

## Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) des agents affiliés au régime spécial

- *Code de la fonction publique, art. L115-1 à L115-6; L822-18 à L822-30*
- *Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, art. 8*
- *Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires, art. 47-1 à 47-20*
- *Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, art. 37-1 à 37-20*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT, art. 7, 9 et 11*
- *Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPT, art. 2*
- *Circulaire du 24 juillet 2003 concernant le traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires*
- *Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie*

Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, en position d'activité ou de détachement, employés à temps complet ou non complet pour une durée hebdomadaire de service égale ou supérieure à 28 heures, ont droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) s'ils sont victimes d'un **accident de service, de trajet** ou d'une **maladie reconnue imputable au service**.

### DEFINITIONS

**Est présumé imputable au service, tout accident** survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (*Code général de la fonction publique, art. L822-18*).

**Est reconnu imputable au service**, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, **l'accident de trajet** dont est victime le fonctionnaire, qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à détacher l'accident du service (*Code général de la fonction publique, art. L822-19*).

**Est présumée imputable au service toute maladie** désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat (*Code général de la fonction publique, art. L822-20*).

## PROCEDURE D'ATTRIBUTION

Pour obtenir un CITIS, l'agent doit adresser, par tout moyen, à son employeur une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Cette déclaration doit être accompagnée des pièces nécessaires pour établir le droit au CITIS.

La déclaration doit comporter les documents suivants :

- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie,
- un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident ou de la maladie, ainsi que la durée probable de l'incapacité de travail.

### Les délais que l'agent doit respecter :

- Le certificat médical d'arrêt de travail est transmis par l'agent à son employeur dans les **48 heures** suivant son établissement.
- La déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet est transmise par l'agent à son employeur dans les **15 jours** qui suivent la date de l'accident.
- La déclaration de maladie professionnelle est transmise par l'agent à son employeur dans les **2 ans** suivant la date de la première constatation médicale de la maladie (ou la date à laquelle l'agent a été informé, par un certificat médical, du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle).

A noter qu'en cas d'accident de trajet, c'est à l'agent d'apporter la preuve que celui-ci est en lien avec le service.

### L'instruction du dossier par l'employeur :

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'employeur dispose d'un délai :

- d'**1 mois** à compter de la date à laquelle il reçoit la déclaration d'accident et le certificat médical ;
- de **2 mois** en cas de maladie professionnelle, à compter de la date à laquelle il reçoit le dossier complet (déclaration de la maladie professionnelle avec certificat médical et le résultat des examens médicaux complémentaires).

L'employeur qui instruit le dossier peut :

- faire procéder à une **expertise médicale** du demandeur par un médecin agréé, lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service ;
- organiser une **enquête administrative** visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie.

En cas d'enquête administrative, d'expertise par un médecin agréé ou de saisine du Conseil médical en formation plénière, le délai d'instruction est prolongé de **3 mois supplémentaires**.

A la fin de l'instruction, l'employeur se prononce sur l'imputabilité au service et, lorsqu'elle est constatée, place l'agent en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail.

### Les cas de saisine du Conseil médical en formation plénière :

Le conseil médical en formation plénière est consulté par l'autorité territoriale :

- lorsqu'une **faute** personnelle ou toute autre **circonstance particulière** est potentiellement de nature à détacher l'accident du service ;

- lorsqu'un **fait personnel** du fonctionnaire ou toute autre **circonstance particulière** étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service ;
- lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie à l'article L822-20 du Code général de la fonction publique.

*(Article 37-6 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*

Lorsqu'il est consulté, le conseil médical en formation plénière donne son avis sur l'imputabilité au service, mais aussi :

- sur le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée
- sur l'aptitude de l'intéressé à occuper un emploi adapté à son état physique.

*(Article 21 de l'arrêté ministériel du 4 août 2004)*

Lorsque le conseil médical est saisi, le **délai** d'instruction prescrit à l'administration est **prolongé de 3 mois** *(Article 37-5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*

Si le conseil médical fait procéder à une expertise médicale, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée *(Article 37-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*.

Lorsqu'il est consulté, le conseil médical donne son avis sur l'imputabilité au service, mais aussi :

- sur le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée
- sur l'aptitude de l'intéressé à occuper un emploi adapté à son état physique.

*(Article 21 de l'arrêté ministériel du 4 août 2004)*

Pour plus de détails sur la procédure, vous êtes invité à prendre contact avec le secrétariat du conseil médical.

