



## Les congés

pour raison de santé et l'inaptitude dans la fonction publique hospitalière

## Synthèse des congés

	Titulaires	Stagiaires	Contractuels
Textes de références	Loi n°83-634, art. 21 bis Loi n°86-33, art. 41 et suivants	Décret n°97-487, art. 31	Décret n°91-155, art. 10 et suivants
Congé de maladie ordinaire (CMO)	En cas de maladie dûment constatée et attestée par un arrêt de travail transmis à l'administration dans les 48 heures.  Plein traitement pendant trois mois Demi-traitement pendant neuf mois  Maintien de la totalité du supplément familial de traitement de l'indemnité de résidence.		Après quatre mois de service, un mois à pleine rémunération Après deux ans de service, deux mois à pleine rémunération et deux mois à demi-rémunération Après trois ans de service, trois mois de pleine rémunération et trois mois à demi-rémunération
Congé de longue maladie (CLM)	Lorsque la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.  Plein traitement pendant un an. Demi-traitement pendant deux ans.  Maintien de la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.		
Congé de longue durée (CLD)	En cas de tuberculose, affection cancéreuse, maladie mentale, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.  Plein traitement pendant trois ans. Demi-traitement pendant deux ans.  Maintien de la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence		
Congé de grave maladie			Après trois ans de service pour une durée maximale de trois ans, un an à pleine rémunération et deux ans à demi-rémunération.
En cas d'accident de service reconnu imputable au service, d'accident de trajet ou de maladie contractée en service	Congé pour invalidité temporaire imputable au service.  Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite (limité à cinq ans pour l'agent stagiaire).		Congé pour accident de service maladie professionnelle : • dès le début du contrat : pleine rémunération pendant un mois • après un an de fonction : pleine rémunération pendant deux mois • après trois ans de fonction : pleine rémunération pendant trois mois.

**Précision**  
Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

# En un clin d'œil



## L'inaptitude toujours à l'issue des congés pour raison de santé

### Agents titulaires

L'administration doit fonctionner par étapes et respecter le « cycle de l'inaptitude ».

L'agent temporairement inapte ou dans l'incapacité de réaliser les tâches inhérentes à son poste peut bénéficier d'un aménagement de poste.

Si cet aménagement n'est pas possible, l'agent peut bénéficier d'un changement d'affectation :

- après avis du médecin du travail s'il n'a pas bénéficié d'un congé pour raison de santé,
- après avis du comité médical s'il a bénéficié d'un congé pour raison de santé.

Si un changement d'affectation n'est pas envisageable, le fonctionnaire peut solliciter un reclassement pour raison de santé à son employeur, lequel recueille l'avis du comité médical. Le reclassement correspond au détachement du fonctionnaire dans un nouveau corps de niveau équivalent ou inférieur à son corps d'origine.

**À noter !** Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Lorsque l'agent est temporairement inapte et qu'un reclassement n'est pas envisageable ou n'a pas été sollicité, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé après avis du comité médical (ou de la commission de réforme pour le dernier renouvellement).

Lorsque l'agent est définitivement inapte à toute fonction à l'issue d'un congé pour raison de santé, il est placé en retraite pour invalidité ou licencié.

### Contractuels

À l'issue d'un congé pour raison de santé, les agents contractuels sont placés en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, renouvelable éventuellement une fois pour une période de six mois si le comité médical estime qu'ils sont aptes à reprendre leurs fonctions à l'issue de ce congé.

S'ils ne sont pas aptes, ils sont licenciés.

### Agents stagiaires

À l'issue d'un congé pour raison de santé, l'agent stagiaire inapte provisoirement est placé en congé sans traitement pendant un an renouvelable deux fois après avis du comité médical (ou de la commission de réforme en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle). Une quatrième année est envisageable si l'agent est estimé apte à reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé sans traitement.

L'agent inapte définitivement est licencié ou remis à disposition de son administration d'origine s'il est dans la position dite de « détaché stagiaire ».

### Temps partiel thérapeutique des fonctionnaires et des stagiaires

*Sauf si le stage se déroule dans un établissement de formation ou comporte un enseignement professionnel.*

Après un CMO, un CLD ou un CLM, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé pour une période maximale de six mois, renouvelable une fois.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

**À noter !** Les contractuels bénéficient des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale (art. 2 du décret n°91-155 et art. L. 323-3 et R. 423-3 du code de la sécurité sociale).

### Licenciement d'un contractuel pour inaptitude médicale : cinq étapes à respecter

*À compter de la mise en œuvre des CCP en janvier 2019*

- 1.** Constat médical de l'inaptitude physique à occuper son emploi par le médecin agréé.
- 2.** L'agent est convoqué à un entretien préalable en lettre RAR, au moins cinq jours après la présentation de la convocation.
- 3.** Avis de la commission consultative paritaire départementale.
- 4.** Notification à l'agent de son licenciement et information qu'il peut solliciter un reclassement pour raison de santé (ne concerne que les agents en CDI ou dont le terme du CDD est postérieur à la date de demande de reclassement et pour la seule durée de contrat restante à effectuer).
- 5.** En cas d'absence de demande de reclassement, l'agent est effectivement licencié.

En cas de demande de reclassement, l'administration doit rechercher un poste correspondant. L'agent peut être positionné en congé sans traitement pendant trois mois maximum. S'il est reclassé, le licenciement est caduc ; dans le cas contraire, l'agent est effectivement licencié.

### Quelques jurisprudences...

*Est applicable aux agents contractuels le principe général du droit selon lequel il appartient à l'employeur de reclasser les salariés qui, pour des raisons médicales constatées, ne peuvent plus occuper leur emploi de manière définitive. Toutefois, si le reclassement est impossible faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, l'administration est tenue de licencier l'agent. CAA de Paris, 14 mars 2017, n°16PA00765*

*Est légal le licenciement pour abandon de poste d'un agent dont le comité médical a conclu à l'aptitude au travail sur un poste aménagé et qui a produit de nouveaux arrêts maladie. CAA de Lyon, n°10LY00836*

### Pour aller plus loin...

*Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service, DGOS.*

Précision  
Par définition,  
une synthèse ne saurait  
exposer l'ensemble  
de la complexité d'un  
sujet. Les fiches Clin d'œil  
ne sont que des outils  
quotidiens à destination  
des acteurs hospitaliers.  
Elles ne peuvent  
se substituer à des  
ouvrages plus précis.

3 formation  
accompagnement  
conseil  
GH