳ Le fonctionnaire a droit pendant toute la durée du congé à :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de la Nouvelle Bonification Indiciaire,
- 100 % du supplément familial,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- primes et indemnités : se référer à la délibération adoptée par l'assemblée délibérante. Si rien n'est indiqué, elles ne pourront pas en principe être suspendues (excepté celles liées à l'exercice des fonctions) pendant la durée du congé.

↳ Temps partiel :

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (*art. 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004*).

Cette rémunération est imposable et soumise à cotisations et contributions.

3.2 - La carrière

Les **congés de maternité** et de **grossesse pathologique** font partie des congés auxquels ont droit les agents placés en position d'activité. Ils sont pris en compte pour l'appréciation :

- des droits à congés annuels,
- de l'avancement de grade et d'échelon,
- des droits à la retraite.

3.3 - Stage et titularisation

Les congés de maternité et de grossesse pathologique ont pour effet de prolonger la période de stage.

Ces congés rémunérés ne sont pris en compte comme temps de stage que pour le 1/10^{ème} de la durée globale de celui-ci.

Toutefois, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité (*art. 7 et 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*).

Exemple : Un fonctionnaire nommé stagiaire pour un an au 1^{er} avril 2003, placé en congé de maternité le 15/09/03 pour une durée de 126 jours (2 semaines pathologiques + 16 semaines) :

- congé de maternité du 15/09/03 au 18/01/04 = 126 jours,
- congé maternité assimilé au temps de stage 365/10 = 36 jours,
- prolongation du stage : 126 - 36 = 90 jours (3 mois),
- fin de la durée effective du stage : 1^{er} juillet 2004,
- date d'effet de la titularisation : 1^{er} avril 2004.

3.4 - Cumul avec un autre congé

Le congé de maternité prime sur les autres congés auxquels peut prétendre le fonctionnaire en activité, à l'exception du congé de longue durée.

En effet au terme de l'article 20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, il s'avère que : "/le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions."

L'agent en congé de longue durée, rémunéré à demi - traitement, perçoit une indemnité complémentaire pendant la durée légale du congé maternité.

Cette indemnité, à la charge de la collectivité, est égale à la différence entre le montant des prestations en espèces de l'assurance maternité et le demi - traitement statutaire.

➡ **Cumul avec une mise en disponibilité d'office pour raison de santé :**

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne peut bénéficier d'un congé de maternité puisqu'il n'est pas en position d'activité. Cependant, il conserve sa qualité d'assuré social auprès du régime spécial (*art. 2 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960*).

Pendant toute la durée légale du congé maternité, les indemnités journalières maternité se substituent aux indemnités journalières maladie et invalidité, prévues aux articles 4 et 6 du décret 60-58 du 11 janvier 1960 *[art. 5 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960]*.

Les dites indemnités sont à la charge de la collectivité.

3.5 - Positions (disponibilité de droit et congé parental)

L'agent placé en disponibilité de droit ou en congé parental et qui demande le bénéfice de l'assurance maternité, au cours de la période de maintien de droits prévus à l'article L161-8 du Code de la sécurité sociale, ne peut prétendre au bénéfice du congé de maternité mais a droit au versement des indemnités journalières par son administration.

Toutefois, en application des dispositions statutaires, l'agent peut solliciter sa réintégration avant l'expiration de la période en cours, dans les conditions suivantes :

- si l'agent est en disponibilité de droit, la réintégration peut s'effectuer sous réserve d'un emploi vacant *[art. 26 dernier alinéa du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*,
- si l'agent est en congé parental, la réintégration s'effectuera au besoin en surnombre *[art. 33 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.

3.6 - Recrutement

L'autorité territoriale ne peut refuser d'embaucher une salariée au seul motif qu'elle se trouve en état de grossesse *[art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983]*.

Les questionnaires d'embauche ne doivent pas comporter de demande de renseignements sur ce point. Les candidates ne sont aucunement tenues de révéler leur état.

3.7 - Licenciement

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, prévue à l'article L 122-25-2 du Code du travail. Le conseil d'Etat a érigé cette règle au principe général de droit, pour en étendre le bénéfice aux femmes employées dans les services publics *[Conseil d'Etat, requête n° 80232 du 8/06/73 - Dame PEYNET]*.

Lorsque l'état de grossesse est médicalement constaté par un médecin et pendant toute la période légale du congé de maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration du congé, l'autorité territoriale ne peut licencier l'agent.

La protection commence à la date à laquelle l'autorité territoriale reçoit le certificat médical attestant de la grossesse.

Si le licenciement intervient avant l'envoi dudit certificat, la femme enceinte dispose d'un délai de 15 jours pour adresser à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception le certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse. En cas de contestation de l'agent le licenciement est alors annulé de plein droit *[Conseil d'Etat, requête n° 148523 du 6/10/1997]*.

Si l'envoi du certificat n'a pas été adressé dans les délais, la femme enceinte perd tout droit à faire annuler son licenciement au motif de son état de grossesse.

Aucun licenciement ne peut être signifié au cours de la durée du congé de maternité. De même, le préavis de licenciement ne peut pas être accompli pendant le congé de maternité *[Conseil d'Etat, requête n° 158347 du 9/07/1997 - Conseil d'Etat n° 67629 du 12/06/87]*.

↳ la période de stage :

La femme stagiaire ne peut être licenciée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté. Cette disposition résulte de l'application du principe général de droit dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du Code du travail.

Toutefois l'interdiction de licencier une femme salariée en état de grossesse ne s'applique pas à une stagiaire parvenue à la fin de sa période de stage et non titularisée pour insuffisance professionnelle.

Exception

- ☛ **La faute lourde** : l'exclusion définitive est possible lorsque l'agent a commis une faute lourde sans rapport avec l'état de grossesse *[Conseil d'Etat, requête n° 74294 du 27/01/89]*.
- ☛ **La suppression d'emploi** : en cas d'impossibilité de reclassement, la collectivité peut licencier le fonctionnaire stagiaire. Il ne bénéficie pas d'un maintien en surnombre.