## LA DUREE DU CITIS

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) n'a **pas de durée maximale**. Il se prolonge jusqu'à la reprise du service ou jusqu'à la mise à la retraite *(Code général de la fonction publique, art. L822-22)*.

Lorsque l'agent est guéri ou lorsque les lésions dues à l'accident de service, de trajet ou à la maladie professionnelle sont stabilisées, il doit transmettre à son employeur un **certificat médical final** de guérison ou de consolidation *(Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 37-17)*.

En cas de rechute, l'agent doit refaire une demande de CITIS dans le délai d'un mois suivant sa constatation initiale.

## LA REMUNERATION DE L'AGENT PENDANT LE CITIS

L'agent conserve son **plein traitement**, son supplément familial de traitement et son indemnité de résidence pendant toute la durée de l'arrêt de travail *(Code général de la fonction publique, art. L822-22)*.

Il a droit au remboursement des honoraires et frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie professionnelle *(Code général de la fonction publique, art. L822-24)*.

L'agent doit respecter les obligations suivantes :

- se soumettre aux contre-visites du médecin agréé,
- cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi),

- informer son employeur de tout changement de domicile et de toute absence du domicile supérieure à 2 semaines (sauf hospitalisation).

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération.

## CONTROLES ET CONTRE-VISITES

Lorsqu'un agent est en CITIS depuis **plus de 6 mois**, son employeur a l'obligation de le faire examiner par un **médecin agréé**, au moins **une fois par an**.

Cette contre-visite permet de s'assurer que :

- l'état de santé de l'agent justifie son maintien en arrêt de travail ;
- que cet état de santé demeure lié à l'accident ou à la maladie dont il a été victime et qui a été reconnu imputable au service ;
- que la prise en charge des frais et honoraires médicaux demandée est en lien avec cet accident ou cette maladie.

**Au-delà de 12 mois consécutifs** de CITIS, l'employeur peut également s'assurer que l'inaptitude de l'agent à ses fonctions demeure temporaire.

Si les conclusions de l'expertise faite par le médecin agréé indiquent que cette inaptitude est définitive, l'employeur doit saisir le conseil médical en formation plénière qui se prononcera sur l'inaptitude à l'exercice des fonctions avec possibilité de reclassement, ou à l'exercice de toutes fonctions sans possibilité de reclassement.

En dehors de la contre-visite annuelle obligatoire, l'employeur a la possibilité, à tout moment, de vérifier si l'état de santé de l'agent nécessite son maintien en CITIS et si les frais et honoraires médicaux dont la prise en charge lui est demandée sont en lien avec ce CITIS.

## AVANCEMENT ET RETRAITE

Les périodes pendant lesquelles l'agent est placé en CITIS :

- ouvrent droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade
- sont prises en compte pour la constitution et la liquidation des droits à la retraite

## FIN DU CITIS

Lorsque le fonctionnaire est guéri **ou** que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, il transmet à l'autorité territoriale un **certificat médical final de guérison ou de consolidation** (*art. 37-17 du décret n° 87-602 du 30.07.1987*).

La stabilisation de l'état de santé de l'agent peut prendre différentes formes :

- **guérison** totale avec retour à l'état de santé antérieur à l'accident ou la maladie ;
- **consolidation**, ou **guérison partielle avec des séquelles** liées à l'accident ou à la maladie. La consolidation correspond à un état de santé stabilisé qui a atteint un stade auquel il ne peut plus s'améliorer et ne nécessite plus de soins en dehors de soins d'entretien visant à ce qu'il ne se dégrade pas.
- **incapacité permanente** de continuer toutes fonctions.

Par ailleurs, la notion de stabilisation de l'état de santé est indépendante de la capacité de l'agent à reprendre ses fonctions.

L'organisation d'une visite avec le **médecin de prévention** est une bonne pratique, selon les situations, notamment au regard d'un éventuel aménagement du poste de travail de l'agent.

### **Affectation à la reprise :**

Au terme du congé, le fonctionnaire le fonctionnaire **apte** à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade (*art. 37-11 du décret n° 87-602 du 30.07.1987*).

