



## LE CONGE DE LONGUE MALADIE

### AGENT TITULAIRE

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

L'agent hospitalier titulaire a droit à l'attribution d'un congé de longue maladie si l'une des affections suivantes le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et que cette maladie est devenue invalidante :

1. Hémopathies graves
2. Insuffisance respiratoire chronique grave
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère
4. Lèpre mutilante ou paralytique
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
  - angine de poitrine invalidante
  - infarctus myocardique
  - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire
  - complications invalidantes des artériopathies chroniques
  - troubles du rythme et de la conduction invalidants
  - cœur pulmonaire post embolique
  - insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment)
6. Maladies du système nerveux
  - accidents vasculaires cérébraux
  - processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins
  - syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres, syndromes extrapyramidaux
  - syndromes cérébelleux chroniques
  - sclérose en plaques
  - myélopathies
  - encéphalopathies subaiguës ou chroniques

- neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites
- amyotrophies spinales progressives
- dystrophies musculaires progressives
- myasthénie

7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité

8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation

9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs

10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

- maladie de Crohn,
- recto-colite hémorragique,
- pancréatites chroniques,
- hépatites chroniques cirrhogènes

11. Collagénoses diffuses, polymyosites

12. Endocrinopathies invalidantes

### A titre exceptionnel :

Un agent hospitalier titulaire peut bénéficier d'un congé de longue maladie pour une affection non mentionnée dans la liste ci-dessus si la maladie :

- le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions,
- rend nécessaire un traitement et des soins prolongés,
- présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Dans ce cas, le congé de longue maladie n'est attribué que sur proposition du Comité Médical Départemental et après avis du Comité Médical Supérieur.

Même si son affection ne figure pas dans la liste énumérée ci-dessus, l'agent a tout intérêt à solliciter l'octroi d'un congé de longue maladie s'il souffre d'une maladie invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés.

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

La durée du congé de longue maladie est au maximum de 3 ans. Il est accordé par périodes de trois à six mois.

Le fonctionnaire hospitalier perçoit :

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

**N.B. : la Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.),** s'il y a lieu, est maintenue à l'agent en congé de longue maladie tant qu'il n'est pas remplacé.

#### 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.

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 maladie.

En cas de demi-traitement (ou 2/3 de traitement), 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 de la 2ème année et durant les cinq premiers mois de la 3ème année du congé de longue maladie. L'employeur doit transmettre un dossier au Comité de Gestion des Œuvres Sociales.

Dans certains établissements hospitaliers, des Mutuelles compensent également une partie de la perte de salaire durant les sept derniers mois de la 2ème année et durant les sept derniers mois de la 3ème année du congé de longue maladie.

### **CONGE DE LONGUE MALADIE : Rappel des disposition**

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

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

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie, ne peut bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie s'il n'a pas auparavant, repris ses fonctions pendant un an.

Si le congé de longue maladie est fractionné, le fonctionnaire a droit à 3 ans de congé de longue maladie par périodes de 4 ans à compter de la première constatation médicale de la première affection ouvrant droit à un congé de longue maladie. A l'issue de cette période de 4 ans, il retrouve l'intégralité de ses droits.

Le fonctionnaire en congé de longue maladie 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 maladie, 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.

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.

## 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 maladie, il adresse au directeur de son établissement une demande de mise en congé de longue maladie, accompagnée d'un certificat médical (souvent du médecin traitant) qui spécifie que l'agent souffre d'une affection qui ouvre droit à ce congé.

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 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 maladie.

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 maladie.

Le congé de longue maladie étant accordé par périodes de 3 à 6 mois, l'agent doit solliciter la prolongation de son congé (ou sa reprise de 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 de santé justifie une prolongation de son congé de longue maladie (ou sa réintégration).

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

## D. - Fin du congé de longue maladie

La fin d'un congé de longue maladie 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 au congé de longue maladie (expiration des 3 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.

Le travail à temps partiel "thérapeutique" est considéré comme une reprise du travail. Il est donc possible, après une année de travail à temps partiel "thérapeutique", de solliciter, si l'état de santé le justifie, une nouvelle mise en congé de longue maladie en retrouvant tous les droits (1 an plein traitement - 2 ans demi-traitement).

### **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 :**

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 maladie 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 maladie :**

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'on s'oriente vers une reprise des fonctions durant cette 4ème 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.

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.

A l'expiration du congé de disponibilité d'office, l'agent inapte à reprendre ses fonctions, est mis à la retraite pour invalidité.

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 maladie. 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 :**

Un dossier de demande de mise à la retraite pour invalidité est soumis à la Commission Départementale de Réforme. Dans ce cas, le demi-traitement est versé jusqu'à la date de la mise à la retraite.