4 – DIFFÉRENTS DROITS DE LA FEMME ENCEINTE POUR LA PROTECTION DE SA SANTÉ

4.1 - Aménagement du poste de travail

Les médecins du service de médecine professionnelle et préventive sont habilités à proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes *(art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)*.

→ **Contestation de l'autorité territoriale :**

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine professionnelle et préventive, sa décision doit être motivée, et le comité d'hygiène et sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire doit en être informé *(art. 24-3^{me} alinéa du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)*.

→ **Contestation par l'agent intéressé :**

Lorsque l'agent concerné conteste les propositions formulées par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, l'autorité territoriale peut saisir le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territoriale compétent *(art. 24-4^{me} alinéa du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)*.

4.2 - Autorisations d'absence liées à la grossesse

➔ **Aménagements des horaires de travail :**

Compte tenu des nécessités du service, sur la demande de l'intéressée et après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, l'autorité territoriale accorde des aménagements dans la répartition des horaires de travail.

Ces aménagements sont accordés à partir du 3^{me} mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour.

➔ **Examens médicaux :**

Des autorisations d'absence sont accordées de droit à la mère pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement *(art. L 2122-1 du code de la santé publique)*.

➔ **Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur :**

L'accouchement par la méthode prophylactique (sans douleur) nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin du service de médecine professionnelle et au vu des pièces justificatives, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

➔ **Allaitement :**

Aucun congé spécifique pour allaitement n'est prévu dans le statut. Les préconisations de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 *(J.O. des 26 mars, 7 et 29 avril 1950)* restent applicables en ce domaine aux agents des collectivités territoriales, dont les termes sont rappelés ci-après :

"Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires.

Toutefois, les administrations territoriales possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant.

A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service peuvent être accordées aux agents en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc...)"

5 – FIN DU CONGÉ DE MATERNITÉ

5.1 - La reprise des fonctions

A l'issue du congé de maternité, l'intéressée est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, l'intéressée est affectée dans un emploi équivalent le plus proche de son dernier lieu de travail

Si le fonctionnaire souhaite obtenir une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, sa demande est traitée comme une demande d'affectation normale.

↳ Temps partiel de droit pour élever un enfant

Le régime du mi-temps de droit pour élever un enfant a été modifié par **la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites**.

Désormais, le fonctionnaire à temps complet est de droit autorisé à accomplir un service à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 %, à chaque naissance et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, après avoir présenté une demande à cet effet *[art. 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié]*.

Selon les termes **du décret n° 2004-777 du 1^{er} août 2004** le temps partiel de droit est aussi ouvert aux fonctionnaires à temps non complet *[art. 5]*.

Cette demande peut être présentée à n'importe quel moment entre la naissance et le troisième anniversaire de l'enfant.

5.2 - Mise en disponibilité de droit

La disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans est accordée de droit au fonctionnaire qui en fait la demande. Cette mise en disponibilité peut intervenir à tout moment jusqu'au 8^{ème} anniversaire de l'enfant *[art. 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.

Dans cette position, le fonctionnaire ne perçoit plus de rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite *[art. 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

5.3 - Congé parental

Le congé parental est accordé à la mère après un congé de maternité ou au père après la naissance et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant *[art. 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

Dans cette position l'agent ne perçoit pas de rémunération. Le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite et à l'avancement de grade. Par contre, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

A l'expiration du congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité *[décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.

5.4 - Inaptitude physique à la reprise

Le fonctionnaire qui est physiquement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue du congé maternité, peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire sur production d'un certificat médical.

II - CONGÉ DE PATERNITÉ

1 – LE DROIT AU CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité est accordé depuis le 1^{er} janvier 2002, au père fonctionnaire titulaire ou stagiaire en activité, en cas de naissance ou d'adoption.

Ce congé est un droit et non une obligation.

1.1 - Les bénéficiaires

Le père fonctionnaire titulaire ou stagiaire en activité peut bénéficier du congé de paternité après chaque naissance ou adoption.

En cas d'adoption : le père bénéficie du congé paternité s'il ne bénéficie pas du congé d'adoption.

1.2 - Les formalités

En cas d'une naissance, le fonctionnaire qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins **un mois** avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de début du congé.

Le fonctionnaire doit fournir une copie de l'acte de naissance de l'enfant ou du livret de famille pour pouvoir être placé en congé de paternité.

En cas d'adoption, la date de début du congé de paternité et du congé d'adoption doit être précisée à l'employeur.

Pour l'octroi du congé de paternité, le fonctionnaire doit fournir une attestation, délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par une œuvre d'adoption autorisée, justifiant qu'un enfant est confié en vue de son adoption et précisant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

1.3 - Le délai

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance et débiter avant l'expiration de ce délai *[art. 1^{er} du décret n° 2001-1352 du 28 décembre 2001]*.

Ce délai de quatre mois peut être rapporté dans les 2 cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant : le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation,
- décès de la mère : le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la fin du congé postnatal de maternité non pris par la mère et accordé au père *[art. D331-3 du Code de la sécurité sociale]*.

1.4 - La durée

Le père bénéficie d'un congé de paternité de :

- 11 jours consécutifs en cas de naissance ou d'adoption simple,
- 18 jours consécutifs en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Le congé ne peut être fractionné, il doit être pris en une seule fois. Le père peut prendre un congé inférieur à la durée légale, il ne pourra plus dans ce cas bénéficier du reliquat à une date ultérieure.

➤ Cas de l'adoption

Si le congé d'adoption est réparti entre les deux parents, celui-ci ouvre droit à 11 jours supplémentaires en cas d'adoption simple et à 18 jours en cas d'adoption multiple. Le congé d'adoption ne peut être fractionné en plus de deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours *[art. L331-7 du Code de la sécurité sociale]*.

➤ Jours pour événement familiaux

Le congé de paternité se cumule avec les jours accordés pour une naissance ou adoption en application de l'article 59-5 de la loi du 26 janvier 1984.

2 – GESTION DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Les règles applicables au congé de maternité s'appliquent au congé de paternité (*art. 57 - 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*)

A) La rémunération

Le fonctionnaire perçoit pendant toute la durée du congé de paternité :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de la nouvelle bonification indiciaire,
- 100 % du supplément familial,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- primes et indemnités, se référer à la délibération adoptée par l'assemblée délibérante. Si rien n'est indiqué, elles ne pourront pas être suspendues (excepté celles liées à l'exercice des fonctions) pendant la durée du congé.

