

Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

SOMMAIRE

Préambule

Développements

Jurisprudences

**Les arrêts maladies des agents publics :
pour tout comprendre des procédures
et enjeux liés, notamment au droit
d'option...**

Préambule

Ce bulletin a pour objectif de comprendre les différents arrêts de maladie des agents public et leurs conséquences sur la rémunération des agents, en fonction de leurs statuts, titulaire et stagiaire CNRACL, titulaire IRCANTEC (moins de 28/35^{ème}) ou encore contractuels et variable suivant leur ancienneté.

Ne seront pas abordés dans ce bulletin les arrêts maladie dus à des accidents de services, accidents de trajet ou à des maladies professionnelles.

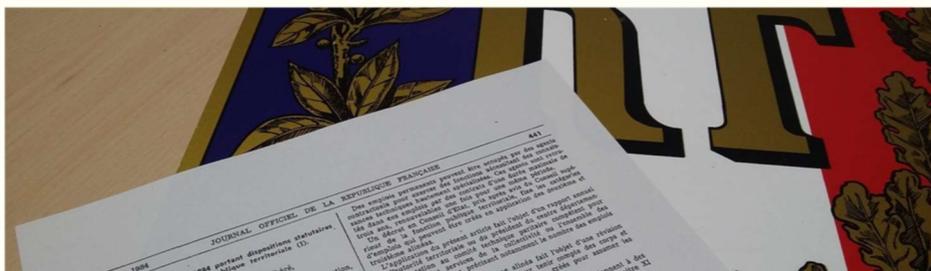
Développement

Les agents publics peuvent présenter des pathologies qui les mettent en impossibilité de travailler.

Vous trouverez sur le site du Centre de Gestion l'ensemble des démarches que vous devez effectuer quand vous réceptionnez un arrêt de travail ([cliquer ici](#)).

Cependant, il faut comprendre les différents types de congés maladie,

- tout d'abord afin de bien expliquer les conséquences à vos agents
- et par la suite, connaître les différentes étapes auxquelles vous êtes soumis.

