



## LE CONGE DE LONGUE DUREE

### AGENT TITULAIRE

#### A. - Conditions pour bénéficier d'un congé de longue durée

L'agent hospitalier titulaire en activité a droit à l'attribution d'un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de l'une des 5 pathologies suivantes :

1. Tuberculose
2. Maladie mentale
3. Affection cancéreuse
4. Poliomyélite antérieure aiguë
5. Déficit immunitaire grave et acquis

Tout agent hospitalier ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un congé de longue durée par affection.

Si un agent reprend ses fonctions après une période de congé de longue durée, l'attribution d'un nouveau congé de longue durée pour la même affection va se cumuler avec le congé de longue durée dont il a déjà bénéficié.

#### Important :

Dans un premier temps, le fonctionnaire présentant une affection donnant droit à un congé de longue durée est placé en congé de longue maladie. Il bénéficie des avantages liés au congé de longue maladie (voir chapitre "Le congé de longue maladie").

Sa situation est examinée au bout d'un an :

- s'il ne peut reprendre ses fonctions, il est placé en congé de longue durée. La période d'une année de congé de longue maladie est alors considérée comme une année de congé de longue durée.

- s'il peut reprendre ses fonctions, il a l'avantage, au bout d'une année, de retrouver l'ensemble de ses droits. En effet, comme la période d'une année de congé de longue maladie n'est pas

considérée comme un congé de longue durée, il se trouve dans la situation de l'agent qui a bénéficié d'un an de congé de longue maladie (voir chapitre "Le congé de longue maladie").

-si l'agent est certain de pouvoir reprendre rapidement ses fonctions, il peut demander à rester placé en congé de longue maladie. Toutefois, s'il ne peut reprendre ses fonctions, il ne pourra plus à ce moment-là bénéficier d'un congé de longue durée pour cette affection. Ce n'est qu'après avoir repris ses fonctions durant un an qu'il pourra à nouveau bénéficier d'un congé de longue durée pour cette affection.

## **B. - Durée du congé de longue durée et droits de l'agent**

La durée du congé de longue durée est au maximum de 5 ans. Il est accordé par périodes de trois à six mois.

Le fonctionnaire hospitalier perçoit :

- l'intégralité de son salaire la 1<sup>ère</sup>, la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> année,
- le demi-traitement durant la 4<sup>ème</sup> et la 5<sup>ème</sup> année (le demi-traitement est porté à 2/3 du traitement si l'agent a 3 enfants ou plus à charge).

### **Précisions :**

Demi-traitement =

- 50% du salaire et des indemnités,
- la totalité de l'indemnité de résidence (s'il y a lieu),
- la totalité du supplément familial.

La NBI, s'il y a lieu, cesse d'être versée à l'agent en congé de longue durée.

Dans tous les cas (période de plein traitement ou de demi-traitement), les indemnités liées à du travail effectif (indemnité forfaitaire pour travail de dimanche ou jour férié, indemnité pour travail de nuit, indemnité pour travaux insalubres, ... ) ne sont pas versées à l'agent en congé de longue durée.

En cas de demi-traitement (ou 2/3 de traitement), le Comité de Gestion des Oeuvres Sociales (C.G.O.S.) compense une grande partie de la perte de salaire durant les cinq premiers mois de la 4<sup>ème</sup> année et durant les cinq premiers mois de la 5<sup>ème</sup> année du congé de longue durée. L'établissement hospitalier doit transmettre un dossier au Comité de Gestion des Oeuvres Sociales.

Dans certains établissements hospitaliers, la Mutuelle compense une partie de la perte de salaire durant les sept derniers mois de la 4<sup>ème</sup> année et durant les sept derniers mois de la 5<sup>ème</sup> année du congé de longue durée.

## CONGE DE LONGUE DUREE : Rappel des dispositions

DUREE	EMPLOYEUR	C.G.O.S.	MUTUELLE (dans certains établissements)
1ère année	Plein traitement		
2ème année	Plein traitement		
3ème année	Plein traitement		
4ème année	Demi-traitement*	5 premiers mois - prestation perte de salaire	7 derniers mois - prestation perte de salaire
5ème année	Demi-traitement*	5 premiers mois - prestation perte de salaire	7 derniers mois - prestation perte de salaire

\* 2/3 du traitement si l'agent a 3 enfants ou plus à charge

Le congé de longue durée est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

Le fonctionnaire en congé de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. Il est tenu de notifier les changements de résidence successifs à son employeur.

### Important : Agent à temps partiel

L'agent employé à temps partiel, qui bénéficie d'un congé de longue durée, peut demander sa réintégration à temps plein avant l'échéance de la période de travail à temps partiel en cours. La demande de réintégration à temps plein doit être adressée 3 mois avant la date souhaitée. Toutefois, une réintégration à temps plein sans délai est possible en cas de motif grave, notamment diminution des ressources du foyer ou changement dans la situation familiale.

En cas de refus, l'agent peut saisir la Commission Administrative Paritaire. Il lui suffit d'adresser une demande motivée au Président de la Commission Administrative Paritaire sous couvert du directeur de l'établissement.

Dans tous les cas, **la réintégration à temps plein est de droit** au plus tard à l'échéance de la période de travail à temps partiel en cours.

### Cas particulier : Affection ouvrant droit à un congé de longue durée contractée dans l'exercice des fonctions

Si l'agent estime que l'affection, pour laquelle il peut bénéficier d'un congé de longue durée, a été contractée dans l'exercice de ses fonctions, il doit adresser au directeur de son établissement une demande de reconnaissance du caractère professionnel de son affection.