↳ Le temps partiel

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de paternité, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein (*article 4 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982*).

B) La carrière

Le congé de paternité est considéré comme service effectif. Sa durée est prise en compte :

- pour les droits à l'avancement de grade et d'échelon,
- pour l'appréciation des droits à congés annuels,
- pour les droits à la retraite.

3 – FIN DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Le fonctionnaire reprend de plein droit son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, l'intéressé est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail, comme pour le congé de maternité.

4 – REMBOURSEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

La caisse des dépôts et consignations rembourse les salaires des agents stagiaires et titulaires relevant de la CNRACL, sur demande de l'employeur (*art. 1^{er} du décret n° 2002-1301 du 25 octobre 2002*).

Les remboursements interviennent trimestriellement sur la base d'un état récapitulatif indiquant pour chaque agent concerné, le montant des dépenses à la charge de l'employeur et des dépenses remboursables, le nombre d'agents concernés et le nombre de jours de congés pris.

III - CONGÉ D'ADOPTION

1 - DROIT AU CONGÉ D'ADOPTION

Comme pour le congé de maternité, le congé d'adoption est un droit et non une obligation.

Le droit au congé d'adoption est accordé à :

- la femme à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption.
- la personne titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

1.1 - Les bénéficiaires : droits respectifs du père et de la mère

- a) Le père ne peut bénéficier du congé d'adoption lorsque la mère n'exerce aucune activité professionnelle.
- b) Lorsque les deux parents travaillent, le congé d'adoption peut être accordé :
 - d'une part, en totalité soit à la mère adoptive, soit au père adoptif : l'un des conjoints doit renoncer à son droit,
 - d'autre part, le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs. Dans ce cas, le congé ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou à 18 jours en cas d'adoption multiple, et ne peut être fractionné en plus de deux périodes dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours (modifications introduites par le congé de paternité).

1.2 - Formalités

Le congé d'adoption est accordé :

- sur la demande de l'agent,
- sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant que ce dernier renonce à son droit à congé ou qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période,
- sur présentation d'une attestation, délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, par un organisme français autorisé ou par l'agence française de l'adoption, justifiant qu'un enfant est confié en vue de son adoption et précisant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

1.3 - La durée du congé d'adoption

La durée du congé d'adoption est identique à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale (*art. L331-7 du Code de la sécurité sociale*).

Les bénéficiaires du congé doivent cesser tout travail salarié.

A) Début et fin du congé

Le congé d'adoption débute au moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.

En cas de retrait de l'enfant, le congé pour adoption cesse du jour de ce retrait.

B) Adoption simple

- Pour l'arrivée **du premier ou deuxième enfant**, la durée est de **10 semaines**.
- Pour l'arrivée **du troisième enfant à charge du ménage**, la durée est de **18 semaines**.

C) Adoption multiple

Pour l'adoption **de deux enfants ou plus** et quel que soit le nombre d'enfants à charge du ménage, la durée est de **22 semaines**.

D) Congé d'adoption partagé

Lorsque la mère et le père adoptifs se partagent le congé d'adoption, la durée du congé est allongée :

- de 11 jours calendaires consécutifs pour l'adoption d'un enfant,
- de 18 jours en cas d'adoption multiple,

sous réserve que la durée minimale du congé fractionné soit de 11 jours au minimum.

E) Tableau récapitulatif

Type d'adoption		Durée du congé
Adoption simple	moins de deux enfants à charge	10 semaines (1)
	au moins deux enfants à charge	18 semaines (1)
Adoption multiple		22 semaines (2)

(1) La durée peut être augmentée de 11 jours si adoption partagée.

(2) La durée peut être augmentée de 18 jours si adoption partagée.

2 – INCIDENCE DU CONGÉ D'ADOPTION SUR LE TRAITEMENT ET LA SITUATION ADMINISTRATIVE

2. 1 - La rémunération

Pendant la durée du congé d'adoption, le fonctionnaire a droit à :

- 100 % du traitement indiciaire,
- 100 % de la nouvelle bonification indiciaire,
- 100 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du supplément familiale,
- primes et indemnités ayant un caractère de complément de traitement : se référer à la délibération adoptée par l'assemblée délibérante. Si rien n'est indiqué, elles ne pourront pas être suspendues lors du congé (excepté celles liées à l'exercice des fonctions).

2. 2 - Le temps partiel

L'agent autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel est rétabli, durant le congé d'adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

2. 3 - La carrière

Les congés d'adoption font partie des congés auquel ont droit les agents placés en position d'activité. Ils sont pris en compte pour l'appréciation :

- des droits à congés annuels,
- de l'avancement,
- des droits à la retraite.

2. 4 - Stage et titularisation

Le congé d'adoption a pour effet de prolonger la période de stage. Ce congé rémunéré n'est pris en compte comme temps de stage que pour le 1/10^{ème} de la durée globale de celui-ci.

Toutefois la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable au congé d'adoption *(art. 7 et 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992)*.

Exemple : Un agent nommé stagiaire pour un an au 1^{er} avril 2003, placé en congé d'adoption le 15/09/2003 pour une durée de 70 jours (10 semaines) :

- congé d'adoption du 15/09/03 au 23/11/03 = 70 jours
- congé d'adoption assimilé au temps de stage $365/10 = 36$ jours
- prolongation du stage : $70 - 36 = 34$ jours
- fin de la durée effective du stage : 4 mai 2004
- date d'effet de la titularisation : 1^{er} avril 2004

2. 5 - Cumul avec un autre congé

Comme pour le congé maternité, le congé d'adoption prime sur les autres congés auxquels peut prétendre le fonctionnaire en activité, à l'exception du congé de longue durée.

En effet au terme de l'article 20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, il s'avère que : *"...le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions"*.

L'agent en congé de longue durée, rémunéré à demi - traitement, percevra une indemnité complémentaire pendant la durée légale du congé d'adoption. Cette indemnité, à la charge de la collectivité, est égale à la différence entre le montant des indemnités journalières adoption et le demi - traitement statutaire.