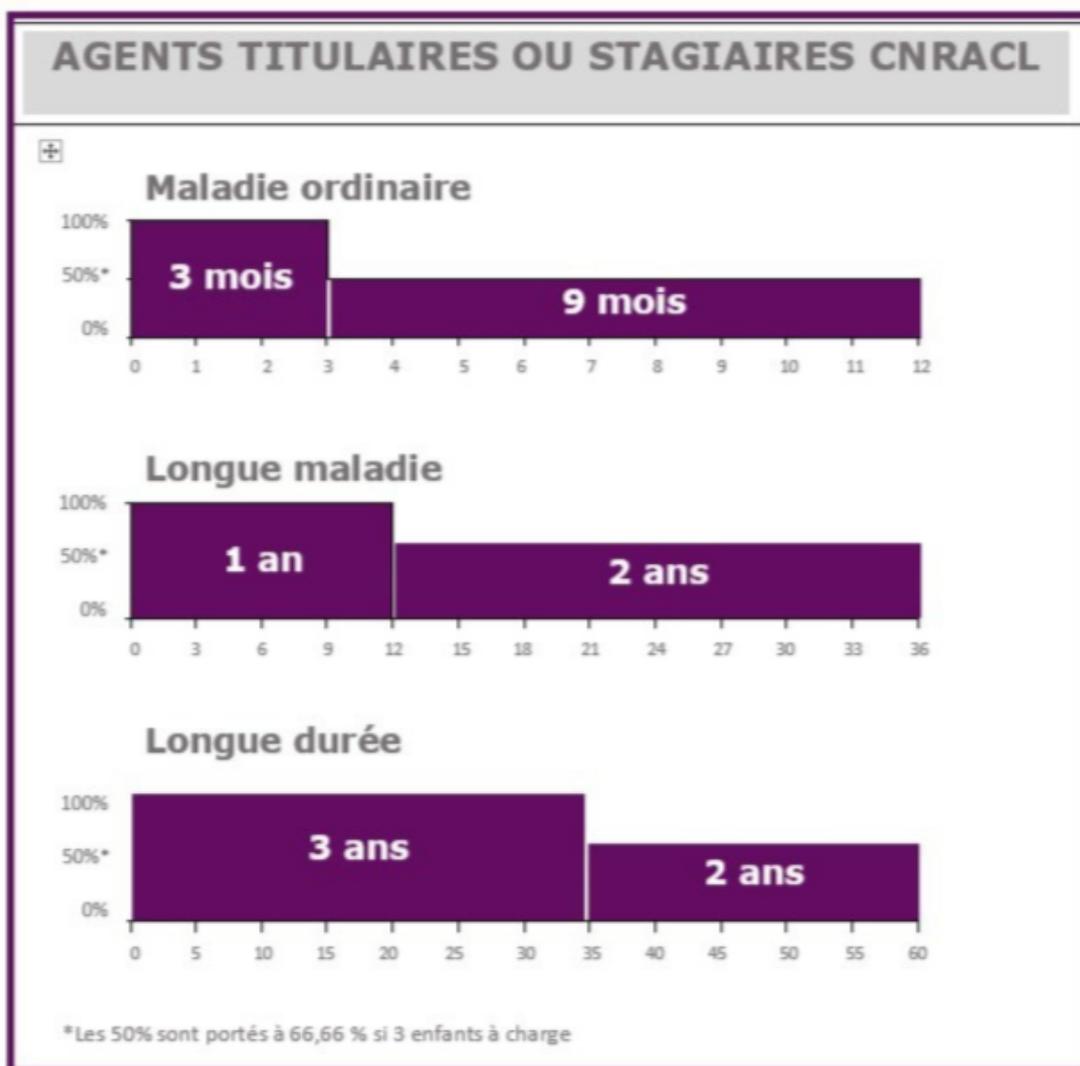


Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES CNRACL (temps de travail supérieur ou égal à 28/35^{ème})

REPARTITION PLEIN TRAITEMENT ET DEMI-TRAITEMENT



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

De la Maladie Ordinaire (MO) au Congé de Longue Maladie (CLM) :

Les agents voient leur traitement amputé de 50 % à partir du 90^{ème} jour d'arrêt, que cet arrêt soit consécutif (3 mois ininterrompu) ou discontinu sur les 365 jours précédents. (exemple : 3 arrêts de 30 jours entrecoupés de reprise de 60 jours par ex)

Lorsque l'agent va passer à demi traitement, **il apparaît opportun de pouvoir l'informer de son droit à demander un congé de longue maladie**, en adressant une demande écrite à sa collectivité, sans attendre le délai de 6 mois d'arrêt consécutif. **Ainsi, vous pouvez saisir le comité médical avant le délai des 6 mois d'arrêt consécutif, et ce à la demande de l'agent.**

Pour rappel, l'obligation de saisir le comité médical du Centre de Gestion afin que cette instance statue sur le type d'arrêt maladie est une obligation pour les employeurs, pour tous les arrêts de maladie ordinaire de 6 mois consécutifs.

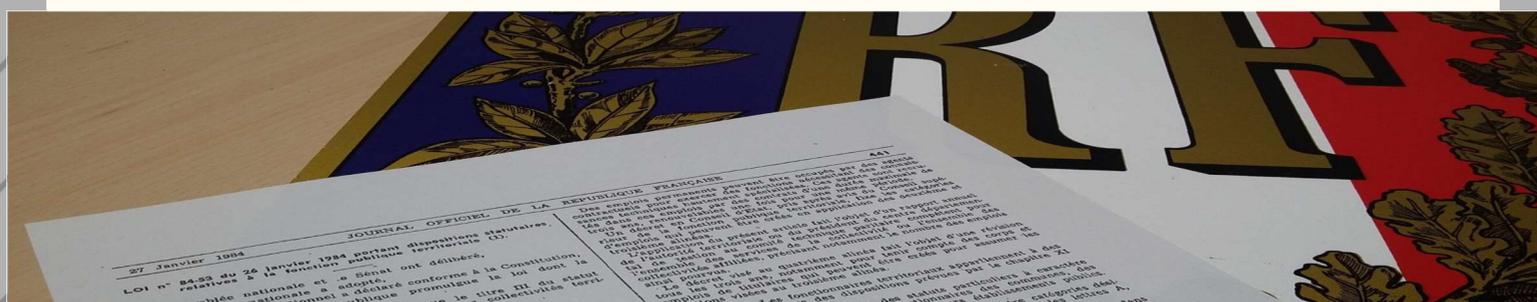
Il est donc important de ne pas avoir placé en congés annuels un agent en arrêt maladie car cela décale de fait, le moment où vous devrez, pourrez, saisir le comité médical.