### **A – Reprise à temps partiel thérapeutique**

*Le décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021, relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale, vient fixer pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.*

#### Conditions d'octroi :

Un fonctionnaire peut être autorisé, sur sa demande, à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de maladie ordinaire,

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire :

- *soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de son état de santé,*
- *soit parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.*

#### Procédure :

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel thérapeutique est présentée par le fonctionnaire avec, à l'appui, un **certificat médical favorable établi par son médecin traitant** et qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique **prend effet à la date de la réception de la demande** du fonctionnaire par l'autorité territoriale, sauf si l'agent relève d'une situation dont la reprise est conditionnée par un avis du conseil médical (*décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-2*).

#### Contrôle et prolongation de l'autorisation de temps partiel thérapeutique :

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment, par un médecin agréé, à l'examen du fonctionnaire intéressé, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie (*décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-3*).

Lorsque le fonctionnaire demande la **prolongation** de l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique **au-delà d'une période de 3 mois**, l'autorité territoriale fait procéder sans délai à l'examen du fonctionnaire par un **médecin agréé**.

Le médecin agréé rend un avis sur la demande de prolongation du temps partiel thérapeutique au regard de sa justification médicale, de la quotité de travail et de la durée de travail à temps partiel thérapeutique demandées.

Le **conseil médical** peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par le fonctionnaire, des conclusions du médecin agréé. Si le conseil médical émet un avis défavorable, l'autorité territoriale peut rejeter la demande du fonctionnaire ou mettre un terme à la période de temps partiel thérapeutique dont il bénéficie (*décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-5 et 13-6*).

Le **médecin de prévention** est informé des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre (*décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-8*).

#### Durée :

L'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée **par période de 1 à 3 mois**, dans la **limite d'une année** (*décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-2*).

Le temps partiel thérapeutique peut être exercé d'une manière continue ou discontinue, dans la limite d'une durée totale d'un an maximum.

Au terme de ses droits à exercer ses fonctions à temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une **nouvelle autorisation**, au titre de la **même affection**, à l'issue d'un **délai minimal d'un an** (*Code général de la fonction publique, art. L823-1 à L823-6*).

#### Les quotités de temps partiel thérapeutique :

La quotité de temps partiel thérapeutique peut être de **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%**. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

#### **Cas particuliers des fonctionnaires occupant plusieurs emplois à temps non complet :**

*Lorsque le fonctionnaire occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps partiel thérapeutique est fixée par référence à la durée hebdomadaire du poste occupé. Lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps partiel thérapeutique est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées. En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps partiel thérapeutique retenue est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé (décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-1).*

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont **considérées comme du temps plein** pour :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade,
- la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite CNRACL,
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de maladie.

#### Rémunération :

Le fonctionnaire à temps partiel thérapeutique perçoit **l'intégralité** de :

- son traitement indiciaire,
- son indemnité de résidence,
- son supplément familial de traitement.

Les **primes et indemnités** sont maintenues ou non, selon les dispositions de la délibération instituant le régime indemnitaire prise par la collectivité employeur.

L'agent placé en temps partiel thérapeutique a le droit de percevoir l'intégralité du traitement correspondant au taux plein, même s'il était en cours de période d'exercice des fonctions à temps partiel (*conseil d'État n° 340829 du 12.03.2012*).

#### Fin du temps partiel thérapeutique :

A l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend ses fonctions à temps plein, **sans intervention du conseil médical**.

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au temps partiel thérapeutique et qui n'est pas en capacité de reprendre ses fonctions à temps plein, peut demander à bénéficier d'un temps partiel.

### **B – Aménagement des conditions de travail**

L'aménagement peut porter sur :

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

L'aménagement est proposé :

- par le médecin du service de médecine préventive. En effet, le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin du travail, sa décision doit être motivée par écrit et le Comité technique paritaire doit en être tenu informé (*Décret n° 85-603 du 10.06.1985, art. 24*).
- **ou** par le conseil médical, consulté par l'autorité territoriale à l'expiration d'un congé de maladie ou d'une disponibilité d'office pour maladie. Un rapport écrit du médecin de prévention lui est obligatoirement remis.

### **C – Changement d'affectation**

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer 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 (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

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

- du conseil médical, à l'**expiration** des droits statutaires à congé de maladie, 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.
- de la commission administrative paritaire,
- du médecin du service de médecine professionnelle et préventive si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

Le changement d'affectation ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire. Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable le ou les postes qui lui sont proposés peut-être licencié après avis de la commission administrative paritaire (*Décret n° 87-602 du 30.07.87, art. 17*).