➔ Cumul avec une mise en disponibilité d'office pour raison de santé :

L'agent fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne peut pas bénéficier d'un congé d'adoption puisqu'il n'est pas en position d'activité. Cependant, il conserve sa qualité d'assuré social auprès du régime spécial *(art. 2 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960)*.

Pendant toute la durée légale du congé d'adoption, les indemnités journalières adoption se substituent aux indemnités journalières maladie et invalidité, prévues aux articles 4 et 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960.

2. 6 - Positions (disponibilité de droit et congé parental)

L'agent placé en disponibilité de droit ou en congé parental et qui demande le bénéfice de l'assurance adoption, au cours de la période de maintien des droits prévus à l'article L161-8 du code de la sécurité sociale, n'a pas droit au congé d'adoption mais a droit au versement des indemnités journalières versées par son administration.

Toutefois, en application des dispositions statutaires, l'agent peut solliciter sa réintégration avant l'expiration de la période en cours, dans les conditions suivantes :

- si l'agent est en disponibilité de droit, la réintégration peut s'effectuer sous réserve d'un emploi vacant, *(art. 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)*.
- si l'agent est en congé parental, la réintégration s'effectuera au besoin en surnombre *(art. 33 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)*.

2. 7 - Licenciement

Le père ou la mère, qui prend un congé d'adoption bénéficie d'une protection légale particulière contre le licenciement pendant toute la période du congé d'adoption ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration du congé.

Si le licenciement est prononcé, l'agent dispose d'un délai de 15 jours pour envoyer à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. En cas de contestation de l'agent, le licenciement est alors annulé de plein droit.

➔ Pendant la période de stage :

Le stagiaire ne peut être licencié pendant la période de stage, s'il est en congé d'adoption ou dans les quatre semaines qui suivent.

Par contre le refus de titularisation à l'expiration du stage est possible même si l'agent se trouve en congé d'adoption.

Exception :

- ☛ **La faute lourde** : l'exclusion définitive est possible lorsque l'agent a commis une faute lourde sans rapport avec l'adoption.
- ☛ **La suppression d'emploi** : en cas d'impossibilité de reclassement, la collectivité peut licencier le fonctionnaire stagiaire. Il ne bénéficie pas d'un maintien en surnombre.

3 - AUTORISATION D'ABSENCE LIÉE A L'ADOPTION

- ◆ **La disponibilité de droit** : Le fonctionnaire a droit sur sa demande à une période de disponibilité pour se rendre dans un département d'outre mer, un territoire d'outre mer ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale *[art. 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.

Durée : la période de disponibilité ne peut excéder 6 semaines.

La demande : - doit être faite par le fonctionnaire par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux semaines avant le départ,
- doit indiquer la date de début et la durée envisagée.

Lorsque le fonctionnaire interrompt la disponibilité, il peut reprendre ses fonctions avant la date prévue.

4 - FIN DU CONGÉ D'ADOPTION

4. 1 - La reprise des fonctions

A la fin du congé d'adoption, l'intéressée est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, l'intéressé(e) est affecté(e) dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Si le fonctionnaire souhaite obtenir une affectation différente et que satisfaction ne peut lui être donnée, sa demande est traitée comme une demande d'affectation normale.

↳ **Temps partiel de droit** :

Le fonctionnaire à temps complet est de droit autorisé à accomplir un service à temps partiel, sur sa demande, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 %, à chaque adoption, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant *[art. 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

Selon les termes du **décret n° 2004-777 du 1^{er} août 2004** le temps partiel de droit est aussi ouvert aux fonctionnaires à temps non complet *[art. 5]*.

4. 2 - Mise en disponibilité de droit

La disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans est accordée de droit au fonctionnaire qui en fait la demande. Cette mise en disponibilité peut intervenir à tout moment jusqu'au 8^{ème} anniversaire de l'enfant *[art. 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.

Dans cette position, le fonctionnaire ne perçoit plus de rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite *[art. 72 et 73 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

4.3 - Congé parental

Le congé parental est accordé à la mère ou au père qui en fait la demande, après l'adoption d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

- ➔ **Le congé parental débute** après le congé d'adoption ou lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou en vue de son adoption *[art. 29 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986]*.
- ➔ **Le congé parental prend fin au plus tard :**
 - à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant âgé de moins de 3 ans,
 - à l'expiration d'un délai d'un an si l'enfant est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire *[art. 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]*.

4. 4 - Inaptitude à la reprise

Le fonctionnaire inapte physiquement à reprendre le travail à l'issue du congé d'adoption, peut bénéficier d'un congé ordinaire sur production d'un certificat médical.

C – CURES THERMALES

Il n'existe aucun texte d'ordre législatif ou réglementaire qui accorde aux fonctionnaires des congés "spéciaux" pour cure thermale.

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une cure thermale, sur ses congés annuels ou lors d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, à une date compatible avec les nécessités de la continuité du service public.

Toutefois, le fonctionnaire pourra obtenir un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou de longue durée, voire un congé pour accident de service pour suivre une cure thermale. Ces congés seront accordés :

- si la cure est prescrite médicalement,
- si la maladie est dûment constatée et met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions,
- la cure doit être liée au traitement de la maladie et nécessaire au rétablissement de l'agent OU bien alors la cure peut être suivie dans un but préventif dans des délais prescrits afin que la maladie ne rende pas impossible l'exercice des fonctions.

1 - DEMANDE DE L'AGENT

L'agent doit adresser à l'autorité territoriale un certificat médical prescrivant une cure thermale. L'organisation du contrôle par l'employeur pouvant nécessiter un certain délai, le certificat doit être envoyé en même temps que la demande de prise en charge de cette cure pour le remboursement des prestations en nature, auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

2 - EXPERTISE MÉDICALE

L'autorité territoriale demande l'avis :

- auprès d'un médecin agréé pour l'octroi d'un congé de maladie ordinaire pour suivre la cure,
- auprès du comité médical pour l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée pour suivre une cure en relation avec l'affection ayant ouvert droit au congé,
- auprès de la commission de réforme, si la cure fait suite à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

3 - DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'autorité territoriale rend sa décision après avoir eu l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme.

