Le congé de maladie ordinaire *des agents affiliés au régime spécial*

Références :

- *Code de la fonction publique, art. L115-1 à L115-6 ; L822-1 à L822-5 ; L822-27 à L822-30*
- *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. 24 à 27*
- *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. 14 à 17*
- *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 de maladie ordinaire lorsque la maladie les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions.

La durée du congé de maladie ordinaire peut atteindre **1 an**, pendant une période de **12 mois consécutifs**.

PROCEDURE D'ATTRIBUTION

L'attribution se fait de plein droit sur présentation à l'autorité territoriale **dans les 48 heures** d'un **certificat médical** d'un médecin.

- *art. L. 822-5 code général de la fonction publique*
- *art. 15 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*

L'attribution du congé de maladie ordinaire est conditionnée par l'**avis du médecin agréé** pour toute **prolongation du congé au-delà de 6 mois consécutifs.** Cet avis que l'employeur a l'obligation de requérir ne lie pas l'autorité territoriale et peut être contesté devant le conseil médical, par l'employeur ou par l'agent.

Après 12 mois de congé consécutifs, le fonctionnaire ne pourra reprendre son service qu'après avis favorable du **conseil médical** (formation restreinte).

REMUNERATION

Jour de carence :
La Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, art. 115, réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Les fonctionnaire CNRACL placés en congé de maladie ordinaire, ne bénéficient du maintien de leur traitement qu'à compter du 2ème jour de congé de maladie ordinaire. Le jour de carence s'applique à compter du 1er janvier 2018.

Ce jour de carence ne s'applique pas pour les prolongations de congé de maladie ordinaire et sera supprimé si, après avis du Conseil médical, la pathologie de l'agent entraîne son placement en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Parmi les exceptions à l'application du jour de carence on peut noter le cas de l'affection longue durée (ALD). Lorsque l'arrêt de travail est en rapport avec une affection longue durée (au sens de l'article L324-1 de Code de la sécurité sociale), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par période de 3 ans

débutant à compter du premier arrêt au titre de cette ALD *(vérifier que le médecin à cocher la case en lien avec une ALD dans le certificat médical).*

<u>Référence</u> : Circulaire du 15 février 2018 n° NOR : CPAF1802864C, relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

<u>Traitement indiciaire</u> :

A compter du 1er mars 2025 pendant la période de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire perçoit 90% de son traitement pendant 89 jours et 50% les 9 mois suivants.

↳ *art. L. 822-3 code général de la fonction publique*

Périodes rémunérées à 90% de traitement :

- 90% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,
- 90% de la Nouvelle Bonification Indiciaire,

Périodes rémunérées à demi-traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 50% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,
- 50% de la Nouvelle Bonification Indiciaire,

Concernant le **régime indemnitaire** *(les primes)*, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, au regard du principe de libre administration.

Cependant, la délibération doit être prise au regard du **principe de parité avec la fonction publique de l'Etat** *(FPE),* en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial **que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation**.

La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE est fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et le congé de maladie ordinaire en fait partie. Cependant, les primes maintenues en cas de congé de maladie ordinaire suivent le sort du traitement : à 90% et à 50% en période de demi-traitement.

Si la délibération ne précise rien concernant le sort du régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions pendant les congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre *(CAA Marseille du 29 novembre 2011 n° 09MA00832, CE du 12 juillet 2006 n° 274628, QE n° 93024 JOAN du 16 août 2016, QE n° 20512 JOAN du 26 novembre 2019).*

<u>Cotisations patronales et salariales</u> :

Le traitement perçu par le fonctionnaire, quel qu'en soit le montant, est soumis aux cotisations CNRACL. Par contre, seul le plein traitement perçu par le fonctionnaire est soumis aux cotisations URSSAF.

Ces dernières ne sont pas dues dès lors qu'il passe à demi-traitement.

<u>Régime fiscal</u> :

Le traitement perçu par le fonctionnaire, quel qu'en soit le montant, est soumis à la Contribution Sociale Généralisée, à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale et à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- ***Dispositions spécifiques aux fonctionnaires à temps non complet affiliés à la CNRACL :***

Le fonctionnaire à temps non complet affilié à la CNRACL, bénéficie de tous les congés de maladie dans les conditions identiques aux fonctionnaires à temps complet.

Néanmoins, quelques remarques s'imposent :

- *Lorsque survient une réduction d'horaire ayant pour effet de porter la durée globale hebdomadaire à moins de 28 heures, les dispositions relatives aux droits à congé sont maintenues. En revanche, le traitement est calculé sur la base de la nouvelle durée.*

- *En cas de pluralité d'employeurs (agents intercommunaux) le fonctionnaire fournit l'arrêt de travail de son médecin à la collectivité qui l'emploie le plus grand nombre d'heures ou bien à la collectivité qui l'a recruté la première si celui-ci est employé à temps égal dans les différentes collectivités. La collectivité destinataire de l'arrêt de travail en informe la ou les autres collectivités. Ces collectivités s'accordent sur le nom du médecin agréé susceptible de procéder à un contrôle.*

Calculs des 90% de traitement et demi-traitement en cas de congés de maladie ordinaire discontinus :

La durée maximale du congé de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs et, dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie ordinaire à 90% de traitement tant que, pendant la période de référence d'1 an incluant le jour d'arrêt de travail considéré [c'est-à-dire le 1er jour de l'arrêt de travail qui vous est présenté], il ne lui a pas été attribué 3 mois de congés de maladie ordinaire à 90% de traitement (90 jours).

