



Mémento

Congé Longue Durée

Congé de longue durée (loi n° 84-16 art 34-4°) :

Durée maximale, cinq ans.

Le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement pendant trois ans et la moitié pendant les deux années suivantes.

A la différence du congé de longue maladie, le congé de longue durée ne peut, par type d'affection, être accordé que pour une durée maximale de cinq ans sur toute la carrière.

Pour aller plus loin :

- Le congé longue maladie (CLM)
- Le temps partiel thérapeutique

Si vous êtes atteint d'une maladie grave (cancer, déficit immunitaire: Insuffisance des moyens de défense de l'organisme à le protéger contre les bactéries, virus ou parasites grave et acquis, ...), vous pouvez être placé pendant 5 ans maximum en congé de longue durée, dont 3 ans rémunérés à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.



Le dispositif :

Un agent en activité ou en détachement, peut être placé en congé de longue durée (CLD) si il est atteint par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions :

- **Cancer**
- **Déficit immunitaire: Insuffisance des moyens de défense de l'organisme à le protéger contre les bactéries, virus ou parasites grave et acquis**
- **Maladie mentale**
- **Tuberculose**
- **Poliomyélite**

Le CLD est attribué à la fin de la 1re année de congé de longue maladie (CLM) rémunérée à plein traitement, cette 1re année de CLM est reconsidérée comme une année de CLD.

Toutefois, si l'agent a épuisé ses droits à l'année rémunérée à plein traitement d'un CLM, il peut être placé directement en CLD.

À la fin de la 1re année de CLM rémunérée à plein traitement, l'agent peut demander à être maintenu en CLM.

L'administration accorde la prolongation du CLM ou du CLD après avis du conseil médical.

Si l'agent obtient la prolongation de son CLM, il ne pourra plus bénéficier d'un CLD pour la même pathologie tant qu'il n'aura pas repris vos fonctions au moins 1 an entre la fin de son CLM et le début du CLD.



Durée du CLM

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans, utilisé de façon continue ou discontinue.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

L'agent ne peut pas obtenir plusieurs CLD, au cours de sa carrière, pour la même catégorie d'affections.

S'il a bénéficié d'un CLD pour l'une des 5 catégories d'affections y ouvrant droit, il peut à nouveau être placé en CLD pour une affection de la même catégorie s'il n'a pas épuisé ses droits aux 5 ans maximum de CLD.

Si l'agent contracte une nouvelle affection, différente de celle qui a conduit à sa mise en CLD, il a droit à l'intégralité d'un nouveau CLD de 5 ans.



Rémunération

Le traitement indiciaire est versé en totalité pendant 3 ans, puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) sont versés en totalité pendant toute la durée du CLD.

Le versement de la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** est suspendu pendant le CLD.

Le versement des **primes et indemnités** est suspendu pendant le CLD.

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), les primes versées pendant le CMO sont conservées jusqu'à la date d'admission en CLD.

À savoir

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par l'administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport pour se rendre à ces examens sont pris en charge par l'administration sur justificatifs.



Mémento

Congé Longue Durée



Comment demander sa mise en CLD

L'agent adresse à son administration une demande de CLD, accompagnée d'un certificat du médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directement au secrétariat du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant la situation.

La demande de CLD est soumise à l'avis du conseil médical.

Lors de l'instruction du dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

Le médecin du travail de l'administration est informé de la réunion du conseil médical.

Il peut demander la communication du dossier médical et peut présenter des observations écrites ou assister à la réunion sans participer au vote.

Le conseil médical transmet son avis à l'agent et à l'administration.

Tant que l'agent n'a pas épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement du CLD est accordé par l'administration sans que le conseil médical soit saisi.

L'agent adresse à son administration un certificat médical de son médecin précisant que le congé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois).

L'administration soumet l'agent à un examen par un médecin agréé au moins une fois par an.

Si l'agent refuse de s'y soumettre, sa rémunération ne lui est plus versée.

Lorsque l'agent a épuisé la période de 3 ans de CLD rémunérée à plein traitement, le renouvellement du congé est soumis à l'avis du conseil médical.



Effets du CLD sur la carrière

Le temps passé en CLD est sans effet sur les droits à avancement (d'échelon et de grade).

Il est également sans effet sur la retraite.

Le temps passé en congé de longue durée ne réduit pas les droits aux :

- Congés annuels
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité si vous êtes représentant du personnel au CHSCT
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de représentation d'une association
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé de citoyenneté

Les périodes de congé de maladie ne donnent pas droit à des RTT.

Le fonctionnaire stagiaire en congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, verra la durée de son stage prolongée.

Rappel

Si l'agent ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de congé de maladie, une partie de ses congés annuels peut être reportée.



Mémento

Congé Longue Durée



Obligations pendant le CLD

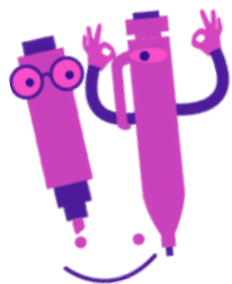
Pendant le congé de longue durée, l'agent doit respecter les obligations suivantes :

- Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi)
- Informer l'administration de tout changement de résidence
- Informer l'administration de toute absence du domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer les dates et lieux de séjour

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

La rémunération est rétablie à partir du jour où l'agent cesse tout travail non autorisé ou se soumet aux visites de contrôle.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de CLD en cours.



Et à la fin du CLD ?

Pour pouvoir reprendre ses fonctions à la fin d'un CLD, l'agent doit fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise.

Lorsque l'agent a été en CLD pendant la durée maximum de 5 ans, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical.

Il en est de même si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou s'il a été mis d'office en CLD.

Avis favorable à la reprise du travail

L'agent est réaffecté sur un emploi correspondant à son grade.

À savoir

À la mise en CLD d'un agent, son ancien emploi est devenu vacant. En l'absence d'emploi vacant correspondant à son grade à la fin du CLD, l'agent est réintégré en surnombre. Le surnombre est résorbé à la 1^{re} vacance d'emploi correspondant au grade

Le poste de travail peut être adapté à l'état de santé si nécessaire. Un temps partiel thérapeutique pourra être également envisagé.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reprise de service.

En cas de refus de rejoindre le poste de travail sans motif valable lié à l'état de santé, l'agent peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Avis défavorable à la reprise du travail sur les fonctions antérieures

Si L'agent est titulaire

Il pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

Si son état de santé ne lui permet pas de reprendre son travail et qu'il n'a pas droit à un CLD, il peut être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que l'état de santé va évoluer favorablement.

S'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il pourra être mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge et quel que soit son nombre de trimestres d'assurance retraite.

Si l'agent est stagiaire

Si son état de santé ne lui permet pas de reprendre son travail, il peut être placé en congé non rémunéré pendant une période d'un an maximum renouvelable 2 fois si le conseil médical juge que l'état de santé va évoluer favorablement.

Le renouvellement du congé non rémunéré est prononcé après avis du conseil médical.

S'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, à la fin du CLD ou du congé non rémunéré, l'agent est licencié.

S'il était détaché pour stage et titulaire d'un autre grade, il est mis fin au détachement pour stage et il est remis à disposition de son administration d'origine dans laquelle il pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à l'état de santé, l'agent pourra être licencié après avis de la commission administrative paritaire.