**LA FIN DU CITIS : EN CAS D'INAPTITUDE**

## **A- Reclassement**

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, inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré physiquement inapte à l'exercice de ses fonctions, de façon définitive, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher à le reclasser dans un autre emploi (*Principe général de droit, Conseil d'Etat n° 227868 du 02.10.2002, CCI Meurthe et Moselle*).

L'autorité territoriale invite donc le fonctionnaire à présenter une demande écrite de reclassement.

Le fonctionnaire qui refuserait le poste de reclassement compatible avec son état de santé qui lui est proposé peut se voir licencié pour inaptitude physique.

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 son état de santé n'est vacant ou si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de diplômes ou d'ancienneté requises pour accéder au nouvel emploi proposé.

Le reclassement intervient après avis :

- du **conseil médical en formation plénière** sur l'inaptitude définitive aux fonctions et sur l'aptitude à exercer les fonctions d'un autre grade.
- **Et** de la **commission administrative paritaire**.

L'autorité territoriale peut reclasser le fonctionnaire selon 3 modes :

- **Recrutement** : dans un autre cadre d'emplois,
- **Détachement** : à la fin de la période de détachement, en cas d'inaptitude temporaire, la situation du fonctionnaire sera réexaminée par le conseil médical. Si le conseil médical émet l'avis que l'agent est inapte définitivement à ses anciennes fonctions, le fonctionnaire pourra être intégré dans son nouveau cadre d'emplois (*Code général de la fonction publique, art. L826-4*).
- **Intégration** : dans un autre grade du même cadre d'emplois (*Code général de la fonction publique, art. L826-3*).

## **B- Période de préparation au reclassement (PPR)**

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire titulaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, celui-ci a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement (*Articles L826-2 et L826-7 du code général de la fonction publique ; Article 2 décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

La période de préparation au reclassement est proposée au fonctionnaire titulaire par l'autorité territoriale, le président du CNFPT (pour les fonctionnaires de catégorie A+) ou le président du CDG (pour les fonctionnaires de catégories A, B et C) (*Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*)

Cette proposition intervient après avis du **conseil médical en formation plénière**.

Dès réception de l'avis du conseil médical, il incombe à l'autorité territoriale d'informer l'agent de son droit à une période de préparation au reclassement

Lorsque l'agent refuse la proposition qui lui est faite de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, il présente une demande de reclassement (*Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

## **Objet de la période de préparation au reclassement :**

La période de préparation au reclassement vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation (*Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

Au terme de la période de préparation au reclassement, l'intéressé présente une demande de reclassement (*Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

## **Déroulement de la période de préparation au reclassement :**

La période de préparation au reclassement débute :

- si l'agent est en fonction : à compter de la réception de l'avis du conseil médical.
- si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du conseil médical : à compter de sa reprise de fonction.

*(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)*

La période de préparation au reclassement peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Ces périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public relevant d'une des trois fonctions publiques, à l'exclusion des assemblées parlementaires et de la magistrature (*Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

## **Élaboration d'un projet de préparation au reclassement :**

*(Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)*

Un projet est établi par l'autorité territoriale et l'instance de gestion compétente conjointement avec l'agent. Il définit :

- le contenu de la préparation au reclassement,
- les modalités de sa mise en œuvre,
- la durée au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement,
- la périodicité de l'évaluation prévue à l'article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Ce projet fait l'objet d'une convention entre ces trois parties.

Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de préparation au reclassement est communiqué au service de médecine professionnelle et de prévention, pour information, avant sa notification au fonctionnaire.

L'autorité territoriale et le président du CNFPT ou le président du CDG engagent en outre avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG qui en est signataire transmet la convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

Durant la période d'élaboration du projet de convention, l'agent peut bénéficier, dans son administration d'affectation ou dans toute administration ou établissement public, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation (*Article 2-2 et 2-1 al 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

### **Notification du projet :**

*(Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)*

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire doit signer cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification. A défaut, il est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

### **Évaluation, modification et terme de la convention :**

*(Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)*

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet d'une évaluation régulière réalisée par l'autorité territoriale ou l'instance de gestion compétente, conjointement avec l'agent. La périodicité de cette évaluation est fixée dans la convention.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

Le projet peut être écourté :

- en cas de manquements caractérisés de l'agent au respect des termes de la convention
- ou lorsqu'il est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou l'instance de gestion compétente.