Ainsi, à chaque fois qu'un arrêt de travail intervient, il faut réétudier les droits à rémunération de l'agent pour chacun des jours d'arrêt car la période de référence d'1 an est mobile.

Au cours de la période de référence d'1 an précédant l'arrêt de travail présenté, on ne prend en compte que les congés de maladie de même nature : les périodes autres que celles correspondant à du congé de maladie ordinaire sont donc exclues.

LA FIN DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE : APTITUDE A LA REPRISE

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

Le fonctionnaire qui refuse, sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la Commission administrative paritaire.

↳ *article 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 qu'il occupait lors de l'obtention de ce congé.

↳ *CAA de Paris n° 00PA00846 du 4 novembre 2003*

La reprise d'activité après congés pour indisponibilité physique peut être assortie de diverses recommandations sur les conditions de réemploi, si celles-ci ne portent pas atteinte à la situation administrative du fonctionnaire et si son état de santé le justifie.

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.

art. 13-2 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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.

art. 13-3 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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.

art. 13-5 et 13-6 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Le **médecin de prévention** est informé des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre.

art. 13-8 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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.**

art. 13-1 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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.**

art. L. 823-1 à L823-6 du code général de la fonction publique

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.

art. 13-1 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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.

art. 17 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

LA FIN DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE : 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** sur l'inaptitude définitive aux fonctions et sur l'aptitude à exercer les fonctions d'un autre grade et ce, après un congé de maladie non imputable au service.
- **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.

art. L. 826-2 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 décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Cette proposition intervient après avis du conseil médical.

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 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 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 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 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 décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Élaboration d'un projet de préparation au reclassement :

Article 2-2 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 1er décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Notification du projet :

Article 2-3 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 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 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 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 L826-3 du Code général de la fonction publique

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 décret n° 85-1054 du 30 septembre 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° 08BX00207du 28 mai 2009

Alors la collectivité peut le mettre en disponibilité d'office.

CE n° 328476 du 1er 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– Disponibilité d'office pour maladie

L'autorité territoriale placera le fonctionnaire territorial en disponibilité d'office pour maladie si les conditions suivantes sont remplies :

- Le fonctionnaire a **épuisé ses droits à congé de maladie** ordinaire rémunéré,
- Le fonctionnaire ne peut pas bénéficier d'un congé de maladie d'un autre type que celui dont il a épuisé les droits,
- Le conseil médical a émis l'avis que l'agent était **inapte de façon temporaire** à reprendre ses fonctions,
- L'autorité territoriale est dans **l'impossibilité de reclasser l'agent** dans l'immédiat.

Autres cas de figure : *Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de tout emploi après épuisement de ses droits statutaires à congé de maladie peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente des différents avis nécessaires à sa mise à la retraite pour invalidité (CE n° 249049 du 13.02.2004).*

Le fonctionnaire bénéficiera du maintien de son demi-traitement à compter de la fin de la dernière période de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical et ce, jusqu'à la décision de reprise de service ou de

réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite prise par l'autorité territoriale à l'issue de la procédure.

↳ *art. 17 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*

Dans ces cas-là, le demi-traitement versé au cours de cette période de disponibilité d'office est soumis aux cotisations obligatoires.

Procédure :
En vue d'un placement en disponibilité d'office pour maladie et après épuisement des droits statutaires à congé de maladie ordinaire (1 an), à congé de longue maladie (3 ans) ou à congé de longue durée (5 ans), la collectivité territoriale devra saisir, pour avis, le conseil médical.

Durée :
La durée de la disponibilité d'office pour maladie est d'1 an renouvelable 2 fois. Un 3ème renouvellement pourra être accordé, après avis du conseil médical, s'il s'avère que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique avant l'expiration de cette 4ème année de disponibilité.

Incidence sur la carrière :
Le fonctionnaire en disponibilité d'office pour maladie conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité.

Rémunération :
La disponibilité d'office pour maladie n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement.
Cependant, il peut percevoir de la part de la collectivité employeur, s'il y ouvre droit :

- L'équivalent des indemnités journalières de la Sécurité sociale après avis favorable de la CPAM, lorsque la disponibilité d'office pour maladie intervient après épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (Décret n° 60-58 du 11.01.1960, art. 4).
- **Ou**, si la CPAM a émis un avis défavorable au versement des indemnités journalières, une allocation d'invalidité temporaire (AIT) sous réserve que le fonctionnaire soit atteint d'une invalidité réduisant d'au moins deux tiers sa capacité de travail (Décret n° 60-58 du 11.01.1960, art. 6). La demande d'AIT doit être adressée par le fonctionnaire à la CPAM dans l'année qui suit l'expiration de ses droits à congés de maladie statutaires. La CPAM transmet la demande du fonctionnaire à l'employeur qui devra saisir le conseil médical en vue de déterminer le taux d'invalidité du fonctionnaire et son classement dans l'un des trois groupes d'invalidité.