Si le fonctionnaire a obtenu l'accord de la sécurité sociale pour la prise en charge des prestations en nature de la cure, l'autorité territoriale n'a aucune obligation d'accorder un congé de maladie pour suivre cette même cure.

◀ LE REFUS

Le refus est notifié à l'agent par l'autorité territoriale.

Le refus d'accorder un congé maladie pour suivre une cure thermale devra comporter les motifs qui le fondent en fait et en droit ainsi que les délais et voies de recours.

La décision peut être contestée selon les dispositions prévues par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 [voir articles 15, 25] relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, et peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives.

D – CAPITAL DÉCÈS

Pour **tous les fonctionnaires en activité affiliés à la CNRACL**, le capital décès est **liquidé et servi par la collectivité** dont ils relèvent. Le capital décès est versé aux ayants droit du fonctionnaire.

Le capital décès est également versé aux ayants droit du fonctionnaire décédé dans les 3 mois suivant son admission à la retraite, lorsqu'il remplit les conditions de durée de travail salarié ou assimilé prévues à l'article L313-1 du Code de la sécurité sociale au moment du décès. *[Cour de Cassation - arrêt n° 87-17413 du 1/02/1990 - Assemblée Nationale - QE 2647 du 02/01/1995].*

Pour les fonctionnaires en activité, **deux régimes de prestations** sont prévus selon que :

- l'agent décède avant 60 ans,
- l'agent décède après 60 ans ou est stagiaire.

1 – CAPITAL DÉCÈS POUR UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE DE MOINS DE 60 ANS

1.1 - Les bénéficiaires

Les bénéficiaires sont ceux **prévus à l'article D712-20** du Code de la sécurité sociale :

- **le conjoint** non séparé de corps ni divorcé du "de cujus", **(1)**
- **les enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptifs** du "de cujus" nés et vivants au jour du décès, âgés de moins de 21 ans ou infirmes et non imposables,
- **les enfants recueillis** au foyer du fonctionnaire **à la charge de ce dernier** et âgés de moins de 21 ans ou infirmes et non imposables,
- à défaut, **aux ascendants** du fonctionnaire qui étaient à sa charge au moment du décès.

(1) La notion de conjoint, entendue par la réglementation, **exclut** des ayants droits "**le concubin**" car cette situation ne crée aucun lien juridique de nature patrimoniale entre les intéressés.

Pour les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS), la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 a posé le principe selon lequel la personne liée par un PACS avec l'assuré décédé **(concerne le régime général), a droit au capital décès.**

En l'état actuel des textes, **ce bénéfice n'a toujours pas été étendu** par le pouvoir réglementaire **aux agents du régime spécial de sécurité sociale**. Toutefois dans **une circulaire du 29 avril 2002** relative à la situation des agents publics ayant conclu un PACS, **le ministre de la fonction publique** demandait aux administrations de **faire preuve de bienveillance** pour que, dans l'attente des modifications réglementaires, **les agents publics ayant conclu un PACS bénéficient de droits équivalents à ceux reconnus aux agents publics mariés.**

1.2 - Le montant du capital décès

A) Traitement indiciaire

Le capital décès est égal au dernier traitement annuel d'activité, c'est à dire le traitement indiciaire brut annuel.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI), l'indemnité de résidence (IR) ainsi que le supplément familial de traitement (SFT) ne rentrent pas dans le calcul du capital décès *[art. D712-19 du Code de la sécurité sociale].*

B) La majoration pour enfants

Une majoration, calculée à raison de **3 % du traitement indiciaire annuel brut correspondant à l'indice brut 585** en vigueur au moment de décès du fonctionnaire, est versée aux enfants ouvrant droit au capital décès *[art. D712-21 du Code de la sécurité sociale].*

Les enfants légitimes ou naturels reconnus, nés viables dans les 300 jours suivant le décès du fonctionnaire, reçoivent exclusivement la majoration.

C) La majoration en cas de décès du fonctionnaire dans des circonstances particulières

Lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le capital décès est versé 3 années de suite (augmenté éventuellement de la majoration pour enfant).

D) Cas particuliers

- Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le capital décès est calculé sur la base du temps complet.
- Pour les agents à temps non complet, le capital décès est calculé au prorata du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par rapport au temps complet.
- Pour les agents en cessation progressive d'activité (CPA), le capital décès est calculé sur la base du temps complet.
- Pour les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé ou reconnu en état d'invalidité temporaire, le capital décès est calculé sur le traitement brut annuel d'activité à temps complet ou à temps non complet selon le temps de travail que le fonctionnaire occupait en activité.
- Pour les agents en congé de fin d'activité (CFA), le capital décès est calculé sur le dernier traitement brut annuel afférent à l'indice effectivement détenu par l'intéressé à la date d'admission à ce congé.

E) La répartition du capital décès

Le capital décès est versé à raison :

- de 1/3 au conjoint,
- de 2/3 aux enfants, s'y ajoute la majoration pour chaque enfant.

En cas d'absence de conjoint, le capital est versé aux enfants bénéficiaires et réparti entre eux à parts égales.

En cas d'absence d'enfant, la totalité du capital décès est versé au conjoint.

En cas d'absence de conjoint et d'enfant, le capital décès est versé à la personne qui était à la charge du fonctionnaire au moment du décès.

F) Exemple de calcul du capital décès

Exemple 1 :

Ayants droit : le conjoint sans enfant à charge.