(Pour rappel : la position de congés annuel est une position d'activité et nécessite donc d'être en capacité de travailler)

Le comité médical, au vu d'éléments médicaux (certificats médicaux du médecin traitant, du ou des médecins spécialistes, éventuellement expertises) vérifiera si la pathologie dont souffre l'agent peut lui permettre l'octroi d'un congé de longue maladie.

Si tel est le cas, l'agent peut alors, s'il accepte ce dernier, retrouver un salaire à plein traitement durant 12 mois, avant de passer à nouveau à demi traitement, sur les deux années qui suivent.

En cas d'octroi d'un congé de longue maladie, le comité médical prend des décisions sur une durée habituelle de 6 mois, afin que le dossier soit revu régulièrement et ainsi réévaluer les possibilités de reprise de l'agent.



Bulletin d'actualités statutaires Novembre 2021

L'arrêté du 14 mars 1986 modifié fixe une liste de maladies ouvrant droit à ce congé de longue maladie. Ces pathologies sont classées, au regard de cet arrêté en CLM soit article 1, soit article 2 ou encore article 3.

Le congé de longue maladie est accordé pour une période de 3 à 6 mois, renouvelable jusqu'à un total de 3 ans.

IMPORTANT : Si l'agent était auparavant en congé de maladie ordinaire, celui-ci est transformé en congé de longue maladie et sa date de début est alors le premier jour du congé de maladie ordinaire.

Cela a pour conséquence un rappel de salaire sur les mois où l'agent était à demi traitement.

Du Congé Longue Maladie au Congé Longue Durée (CLD) : Droit d'option à la fin de la première année de CLM

Ce congé est accordé uniquement lorsqu'un agent est atteint de l'une des 5 pathologies suivantes :

- Tuberculose,
- Maladie mentale,
- Affection cancéreuse,
- Poliomyélite,
- Déficit immunitaire grave et acquis.

A NOTER : Le congé de longue durée n'est accordé qu'une seule fois dans la carrière par groupe de pathologie.

Exemple : un agent féminin âgé de 30 ans est atteint d'un cancer du sein et opte pour transformer son CLM en CLD. A 50 ans, elle est atteinte d'un autre cancer (cancer des intestins par exemple). Si l'agent a utilisé l'intégralité du congé longue durée lorsqu'elle avait 30 ans, elle ne peut plus en bénéficier. **De fait, ce type de congé est valable pour l'ensemble des maladies d'un groupe, et non pas par pathologie.**

Si l'agent n'a utilisé qu'une partie (ex : 2 ans sur les 5 ans), il pourra être placé en **congé de longue durée** pour le restant à courir (3 ans dans cet exemple).