### **Situation de l'agent pendant la période de préparation au reclassement :**

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il perçoit le traitement correspondant (*Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

### **Fin de la période de préparation au reclassement :**

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Par exception, lorsque l'agent a présenté une demande de reclassement, il peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement, dans la limite de la durée maximum prescrite de trois mois pour la conduite de la procédure de reclassement (*Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985*).

### **La demande de reclassement :**

Le reclassement ne peut avoir lieu que sur la base d'une demande expresse de l'agent concerné (*Article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

De même, lorsque l'agent refuse la proposition qui lui est faite de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, il présente une demande de reclassement (*Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985*).

Si l'agent ne sollicite pas son reclassement de sa propre initiative, l'autorité territoriale ne peut prendre d'office une mesure de reclassement (CAA Bordeaux n° 08BX00207 du 28 mai 2009).

Alors la collectivité peut le mettre en disponibilité d'office (CE n° 328476 du 1<sup>er</sup> décembre 2010).

Aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement (CE n° 355524 du 17 mai 2013).

### **C- Retraite pour invalidité**

Le placement en retraite pour invalidité, pour lequel **aucune durée minimale de services effectifs** et **aucune condition d'âge** ne sont exigées, ne pourra être envisagé qu'après avis favorable de la CNRACL (Décret n° 2003-1306 du 26.12.2003, art. 30 à 39).

#### Conditions cumulatives :

- **Inaptitude définitive et absolue** aux fonctions exercées,
- Invalidité contractée ou aggravée au cours d'une période valable à la CNRACL,
- Invalidité dûment établie,
- Droits à congés de maladie statutaires épuisés **ou** demande du fonctionnaire d'une retraite pour invalidité,
- Pas de possibilité de reclassement (en cas d'inaptitude aux fonctions antérieures mais pas à toutes fonctions).

#### Procédure :

**1/ L'employeur** s'adresse au secrétariat du conseil médical, pour obtenir un imprimé **AF3**.

**2/ L'employeur** complète les **pages 1 et 5** de l'imprimé bleu **AF3**, et **fait signer la page 1 à l'agent** (s'il est radié des cadres d'office, sa signature n'est pas obligatoire).

**3/ L'employeur** adresse cet imprimé **AF3** accompagné **d'un état détaillé des congés de maladie**, (*en cas d'accident : d'un rapport hiérarchique, du certificat initial et du certificat de consolidation*) et d'une **fiche descriptive des infirmités déjà rémunérées** au **médecin agréé** missionné pour examiner l'agent (*Pour obtenir la liste des médecins agréés, l'employeur s'adresse au Centre de gestion ou au conseil médical*). Attention ! ce médecin ne peut pas être le médecin traitant du fonctionnaire.

**4/ Le fonctionnaire** se présente chez ce **médecin agréé** muni de toutes les pièces en sa possession.

**5/ L'employeur** réceptionne le **rapport médical** du médecin rédigé sur l'imprimé **AF3**, en prend connaissance et communique les conclusions du médecin agréé à l'agent. L'employeur **règle les honoraires du médecin**.

**6/** Après cette expertise mais dans un délai **d'au moins 10 jours** puisque « *le fonctionnaire doit pouvoir prendre connaissance de son dossier 10 jours au moins avant la réunion du conseil médical. Il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux....* », l'employeur saisit le **conseil médical** pour une **demande d'avis sur la mise à la retraite pour invalidité** et lui adresse l'imprimé bleu **AF3** reçu complété par le médecin. **A noter** que **les articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987** prévoient **le maintien d'un demi-traitement jusqu'à l'admission à la retraite pour invalidité** des fonctionnaires reconnus définitivement inaptes et en fin de droits à congés de maladie.

**7/ Le conseil médical** doit se réunir dans le **délai d'1 mois** à compter de la réception de la demande d'avis émanant de l'employeur.

**8/ Le conseil médical** rédige son **procès-verbal de séance** en 3 exemplaires sur le modèle **AF4** (que lui fournit la CNRACL).

**9/ Le conseil médical** retourne son avis, les imprimés **AF3** et **AF4** sous pli cacheté, à l'employeur qui ne doit pas ouvrir cette enveloppe (*secret médical*). L'employeur peut prendre connaissance des conclusions du conseil médical sur le double de l'**AF4** qu'elle lui adresse séparément.