Fonctionnaire de moins de 60 ans rémunéré sur la base de l'indice majoré 319

Montant du capital décès = 1 an de traitement soit 16 829.10 € (IM au 1^{er} janvier 2004)

Répartition de capital décès : la totalité est versé au conjoint

Exemple 2 :

Ayants droit : le conjoint et 3 enfants à charges

Fonctionnaire de moins de 60 ans rémunéré sur la base de l'indice majoré 319

Montant du capital décès = 1 an de traitement soit 16 829.10 € (IM au 1^{er} janvier 2004)

Majoration pour enfant 3 % du traitement brut annuel 585 (IM 493) = 780.26 € / enfant

Répartition du capital décès :

- **1/3 au conjoint** (16829.10 / 3) = **5 609.70 €**
- **2/3 pour les enfants** (16829.10 * 2/3) = 11 219.40 €
Chaque enfant percevra (11219.40 / 3) = 3 739.80 € + la majoration pour enfant 780.26 € = **4 520.06 €**

2 – CAPITAL DÉCÈS POUR UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE DE PLUS DE 60 ANS OU STAGIAIRE

- Le capital décès pour les **fonctionnaires âgés de plus de 60 ans** et non encore admis à faire valoir leurs droits à la retraite, **est prévu par le régime général de la sécurité sociale**, à l'article D712-22 du Code de la sécurité sociale.
- **Les fonctionnaires stagiaires** ont droit au capital décès prévu **par le régime général de la sécurité sociale** conformément à l'article 5 du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977.
- Le capital décès **est liquidé et servi par la collectivité** dont dépendait le fonctionnaire titulaire âgé de plus de 60 ans ou le fonctionnaire stagiaire quel que soit son âge.

2.1 - Les bénéficiaires

Ce sont les mêmes que ceux prévus pour le capital décès des fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL âgés de moins de 60 ans (*art. D712-20 du Code de la sécurité sociale*).

2.2 - Le montant du capital décès

A) Le traitement indiciaire

Le montant du capital décès est **calculé selon les règles du régime général**. Le capital est égal à trois fois le montant du traitement indiciaire brut mensuel d'activité.

Ce montant ne peut être inférieur à 1 % ni supérieur à 25 % du montant du plafond annuel servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

La nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de résidence ainsi que le supplément familial de traitement ne rentrent pas dans le calcul du capital décès.

B) Les majorations

Il n'y a pas de majoration prévue pour les enfants à charge.

C) Cas particuliers

Pour les cas particuliers, les règles qui s'appliquent sont les mêmes que celles applicables pour le fonctionnaire décédé avant l'âge de 60 ans. (Voir I – B – d).

D) La répartition du capital décès

La répartition du capital décès entre les ayants droit de l'agent décédé, âgé de plus de 60 ans ou stagiaire, s'effectue de la même manière que lorsqu'il s'agit d'un agent affilié à la CNRACL et décédé avant l'âge de 60 ans. (*art. D712-20 du Code de la sécurité sociale*).

3 – DISPOSITIONS DIVERSES

3.1 - Les pièces justificatives

Afin de percevoir le capital décès, les ayants droit doivent fournir les pièces justificatives suivantes :

- l'acte de décès du fonctionnaire,
- une photocopie du livret de famille ou copie de l'extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire (enfant, conjoint, ascendant),
- si conjoint bénéficiaire, l'attestation sur l'honneur de non-séparation de corps,

- si un ou plusieurs enfants bénéficiaires : certificat de scolarité ou attestation de non-imposition pour les enfants âgés de plus de 16 ans et de moins de 21 ans,
- si un ou plusieurs ascendants bénéficiaires : attestation de non imposition.

3.2 - Les cotisations

Le capital décès est exonéré de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que de toute autre cotisation. *(Circulaire du 13 août 1992).*

3.3 - L'imposition

Le capital décès n'est pas imposable.

4 – PAIEMENT DU TRAITEMENT

Lorsque le fonctionnaire décède en cours de mois, le traitement indiciaire et le supplément familial sont versés jusqu'à la fin du mois civil *(art. 27 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 / Code des communes art. L416-4).*

En ce qui concerne les autres éléments de rémunération (indemnités de fonction, indemnité de résidence), ils sont versés jusqu'au jour du décès.

Cas particuliers :

- Si le décès du fonctionnaire survient alors que celui-ci était rémunéré à demi traitement en maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée, le demi traitement est versé jusqu'à la fin du mois.
- Si le décès du fonctionnaire survient alors que celui-ci était rémunéré à plein traitement et que le demi traitement devait intervenir au cours du mois, le plein traitement est maintenu jusqu'à la fin du mois.

5 – DROIT A PENSION DE RÉVERSION

A) La pension principale

La pension principale de réversion est ouverte à la veuve, au veuf, à l'ex-conjoint non remarié ne vivant pas en concubinage, à l'orphelin âgé de moins de 21 ans dont le parent survivant n'ouvre aucun droit.

Le montant de ladite pension est égal à 50 % du montant de la pension qu'aurait perçu l'agent s'il avait été en activité au jour de son décès. Ce montant ne saurait être inférieur à 25 % du dernier traitement brut indiciaire de l'agent.

B) La pension temporaire d'orphelin

La pension temporaire d'orphelin est ouverte à l'enfant de l'agent décédé, âgé de moins de 21 ans, légitime, adopté ou naturel si sa filiation est établie.

Le montant de ladite pension est égal à 10 % du montant de la pension qu'aurait perçu son parent s'il avait été en activité.

Aux collectivités affiliées au centre de gestion de contacter le service C.N.R.A.C.L. afin de constituer le dossier.

Pour plus de précisions concernant les cas particuliers (partage entre plusieurs conjoints et (ou) orphelins), il vous appartient de consulter le site de la C.N.R.A.C.L. : www.cnracl.fr

A noter : Pour les collectivités affiliées au centre de gestion, il convient de nous informer du décès d'un agent sans ayant droit.

ANNEXES

**MODÈLE DE CERTIFICAT DE PRISE EN CHARGE DIRECTE PAR
L'AUTORITE TERRITORIALE DES FRAIS OCCASIONNÉS PAR UN
ACCIDENT DE SERVICE**

A T T E S T A T I O N

Je soussigné, (personne habilitée : autorité territoriale ou son représentant (indiquer qualité), chef de service (indiquer grade et fonctions)) certifie que M a été victime d'un accident de service (ou d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions).

