

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

CNRACL : Stagiaires et titulaires à TNC > ou = 28h et à TC

1. Références, définition et conditions d'octroi

- ▶ *article 57-4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*
- ▶ *articles 20 à 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*

Ce congé est accordé à un agent atteint d'une des 5 pathologies suivantes :

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

Lorsque l'agent présente une affection qui ne figure pas dans cette liste, la collectivité n'a pas d'autre choix que de le placer en congé de longue maladie (CE, 28 janvier 1998, M D, req n° 162222, 162376, 174759, 177820, 177821, 179478).

Un refus d'accorder un congé de longue durée ne peut engager la responsabilité de la collectivité qu'en cas de faute lourde (CAA Nantes, 26 juillet 1989, Mme B, req n° 89NT00146). Si le comité médical départemental a émis un avis favorable au congé, la collectivité ne peut le refuser sans avoir saisi le comité médical supérieur (CE, 2 avril 1993, Commune de Châteauroux, req n° 101507).

Ce congé ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Au bout d'un an de congé de longue maladie et si la maladie ouvre droit au congé de longue durée, l'agent a un "droit d'option" qui est irrévocable. Il peut opter pour la prolongation du congé de longue maladie ou l'octroi du congé longue durée. Le maintien en congé de longue maladie est préférable quand l'agent est susceptible de rémission ou de guérison à court ou moyen terme. En effet, les droits au congé de longue durée ne sont ouverts qu'une fois par affection dans une carrière alors que les droits au congé de longue maladie se reconstituent au bout d'un an ou quatre ans selon les cas (cf. les droits à congé de longue maladie).

Si l'intéressé opte pour le bénéfice du congé de longue maladie, il ne peut plus bénéficier d'un congé de longue durée au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu le congé, s'il n'a pas recouvré auparavant ses droits à congé de longue maladie à plein traitement. L'option est irrévocable si elle est acceptée par l'autorité territoriale sur avis du comité médical.



Le congé de longue durée débute le premier jour où la maladie ouvrant droit est médicalement constatée. Les périodes attribuées en congé de longue maladie sont transformées en congé de longue durée. Le congé de longue durée est attribué par période de trois à six mois. Il est d'une durée maximale de 5 ans.

Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié d'un congé de longue durée au titre d'une des 5 affections énumérées, 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 (*article 22 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*). Si le fonctionnaire contracte une autre affection ouvrant droit à congé de longue durée, il a droit à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée (*CE, 11 janvier 1974, OPHLM du Lot et Garonne c/ Mme M, req n° 82810*). Deux maladies se rattachant à une même affection n'ouvrent droit qu'à un seul congé de longue durée (exemple : tuberculose osseuse puis tuberculose pulmonaire).

Un congé de longue durée après un congé de longue maladie est possible si le congé de longue durée est ouvert pour une autre maladie que le congé de longue maladie déjà existant.

Un congé de longue durée ne peut être interrompu par un autre type de congé, l'agent doit être placé en disponibilité d'office pour maladie (congé sans traitement pour les stagiaires), s'il ne peut reprendre ses fonctions alors que le congé de longue durée n'est plus justifié. Il ne peut bénéficier ni d'un congé de maladie ordinaire ni d'un congé de longue maladie. Seul le même type de congé (congé de longue durée pour une autre pathologie) est possible.

Un fonctionnaire en congé de longue durée ne peut prétendre à un autre congé avant d'avoir repris son activité. Un congé de maternité ou d'adoption ne peut interrompre un congé de longue durée. Ils peuvent le suivre. Dans le cas où la femme fonctionnaire est en congé de longue durée à demi-traitement, elle percevra une indemnité qui correspond à la différence entre ce qu'elle percevrait au titre des indemnités journalières de maternité et le traitement réellement perçu en congé de longue durée puisque le régime spécial doit assurer des prestations au moins équivalentes à celles du régime général (*article L 712-1 du code de la sécurité sociale*).

Dans le cas où un agent déjà bénéficiaire d'un congé de longue durée, est atteint d'une autre pathologie ouvrant droit à ce même congé, il peut obtenir l'intégralité d'un congé de longue durée au titre de cette nouvelle affection, sans pour autant perdre le restant de son actuel congé obtenu au titre de la première affection (*CAA Lyon, 13 mars 2000, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire c/F, req n°95LY005*).

Le fonctionnaire en congé de longue durée peut être immédiatement remplacé dans ses fonctions. Son droit à reprendre ses fonctions n'en est cependant pas affecté puisque sa réintégration peut éventuellement être prononcée en surnombre.

Le bénéficiaire d'un congé de longue durée ne peut reprendre ses fonctions que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical (*article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*). Cet avis lie la collectivité. Il sera soumis à une visite médicale effectuée par le médecin de médecine préventive (*article 22 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*).