**10/** Si l'avis du conseil médical est **favorable** à la mise à la retraite pour invalidité, **l'employeur** saisit sur l'espace employeur du site Internet de la CNRACL ([cnacl.fr](http://cnacl.fr)), après s'être connecté avec ses identifiant et mot de passe, un dossier dématérialisé de demande de **liquidation de pension d'invalidité** et adresse par voie postale à la CNRACL, en plus des pièces nécessaires à toute demande de retraite:

- l'**enveloppe cachetée** contenant le dossier médical du fonctionnaire (**AF3, AF4**),
- l'imprimé **AF de demande d'avis favorable** (*fourni par la CNRACL sur son site Internet, dans l'espace employeurs, rubrique « Imprimés à télécharger »*) dont il aura complété la partie qui lui revient sans omettre la **date prévue pour la radiation des cadres**.
- L'attestation de non reclassement à télécharger sur le site Internet de la CNRACL complétée et signée, doit également figurer parmi les pièces papier à envoyer, par voie postale, à la CNRACL à l'adresse suivante :

*Caisse des dépôts et consignations  
CNRACL  
6 Place des Citernes  
33059 BORDEAUX CEDEX*

**11/ A réception de l'avis favorable** de la Caisse nationale, l'employeur prend l'arrêté de radiation des cadres.

## FIN DES CONGES : CAS PARTICULIER DE L'AGENT STAGIAIRE

### **A- Changement d'affectation**

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer 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 (Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1).

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

- du conseil médical qui constatera, à l'expiration des droits à congés de maladie, 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.
- de la Commission administrative paritaire,
- du médecin du service de médecine professionnelle et préventive si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie (Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1).

Le changement d'affectation ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire. Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable le ou les postes qui lui sont proposés peut-être licencié après avis de la Commission administrative paritaire (Décret n° 87-602 du 30.07.87, art. 17).

## **B- Reclassement pour inaptitude physique**

Bien que la période de stage soit destinée à apprécier l'aptitude générale (professionnelle et physique) à occuper l'emploi dans lequel l'agent a été nommé, le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier d'un éventuel **aménagement des conditions d'exercice de ses fonctions** ou d'une **affectation à un autre emploi correspondant à son grade** (CAA Lyon n° 98LY00425 et 98LY00426 du 20.03.2001, Melle Guenot).

En application du principe général de droit, il appartient à l'employeur local de reclasser le stagiaire définitivement inapte, par la voie du recrutement dans un autre grade. L'agent sera soumis à une **nouvelle période de stage** pour la durée prévue par le statut particulier (TA Versailles n° 004246-013505 du 21.11.2002, Mme X, La Poste et TA de Rennes n° 023806 du 02.10.2003, CAA de Nantes n° 07NT00789 et n° 07NT00870 du 23.11.2007).

## **C- Licenciement pour inaptitude physique**

La collectivité employeur peut mettre fin au stage d'un agent en raison de son inaptitude physique si :

- L'agent stagiaire est reconnu **inapte de façon définitive et absolue** à ses fonctions à la suite d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (*CITIS*),
- Le **reclassement** dans un autre emploi est **impossible**.

Le licenciement n'interviendra qu'après **avis conforme du conseil médical** s'il fait suite à un congé de maladie non imputable au service.

Dès lors que **l'inaptitude physique définitive et absolue** est matériellement établie et que l'impossibilité d'un reclassement est constatée, le licenciement pour inaptitude ne pourra prendre effet qu'à l'issue de la procédure respectant les droits de la défense.

En effet, l'agent doit être **prévenu** par son employeur de la mesure envisagée à son encontre. Il doit également être informé des possibilités qu'il a de consulter son dossier et de faire entendre le médecin de son choix devant l'instance médicale saisie par l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de licenciement.

Le fonctionnaire stagiaire affilié à la CNRACL et licencié pour inaptitude physique sera **rétabli dans ses droits au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC**.

## **D- Conséquences du licenciement pour inaptitude physique**

L'agent stagiaire licencié en raison d'une **invalidité imputable au service** peut prétendre à une **rente d'invalidité** (Décret n° 77-812 du 13.07.77, art. 6).

Le Conseil médical lui attribue un taux d'invalidité permanente partielle (IPP). Ce taux d'IPP permet de calculer un taux de rente qui est appliqué à la rémunération brute effective totale soumise à cotisations (*Code de la sécurité sociale, art. R436-1*) et perçue au titre d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 12 mois, de date à date, qui ont précédé l'accident ou la maladie. Ce salaire de référence doit être élevé, le cas échéant, au montant du salaire minimum de la Sécurité sociale, fixé par décret.