M, fonctionnaire territorial (titulaire ou stagiaire) n'est pas soumis à la législation sur les accidents du travail, mais relève des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale. La commune de (ou le C.C.A.S., le S.I.V.O.M. de) prendra en charge, sur justification, les honoraires médicaux et frais directement entraînés par l'accident énumérés ci-après :

- a) les honoraires et frais médicaux ou chirurgicaux dus aux praticiens ainsi que les frais dus aux auxiliaires médicaux,
- b) les frais médicaux d'hospitalisation,
- c) les frais de médicaments, d'analyses et d'examens de laboratoire ainsi que de fournitures pharmaceutiques autres que les médicaments,
- d) les frais résultant des visites ou consultations de contrôle et de la délivrance de tous les certificats médicaux exigés de l'intéressé au cours de la procédure de constatation et de contrôle,
- e) les frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier.

Fait à, le

Signature

LISTE DES PIÈCES À JOINDRE AUX DOSSIERS SOUMIS AU COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

**COMITÉ MÉDICAL
D.D.A.S.S.
BP 514
56 000 VANNES**

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES AFFILIÉS A LA C.N.R.A.C.L.

1) - Prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs

- **courrier de l'autorité territoriale** exposant le cas du fonctionnaire concerné et demandant au comité médical de donner son avis sur les arrêts de travail :
 - la pathologie relève-t-elle d'un congé de maladie ordinaire ?
 - l'intéressé(e) est-il (elle) physiquement apte à reprendre ses fonctions prochainement ?
- **certificat du médecin traitant** précisant la nature de l'affection, **sous pli confidentiel cacheté** [strictement réservé au comité médical].
- copie des arrêts de travail.
- à la discrétion de l'autorité territoriale, **fiche de poste***, si elle existe.

**Fiche de poste : outil de classification qui décrit les éléments fondamentaux d'une situation professionnelle (intitulé du poste, identité du titulaire, activités, description des tâches)*

2) - Réintégration ou non après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire

- **courrier de l'autorité territoriale** exposant le cas du fonctionnaire concerné et demandant au comité médical :
 - si le fonctionnaire est apte physiquement à reprendre son activité,
 - OU
 - s'il est inapte physiquement de manière temporaire,
 - OU
 - s'il est inapte physiquement de manière absolue et définitive à exercer ses fonctions.
- **certificat médical**
- à la discrétion de l'autorité territoriale, **fiche de poste**, si elle existe.

3) - Octroi ou renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée / réintégration après congé de longue maladie ou congé de longue durée

- a - Première demande de congé de longue maladie
 - **courrier de l'autorité territoriale** exposant le cas du fonctionnaire concerné et demandant au comité médical si la maladie dont est atteint le fonctionnaire relève d'un congé de longue maladie.
 - **demande écrite du fonctionnaire**,

- **certificat du médecin traitant** précisant la nature de l'affection, **sous pli confidentiel** [strictement réservé au comité médical].
- à la discrétion de l'autorité territoriale, **fiche de poste**, si elle existe.
- b - Renouvellement d'un congé de longue maladie ou de longue durée ou réintégration
- **courrier de l'autorité territoriale** demandant au comité médical :

- si le fonctionnaire est apte à reprendre son activité à l'issue de cette période de congé de longue maladie ou de longue durée
OU
- si le congé de longue maladie ou de longue durée doit être prolongé (sous réserve que les droits ne soient pas épuisés).

N.B : *Lors de la dernière période de renouvellement et quand le fonctionnaire arrive à épuisement de ses droits à congé de longue maladie ou de longue durée, les questions à poser au comité médical sont les suivantes :*

- *réintégration du fonctionnaire ?*
- ou - reclassement pour inaptitude physique ?*
- ou - inaptitude physique temporaire ?*
- ou - inaptitude physique définitive et absolue ?*

- **certificat médical**

4) - Attribution d'un temps partiel pour raison thérapeutique

- **certificat médical** sollicitant la réintégration à temps partiel thérapeutique

LISTE DES PIÈCES À JOINDRE AUX DOSSIERS SOUMIS À LA COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE RÉFORME

COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE RÉFORME
D.D.A.S.S.
BP 514
56 000 VANNES

1 – ACCIDENTS DE SERVICE / DE TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET *(arrêt supérieur à 15 jours ou doute sur l'imputabilité au service)*

a – PREMIERE DEMANDE

- **rapport de présentation** dûment complété (modèle joint page suivante),
- **déclaration du fonctionnaire** mentionnant les circonstances exactes des faits : date, heure, lieux, siège des lésions, activité au moment des faits...
- **rapport hiérarchique**, qui est le résultat d'une enquête administrative réalisée par l'employeur, sur les circonstances de l'accident. Les collectivités et établissements publics ayant moins de 50 agents peuvent utiliser le document émis par le Centre de Gestion intitulé « déclaration d'accident ».
- **certificat médical initial** précisant la nature et le siège des lésions (certificat délivré si possible dans les 48 heures suivant l'accident).
- **fiche de poste détaillée** (document établi par l'autorité territoriale indiquant précisément le travail effectué par le fonctionnaire).
- **accident trajet travail** : fournir plan du trajet, témoignages écrits, constat amiable, rapport de police, tiers en cause,...]

b – PROLONGATION(S) D'ARRET DE TRAVAIL

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **certificats médicaux de prolongation(s) d'arrêt(s) de travail**, mentionnant la nature des lésions et la date de l'accident.

c – FIN DE L'ARRET DE TRAVAIL

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **certificat médical final descriptif** mentionnant la **date de reprise de travail** ainsi que la **date de consolidation** ou la **date de guérison** du fonctionnaire.
- **fonctionnaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.** : en cas de consolidation avec séquelles, bien vouloir fournir le **dossier d'expertise médicale** de la C.N.R.A.C.L. (dossier cartonné rose), dûment complété par un médecin expert agréé afin de déterminer un taux d'invalidité permanente partielle pouvant éventuellement donner droit à une allocation temporaire d'invalidité.

d – RECHUTE(S) D'ACCIDENT DE SERVICE / DE TRAVAIL OU D'ACCIDENT DE TRAJET

- **rapport de présentation** dûment complété,

- **expertise médicale auprès d'un médecin agréé** reconnaissant la relation de cause à effet entre l'accident et les nouveaux arrêts de travail.
Le compte-rendu de cette expertise sera adressé par l'autorité territoriale à la commission départementale de réforme **sous pli confidentiel cacheté**.