Si l'agent ne peut prétendre ni aux indemnités journalières ni à l'AIT, le RSA (Revenu de Solidarité Active) pourra lui être versé dans les conditions de droit commun (QE AN n° 31047 du 23.10.95).

D– 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 (***cnracl.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.

E– Licenciement pour inaptitude physique

Le licenciement pour inaptitude physique ne concerne pas les agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

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 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*

En cas d'inaptitude physique :

A la fin des 3 années de disponibilité d'office pour maladie prononcée à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie rémunérés, le fonctionnaire titulaire est licencié si :

- il est reconnu inapte de façon définitive et absolue,
- il n'a pas pu bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique,
- la CNRACL a émis un avis défavorable à la retraite pour invalidité.

Si le fonctionnaire avait demandé son reclassement pour inaptitude physique et si le reclassement n'a pas pu aboutir, la Commission administrative paritaire devra être saisie concernant le licenciement pour inaptitude physique (CAA Nantes n° 95NT00500 du 27.03.97).

Le fonctionnaire affilié à la CNRACL licencié pour inaptitude physique n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de licenciement.

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).

art. 17 décret n°87-602 du 30 juillet 1987

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- Congé sans traitement

A la fin de ses droits statutaires à congés de maladie rémunérés, l'agent stagiaire **inapte temporairement à ses fonctions** est placé en **congé sans traitement.**

art. R327-37 du code général de la fonction publique

Procédure :
Le congé sans traitement, position du fonctionnaire stagiaire qui a épuisé tous ses droits à congés de maladie rémunérés, est prononcé sur avis du **conseil médical**

Durée :
L'agent stagiaire est placé en congé sans traitement pour **1 an** renouvelable deux fois.

Rémunération :

Pendant la durée du congé sans traitement, le stagiaire ne perçoit **aucune rémunération** et son stage est interrompu.

Toutefois, s'il remplit les conditions d'ouverture de droits prévues par le Code de la Sécurité sociale, il peut percevoir les **prestations en espèces prévues à l'article 4 du Décret n° 60-58 du 11.01.1960**. Ces prestations sont **à la charge de la collectivité** employant l'agent et ne sont pas remboursées par la CPAM.

A l'expiration du congé sans traitement, l'autorité territoriale doit saisir le conseil médical pour qu'il émette un avis sur l'aptitude du stagiaire.

Si l'agent est déclaré apte, il est réintégré dans son emploi et poursuit son stage qui avait été interrompu.

Si l'interruption est d'une durée supérieure à un an et si la durée du stage effectuée avant cette interruption est inférieure à la moitié de la durée statutaire, l'autorité territoriale peut demander au stagiaire d'accomplir à nouveau l'**intégralité de son stage**.

art. R327-62 du code général de la fonction publique

D- 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,
- L'agent a **épuisé ses droits statutaires à congés de maladie** rémunérés ou a épuisé une période de congé sans traitement,
- 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 chois 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 droit au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC**.

E- Conséquences du licenciement pour inaptitude physique

L'agent stagiaire licencié pour inaptitude physique et atteint d'une **invalidité non imputable au service** réduisant d'au moins 2 tiers sa capacité de travail ou de gain peut, sans condition d'âge, prétendre à une **pension d'invalidité**, sous réserve de remplir les conditions d'immatriculation et de salaire prévues aux articles L341-2 et R313-3 du Code de la Sécurité sociale (Décret n° 77-812 du 13.07.1977, art. 4).

Le **montant de la pension** est fonction de la catégorie dans laquelle est classé l'intéressé (il en existe 3) et est calculé selon le dernier traitement brut annuel d'activité augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement correspondant à l'indice de rémunération perçu au moment de la décision d'attribution (Code de la Sécurité sociale, art. L341-1).

La pension d'invalidité est versée par la collectivité ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire. Elle est remboursée annuellement à la collectivité par la CNRACL sur demande accompagnée de justificatifs.

La pension peut être révisée à tout moment en raison de modifications intervenues dans l'état d'invalidité de l'intéressé. Elle peut aussi être suspendue dans le cas où le bénéficiaire reprend une activité.

Le versement de la pension prend fin dès que l'agent atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour tous les agents nés à partir de 1955) et est remplacée par une pension vieillesse versée par le régime général de la Sécurité sociale.

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 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.

DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS EN CONGE DE MALADIE

A- Les obligations de l'agent en congé de maladie ordinaire

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.

A noter que l'agent est obligatoirement soumis à un examen de contrôle, effectué par un médecin agréé, au moins 1 fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.

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 Tinqueux*

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

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.

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 ordinaire

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 n°85-1250 du 26 novembre 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

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.

Pour plus de détails vous êtes invité à consulter la fiche statut ses les congés annuels ici :
https://www.cdg14.fr/base-documentaire/

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 (congés 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.

CE 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.

art. R327-37 et R327-62 code général de la fonction publique