Le droit au versement de la rente est ouvert à la date de consolidation de l'état de santé. **La rente est versée par la collectivité** dont relève le fonctionnaire. Elle est remboursée par la CNRACL sur demande accompagnée de justificatifs.

La rente est cumulable avec un salaire.

## **A- Les obligations de l'agent en congé de maladie**

Le fonctionnaire territorial placé en congé pour indisponibilité physique reste en position **d'activité**. A ce titre, il est soumis à l'ensemble des obligations de son statut et bénéficie de tous ses droits notamment de son droit à traitement (*CE 114966 du 19.6.92 / Commune de Brugnières c/Mme Raynal*)

Mais du fait même de son état de santé, il doit obéir à des obligations particulières et n'a de droits que s'il satisfait à ces obligations.

Les obligations qui incombent à l'agent placé en congé de maladie ordinaire sont les suivantes.

### Transmission du certificat médical :

Il doit obligatoirement dans le délai de 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, adresser à l'autorité territoriale un certificat médical pour tout arrêt et toute prolongation, délivré par :

- un médecin,
- un chirurgien-dentiste,
- une sage-femme.

Le certificat doit comporter les coordonnées du prescripteur de l'arrêt, la durée de l'incapacité, la date d'établissement, la signature et l'adresse où l'agent peut être visité (*Décret 87-602 du 30 juillet 1987 – art 15*).

Les médecins traitants ont désormais l'obligation de faire figurer sur les certificats d'arrêt de travail les motifs médicaux justifiant leur avis.

Afin de respecter la confidentialité des données médicales nominatives, les fonctionnaires transmettent à leurs services du personnel les **seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets 2 et 3)**. Ils conservent le volet n° 1. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite (*Circulaire FP/4 2049 du 24.7.2003*)

En cas de non-respect du délai de 48 heures pour transmettre l'arrêt de travail, l'employeur informe l'agent, par courrier :

- du retard constaté,
- que l'agent s'expose à une réduction de sa rémunération en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce premier envoi tardif.

En effet, en cas de **nouvel envoi tardif** d'un arrêt de travail, la rémunération due, entre la date d'établissement du nouvel arrêt et la date de sa transmission à l'employeur, est **réduite de moitié**.

A noter que le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.

### Contrôles et contre-visites :

Il doit se soumettre, à tout moment, à la contre-visite effectuée par un médecin agréé à la demande de l'autorité territoriale.

L'administration est en droit de contrôler le respect des obligations du congé, c'est-à-dire celles mentionnées sur le certificat médical, à condition de procéder légalement : elle doit prévenir le fonctionnaire du contrôle et des sanctions auxquelles il s'expose en ne se soumettant pas à ce contrôle (*CE 30723 du 29.4.83 / Ville de Tinquieux*).

L'agent doit se plier aux ordres donnés par l'autorité territoriale notamment aux examens qu'elle lui impose. L'impossibilité de contrôler l'agent entraîne une suspension de son traitement. (CE **78592** du 24.10.90 / Mauge ; Décret 87-602 du 30.7.87 – art 15).

#### Cessation de tout travail rémunéré :

Le fonctionnaire malade est soumis à l'interdiction de cumul et ne peut se livrer à aucune activité professionnelle sans une autorisation préalable de sa collectivité (CE **10611** du 15.12.54 / Rouaix – Recueil Lebon p 663).

Cette obligation s'impose également lorsque l'activité privée lucrative n'a pas donné lieu au versement d'un salaire mais a été assortie d'une rémunération indirecte par le versement d'un avantage pécuniaire exagéré versé par la société qui l'employait (CE **147020** du 22.5.96 / M. Decousu).

L'agent doit également informer son employeur de tout changement de résidence.

#### Acceptation du poste assigné :

L'agent déclaré apte doit reprendre effectivement ses fonctions et accepter le poste qui lui est assigné.

Il doit occuper son emploi, soit un autre emploi correspondant à son grade si les nécessités du service ont obligé l'autorité territoriale à remplacer l'agent par un fonctionnaire par la voie de la mutation interne.

Si le nouvel emploi entraîne un changement dans la situation administrative de l'agent, son dossier doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente (Loi 84-53 du 26.1.84 – art 52).

En cas de refus, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la CAP si l'arrêt est supérieur à six mois consécutifs, sans saisine de cet organisme si la durée de l'arrêt est inférieure à six mois.