2 – MALADIES PROFESSIONNELLES

a - PREMIERE DÉCLARATION

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **déclaration du fonctionnaire**
- **certificat médical initial détaillé** qui précise **la nature** de la pathologie et la date d'origine de la maladie,
- **rapport hiérarchique** indiquant les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire a contracté sa maladie professionnelle (*récapitulatif de carrière, période d'exposition, produits manipulés ...*).
- **rapport détaillé du médecin de médecine professionnelle et préventive**, qui à partir de la fiche de poste met en évidence les travaux effectués par l'agent ou les gestes cités au tableau en cause. Ce document doit permettre de rattacher les tâches effectuées par le fonctionnaire à la liste du tableau des maladies professionnelles.
- **expertise médicale auprès d'un médecin agréé** qui, utilisant le libellé et le numéro d'inscription du tableau des maladies professionnelles, démontre que les conditions du tableau sont réunies.
- **fiche de poste détaillée** (*document établi par l'autorité territoriale indiquant précisément le travail effectué par le fonctionnaire*).

b - PROLONGATION(S) D'ARRET DE TRAVAIL

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **certificats médicaux de prolongation(s) d'arrêt(s) de travail**, mentionnant la pathologie du fonctionnaire.

c - RECHUTE(S) DE MALADIE PROFESSIONNELLE

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **certificat médical de rechute** précisant la pathologie.

3 – TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE SUITE À ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Ne concerne que les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.

a - DEMANDE INITIALE

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **demande écrite du fonctionnaire**,
- **expertise médicale auprès d'un médecin agréé** faite à l'initiative de l'autorité territoriale indiquant la nécessité pour l'agent d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique.

Le compte-rendu de cette expertise sera adressé par l'autorité territoriale à la commission départementale de réforme **sous pli confidentiel cacheté**.

b - PROLONGATION(S)

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **rapport médical détaillé** du médecin de médecine professionnelle et préventive motivant la demande de prolongation du temps partiel thérapeutique,
- **expertise médicale auprès d'un médecin agréé**, uniquement si la commission départementale de réforme le juge nécessaire.

4 – ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ (A.T.I.)

L'allocation temporaire d'invalidité est une allocation qui rémunère les **fonctionnaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.** victimes d'accident de service ayant entraîné une infirmité.

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **demande écrite du fonctionnaire datée et signée** sollicitant le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité,
- **document émanant de l'autorité territoriale** (reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie professionnelle) ou le **dossier de la commission départementale de réforme** si celle-ci avait déjà été saisie,
- **certificat médical initial**,
- **certificat médical final** mentionnant la date de consolidation et la date de reprise de travail,
- **expertise médicale auprès d'un médecin agréé** (faite sur le dossier cartonné rose relatif à l'allocation temporaire d'invalidité délivré par l'ATIACL) précisant la nature des infirmités, le taux d'invalidité de chaque infirmité, le ou les taux antérieur(s) à l'accident ou à la maladie professionnelle. S'il y a eu plusieurs accidents de service avant le dernier, le médecin expert devra revoir les taux de chaque accident.

5 – ALLOCATION D'INVALIDITÉ TEMPORAIRE (A.I.T.)

L'allocation d'invalidité temporaire est une allocation qui rémunère sous certaines conditions, les **fonctionnaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.** ayant épuisés leurs droits à congé de maladie et placés en disponibilité d'office.

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **avis de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie** rendu à l'autorité territoriale,
- **copie du procès-verbal** du comité médical,
- **arrêté plaçant le fonctionnaire en disponibilité d'office**,
- **expertise médicale** auprès d'un médecin agréé déterminant **le groupe d'invalidité (I, II ou III), le taux d'invalidité ainsi que la réduction temporaire de la capacité de travail**.
Le compte-rendu de cette expertise sera adressé par l'autorité territoriale à la commission départementale de réforme **sous pli confidentiel cacheté**.

6 – RETRAITE POUR INVALIDITÉ

"L'agent qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, de blessure ou d'infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur sa demande" article 24 du décret n° 65-773 du 9 septembre 1965.

La commission départementale de réforme doit être consultée.

- **rapport de présentation** dûment complété,
- **rapport(s) médical(aux)** : imprimé AF3, fourni par le Centre de Gestion, complété par le médecin agréé précisant la nature de ou des infirmité(s), le taux d'invalidité fixé pour chacune des infirmités, le ou les taux d'invalidité antérieur(s). Cet imprimé sera préalablement rempli par la collectivité et signé de l'agent. La signature par l'agent, le dispense d'une demande écrite séparée.

Il est cependant admis que le seul avis du comité médical départemental permette l'admission à la retraite pour invalidité non imputable au service aux agents qui en font la demande après 25 ans de services valables pour la retraite et sans demande de tierce personne. Toutefois, si le comité médical ne partage pas l'avis d'inaptitude émis par le médecin agréé, la commission départementale de réforme doit être saisie.

COMMISSION DE RÉFORME FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

NOM DE LA COLLECTIVITÉ :

N° TÉL :

RAPPORT DE PRÉSENTATION

Motif de présentation :

Nom patronymique : Nom marital :

Prénom(s) : Date de naissance :

Adresse :
.....

Corps (= cadre d'emplois) : Grade :

N° sécurité sociale : N° C.N.R.A.C.L. :

Date de l'accident ou de la maladie :

Rechute :

Circonstances :
.....
.....

Lésions :
.....

<i>Arrêt du travail</i>	du	au	Soins	du	au
<i>prolongation(s)</i>	du	au	Soins	du	au
	du	au	Soins	du	au
	du	au	Soins	du	au
	du	au	Soins	du	au
	du	au	Soins	du	au

Date de reprise du travail :

OBSERVATIONS : Apporter ci-dessous, toutes précisions susceptibles d'éclairer les membres de la Commission sur le dossier soumis, notamment en matière de mise à la retraite pour invalidité (imputable ou non, plus ou moins de 25 ans de services, etc) et d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (date de consolidation, taux demandé, révision du taux et motif, A.T.I. déjà attribuée etc)

.....
.....
.....
.....

Fait à, le

Signature et cachet : (= de l'autorité territoriale)