L'octroi d'un congé de longue durée fait suite à un congé de longue maladie et est proposé au terme de la première année de Congé de Longue Maladie et jamais après. A la fin de la première année de congé de longue maladie, c'est-à-dire à partir du moment où l'agent a épuisé son droit à être rémunéré à plein traitement, ce dernier peut demander, soit à passer en congé de longue durée, soit à rester en congé de longue maladie. **Il s'agit du droit d'option de l'agent.**

Vous trouverez tous les modèles de courriers d'informations sur le [lien suivant...](#)

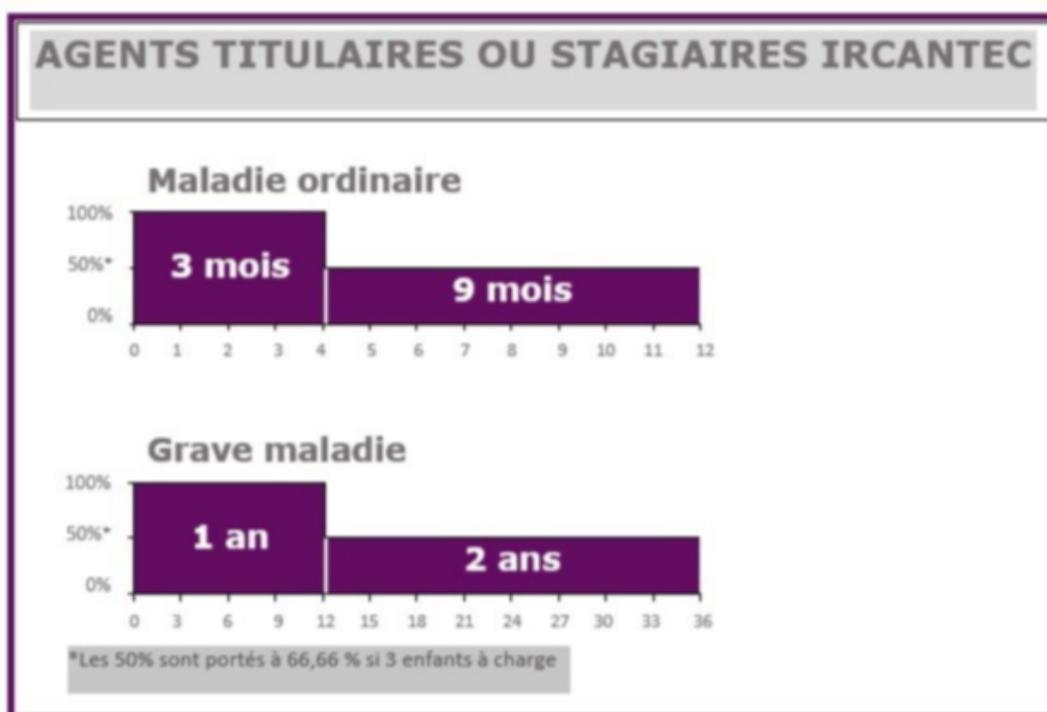
Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

Si le fonctionnaire opte pour le maintien en CLM et non pas le passage en CLD, il ne peut prétendre par la suite à un Congé de longue durée pour la même affection, **qu'après avoir repris ses fonctions au moins un an** entre la fin de son congé de longue maladie et le début de son nouvel arrêt.

Il est donc important de bien réfléchir avant d'opter pour le congé de Longue durée surtout chez des agents jeunes, car ce droit sera amputé pour toute la carrière restante.

AGENTS TITULAIRES OU STAGIAIRES IRCANTEC (temps de travail inférieur à 28/35^{ème})



Les types de congé maladie sont les mêmes, seule la dénomination du Congé de Longue Maladie devient Congé de Grave Maladie. (CGM).

Les pathologies ouvrant droit au Congé de Grave Maladie sont les mêmes, article 1, 2 ou 3.

Il n'existe pas de congés de Longue Durée pour les agents IRCANTEC.