### **B- Les droits du fonctionnaire en congé de maladie**

#### Combinaison avec d'autres congés de maladie :

Le congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé pour accident de service et le congé annuel correspondent chacun à une situation différente qui justifie l'absence du fonctionnaire. Ils sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, peuvent se suivre ou s'interrompre. Par exemple, un congé de maladie ordinaire rémunéré peut être suivi ou interrompu par un congé de maladie d'un autre type.

#### Congés de maladie et congés annuels :

Les congés pour indisponibilité physique (maladie, accident, maternité et adoption) étant considérés comme services accomplis, l'agent acquiert, pendant sa période de mise en congé, des droits à congés annuels (Décret du 26.11.1985).

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, pour accident de service ou maladie professionnelle, ne peuvent réduire le droit à congés annuels de l'agent.

Aucune disposition ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire bénéficie du congé annuel auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé (CE 03771 du 22 juillet 1977, Sec. d'Etat aux départements et territoires d'Outre-Mer, c/Polter).

**Il n'y a pas d'obligation statutaire pour le fonctionnaire de reprendre une journée avant de bénéficier de son congé annuel.**

Les congés pour inaptitude physique prévalant sur tous les autres congés, le **fonctionnaire inapte à la reprise ne peut pas bénéficier d'un congé annuel.**

Par conséquent, l'autorité territoriale peut décider de n'accorder le congé annuel qu'après **vérification de l'aptitude physique** du fonctionnaire **ou après reprise effective.**

Cette vérification est effectuée :

- par le conseil médical après expiration des droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour infirmité de guerre.
- par un médecin généraliste agréé, après les autres congés (maladie ordinaire, maternité et adoption) en cas de doute sur l'aptitude physique de l'agent.

L'autorité territoriale peut simplement exiger la production d'un certificat médical de reprise délivré par le médecin traitant de l'agent à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de moins de douze mois consécutifs (*CE 99072 du 2.6.76 / Selard*).

### **Report sur l'année suivante des congés annuels non pris du fait de la maladie :**

Selon le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le droit à congés annuels dans la fonction publique territoriale s'apprécie sur l'année civile.

Cependant, un agent public qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'absences pour raison de santé a droit, dans certaines limites, au report de ses congés annuels non pris.

L'agent bénéficie donc d'un report automatique de **20 jours de congés annuels sur une période de 15 mois maximum.** Ainsi, les congés annuels non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas soldés au cours de cette période de 15 mois, ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation (*Directive 2003/88/CE du Parlement européen du 04.11.2003 ; Réponse ministérielle du 10.03.2020 relative aux congés non pris pour cause de maladie dans la fonction publique ; Conseil d'Etat n° 406009 du 26.04.217*).

En effet, l'indemnisation des congés annuels non pris n'est possible qu'en cas de radiation des cadres.

### Congés pour raisons de santé et RTT :

La période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. (*Article 115 de la Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011*)

Selon les travaux préparatoires de la loi, et sous réserve de l'interprétation du juge administratif cette mesure serait limitée aux seuls congés pour maladie sans y inclure, dans son périmètre, les congés de maternité et d'autres congés particuliers tels que les congés pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour un mandat syndical ou encore les congés de formation professionnelle.

Ainsi, les fonctionnaires n'acquièrent pas de jours de R.T.T. durant les congés de maladie (congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, de grave maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle). C'est ce qu'a confirmé le Conseil d'Etat dans son arrêt du 27 février 2013. Selon la Haute juridiction, cette position est conforme à l'article 115 de la loi de finances pour 2011 qui a posé pour principe que les congés « pour raison de santé » des fonctionnaires et agents non titulaires ne génèrent pas de droit au repos. (*C.E. n° 355 155 du 27 février 2013*).

### Congés de maladie et notation :

L'agent ayant bénéficié de congés de maladie est noté sous réserve que sa présence ait été suffisante pour permettre une appréciation de sa valeur professionnelle.

### Congés de maladie et droit à l'avancement :

Le fonctionnaire en congé de maladie peut bénéficier d'un avancement d'échelon, de grade...etc.

De même, l'agent en congé de maladie ordinaire conserve ses droits à la retraite, au régime indemnitaire. Quant à la Nouvelle Bonification Indiciaire, elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée du congé.

### Congés de maladie, stage et titularisation :

Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour **un dixième** de la durée globale de celui-ci.

Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage (*cf. art. 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux stagiaires*).