Dans ce cas, le dossier est soumis à la Commission Départementale de Réforme, puis au Comité Médical Supérieur. Le directeur ne prend sa décision qu'après consultation de ces deux instances.

Si le congé de longue durée est reconnu "d'origine professionnel", l'agent bénéficie :

- du plein traitement durant cinq ans,
- du demi-traitement (ou 2/3 du traitement) durant trois ans.

## **C. - Démarches à effectuer**

Dans un premier temps, l'agent transmet à son administration un arrêt de travail afin qu'il soit placé en congé de maladie ordinaire. Puis, pour obtenir un congé de longue durée, il adresse au directeur de son établissement une demande de mise en congé de longue durée, accompagnée d'un certificat médical (souvent du médecin traitant) qui spécifie que l'agent souffre d'une affection qui ouvre droit à un congé de longue durée.

L'employeur adresse tous les éléments au Comité Médical Départemental qui siège à l'ARS - Cité Administrative. Le Comité Médical Départemental soumet l'agent à une expertise médicale auprès d'un médecin agréé, puis examine le dossier. Enfin, le Comité Médical Départemental émet un avis et le transmet au directeur de l'établissement. En fonction de cet avis, le directeur prend la décision ou non d'attribuer à l'agent un congé de longue durée (appelé congé de longue maladie la 1ère année).

L'avis du Comité Médical Départemental peut être contesté par le directeur et par l'agent. Dans ce cas, l'avis est soumis au Comité Médical Supérieur.

Pour contester l'avis du Comité Médical Départemental, l'agent adresse une demande motivée à son employeur en y joignant un certificat médical (souvent du médecin traitant) qui confirme que son affection ouvre droit à un congé de longue durée.

Le congé de longue durée étant accordé par périodes de trois à six mois, l'agent doit solliciter la prolongation de son congé (ou sa reprise des fonctions) un mois avant l'expiration de la période en cours. Pour cela, il adresse au directeur une demande écrite accompagnée d'un certificat médical qui confirme que son état justifie une prolongation de son congé de longue durée (ou sa réintégration).

Au cours du congé de longue durée ou à l'expiration d'une période de congé de longue durée, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions qu'après un avis favorable du Comité Médical Départemental.

## **D. - Fin du congé de longue durée**

La fin d'un congé de longue durée peut intervenir soit par :

- la reprise des fonctions à temps partiel "thérapeutique" ou à temps plein, (Avis favorable du Comité Médical Départemental),
- l'épuisement des droits à congé de longue maladie (expiration des 5 ans).

### **1. L'agent peut reprendre ses fonctions :**

(avis favorable du Comité Médical)

**a) à temps plein**

**b) à temps partiel "thérapeutique"**

C'est le Comité Médical Départemental qui accorde la reprise des fonctions à temps partiel "thérapeutique".

L'agent travaille à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps mais touche l'intégralité de son salaire (traitement de base, indemnités et primes).

Le travail à temps partiel est accordé par périodes de 3 mois renouvelables **dans la limite d'un an par affection** ayant ouvert droit au congé de longue durée. Cela veut dire que l'agent peut bénéficier, au cours de sa carrière, d'un an de travail à temps partiel "thérapeutique", pour une affection déterminée.

### **Conseil :**

Il est conseillé à l'agent d'exiger la décision administrative de réintégration avant de reprendre ses fonctions. L'agent n'est pas tenu de réintégrer son emploi sans cette notification.

### **Précisions :**

L'agent est réaffecté dans ses fonctions ou dans des fonctions correspondant à son grade ou à son emploi. Si son état de santé le justifie, l'agent peut solliciter un poste aménagé. La Médecine du Travail est également tenue de communiquer à l'administration les contre-indications médicales (postes ou travaux incompatibles avec l'état de santé).

Pour les congés annuels, le congé de longue durée est considéré comme "service accompli" c'est-à-dire que l'agent a droit à la totalité de ses congés annuels. Etant donné qu'il n'est pas possible de reporter les congés annuels d'une année sur l'autre, ce droit ne concerne que l'année où l'agent reprend ses fonctions (à temps plein ou à temps partiel thérapeutique).

Si le fonctionnaire estime ne pas être apte à reprendre ses fonctions, il peut contester l'avis du Comité Médical Départemental. Il doit adresser au directeur une demande motivée accompagnée d'un certificat médical qui stipule qu'il ne peut actuellement reprendre ses fonctions.

**2.** L'agent ne peut reprendre ses fonctions à l'épuisement des droits à congé de longue durée: Dans cette situation, il est mis :

#### **- soit en congé de disponibilité d'office :**

Le congé de disponibilité d'office est accordé par la Commission Départementale de Réforme et sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être prolongé d'une année supplémentaire si l'état de santé de l'agent permet d'envisager une reprise des fonctions durant cette 4<sup>ème</sup> année.

Durant le congé de disponibilité d'office, l'agent perçoit le demi-traitement (ou 2/3 du traitement s'il a 3 enfants ou plus à charge). Toutefois, le congé de disponibilité d'office n'est pas pris en compte pour l'avancement et la retraite.

A l'expiration du congé de disponibilité d'office, l'agent inapte à reprendre ses fonctions, est mis à la retraite pour invalidité. Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (C.G.O.S) compense une grande partie de la perte de salaire durant les cinq premiers mois des 2 premières années de disponibilité d'office. L'employeur doit transmettre un dossier au Comité de Gestion des Œuvres Sociales.

Dans certaines situations, il est plus intéressant pour l'agent d'être admis à la retraite pour invalidité à l'échéance du congé de longue durée. En effet, le montant de la pension attribuée est souvent supérieur au demi-traitement versé durant le congé de disponibilité d'office.

#### **- soit à la retraite pour invalidité :**