2. La procédure auprès du comité médical départemental

Au vu d'un certificat médical transmis par l'agent précisant que la pathologie dont il est atteint ouvre droit au congé de longue durée, la collectivité saisit le comité médical départemental avec la demande de l'agent. Elle produit toutes les pièces nécessaires à l'élaboration du dossier : une lettre manuscrite de l'agent, précisant la nature du congé demandé, adressée à l'autorité territoriale ; un certificat médical du médecin traitant spécifiant que l'agent est susceptible de bénéficier du congé demandé ; un résumé des observations du médecin traitant ou spécialiste et les pièces justificatives sous pli confidentiel cacheté adressés à la collectivité, compte rendu de consultation spécialisée de centre hospitalier ou compte rendu opératoire.

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur l'attribution du congé de longue durée.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier, de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix, des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous la forme d'un procès-verbal. L'avis du comité médical est transmis au fonctionnaire sur sa demande.

L'expertise est à la charge de l'employeur (*article 41 du décret du 30 juillet 1987*). La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances des comités médicaux. L'intéressé et la collectivité peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical (*article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

3. Les avis du comité médical départemental

Le comité médical départemental pourra émettre un des avis suivants :

- Avis de placement en congé de longue durée après une année à plein traitement du congé de longue maladie.
- Avis de prolongation du congé de longue durée.
- Avis de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique.
- Avis de reprise sur poste aménagé.
- Avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de longue durée. L'agent sera placé en disponibilité d'office pour maladie (pour les stagiaires en congé sans traitement).
- Avis d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions assorti d'un reclassement professionnel. L'agent sera reclassé sur un autre poste après avis de la Commission Administrative Paritaire.
- Avis d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être reclassé, ou avis d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions. L'agent sera placé en retraite pour invalidité après accord de la CNRACL (attention disposition particulière pour les stagiaires : licenciement pour inaptitude physique).

4. La décision d'attribution du congé par la collectivité

Le procès-verbal établi par le comité médical n'est qu'un acte préparatoire à la décision de la collectivité. L'employeur décidera de suivre ou ne pas suivre l'avis du comité médical. En cas de refus d'octroi du congé, la collectivité devra motiver sa décision sans divulguer les éléments médicaux couverts par le secret médical (*loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, CE, 31 mai 1995, Mme G, req n° 114744*). Cependant, il est recommandé d'avoir l'avis d'experts médicaux avant d'attribuer ou de refuser un congé de maladie qui irait à l'encontre de l'avis du comité médical.

En octroyant un congé de longue durée refusé par le comité médical, la collectivité s'exposerait au refus de remboursement des salaires par l'assureur dans le cadre d'un contrat d'assurance des risques statutaires. Dans l'hypothèse où la collectivité prend une décision différente de l'avis rendu par le comité médical, l'agent peut demander, sur sollicitation écrite, à sa collectivité de justifier sa décision par écrit. Le secrétariat du comité médical est informé des décisions qui ne sont pas conformes à l'avis du comité médical.

Si la collectivité accorde le congé, un arrêté sera pris. L'arrêté doit être notifié à l'agent. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté n'est pas obligatoirement transmissible au contrôle de légalité (*Code général des collectivités territoriales, article L. 2131-2*).

Bien que le texte précise que la demande de renouvellement du congé est à formuler 1 mois avant l'expiration du congé accordé, pour prendre en compte les délais d'instruction plus ou moins longs du comité médical, il est conseillé de faire la démarche auprès du comité médical suffisamment tôt avant la fin du congé déjà accordé. Il est important d'anticiper les demandes de renouvellement pour que l'agent ne se retrouve pas sans position statutaire. Les formalités de renouvellement sont identiques à celles de l'attribution initiale. Une nouvelle expertise n'est pas forcément exigée en cas de pathologie cancéreuse. Si l'inaptitude définitive est présumée, la commission de réforme devra être saisie (si reclassement impossible, procédure de retraite pour invalidité à engager).

Attention : pour les stagiaires, il s'agira d'un licenciement pour inaptitude physique lorsque le comité médical se sera prononcé sur l'octroi de la dernière période de congé de longue durée (*article 32 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*)

5. La rémunération pendant le congé de longue durée

L'employeur verse une rémunération à l'agent en plein traitement ou demi-traitement pendant une période limitée. Dans l'hypothèse d'un congé de maladie ordinaire transformé en congé de longue maladie, le 1^{er} jour de maladie ordinaire non payé fera l'objet d'un remboursement. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 3 ans. Pendant les 2 années suivantes, il perçoit un demi-traitement.

L'intéressé conserve la totalité du supplément familial et de l'indemnité de résidence. Lorsqu'il y a changement de résidence, l'indemnité de résidence à laquelle a droit le fonctionnaire en congé de longue durée et qui ne peut être supérieure à celle qu'il percevait lorsqu'il exerçait ses fonctions, est la plus avantageuse des indemnités afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants à charge résident habituellement depuis la mise en congé (*article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

Selon les dispositions visées dans la circulaire DH/FH3/DAS/TS 3 n° 94-54 du 30 décembre 1994, l'agent en congé de longue durée ne perçoit plus la NBI.

L'agent qui bénéficie d'un logement de fonction doit quitter les lieux si son état de santé fait courir des dangers au public ou à d'autres agents, ou peut entraver la bonne marche du service (*article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).