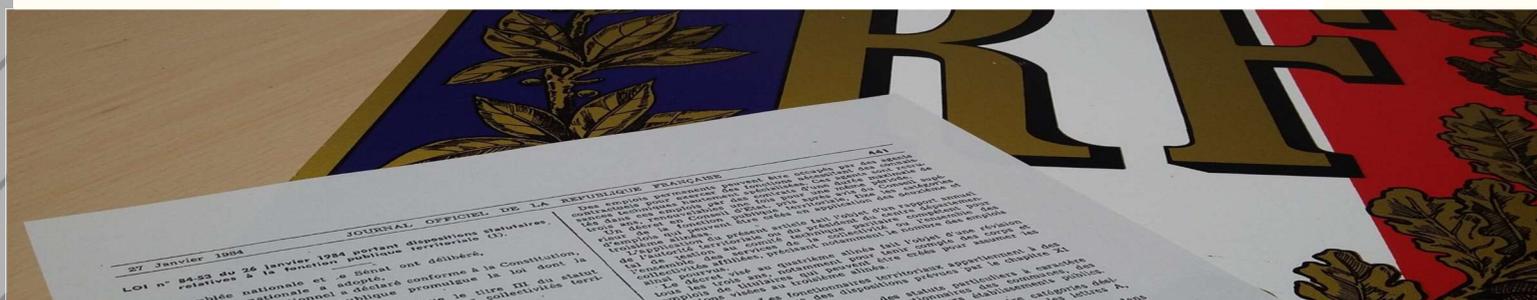
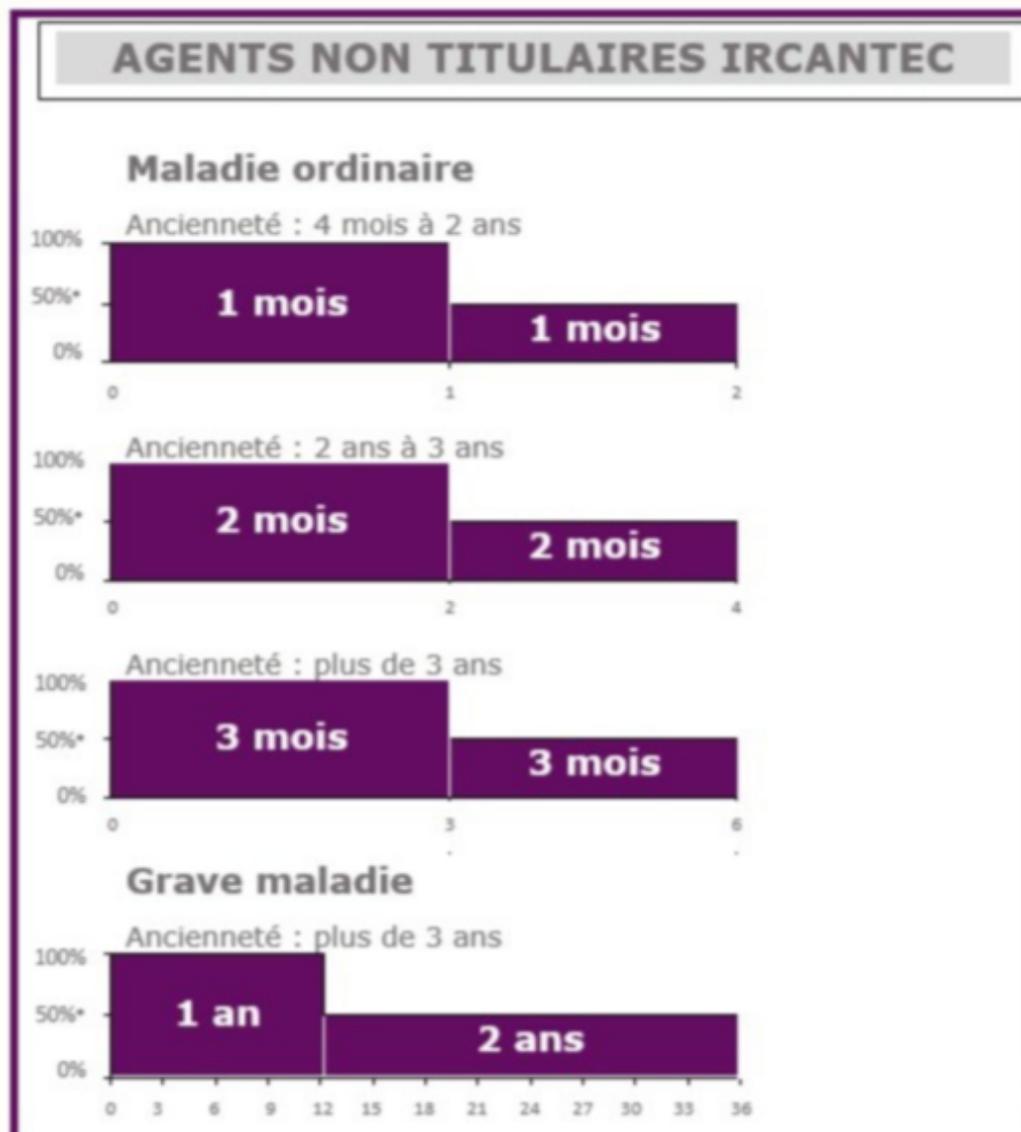


Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

CONTRACTUELS (AGENTS NON TITULAIRES) DE DROIT PUBLIC

Leurs droits à congé et leurs droits à rémunération sont liés à leur ancienneté.



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

UNIQUEMENT POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE PLUS DE 3 ANS D'ANCIENNETÉ :

Les types de congé maladie sont les mêmes, seule la dénomination du Congé de Longue Maladie devient Congé de Grave Maladie. (CGM).

Les pathologies ouvrant droit au Congé de Grave Maladie sont les mêmes, article 1, 2 ou 3.

Il n'existe pas de congés de Longue Durée pour les agents non titulaires.

[Pour en savoir+](#)



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

Jurisprudence

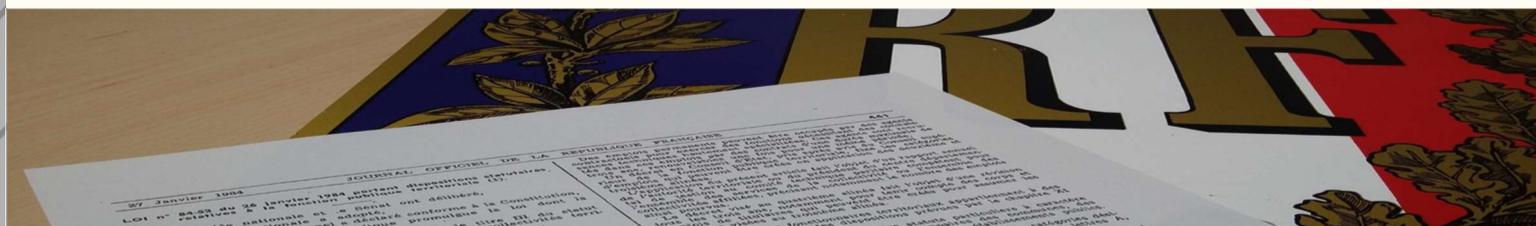
Conseil d'Etat 27 septembre 2021, Req.n°440983 :

Pas d'accident de travail suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique qui n'a pas eu un comportement ou des propos excédant l'exercice normal de ses fonctions.

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, **un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.**

Pour juger que le ministre de la défense n'avait pu légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme A..., qui avait justifié des arrêts de travail entre le 11 février et le 30 septembre 2015, en première instance au TA de Rennes ainsi qu'en appel, la cour administrative d'appel de Nantes avait relevé :

- D'une part qu'au cours de l'entretien professionnel qui avait eu lieu le 10 février 2015, la qualité de ses relations avec ses collègues avait été évoquée défavorablement
- Qu'il lui avait été reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de « ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux » et « d'observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel »
- D'autre part que si sa chef de service indique dans son rapport du 21 mai 2015 être restée calme au cours de cet entretien et avoir conservé un ton mesuré, Mme A... a alors quitté précipitamment cet entretien, qu'elle a produit le lendemain un arrêt de travail de son médecin traitant confirmant l'avoir reçue « en état de choc avec une anxiété généralisée majeure réactionnelle » et qu'un avis d'un expert psychiatre établi au mois de juillet suivant faisait état d'un « tableau anxio-dépressif ayant fait suite au contenu d'un entretien d'évaluation professionnelle à l'origine d'une blessure narcissique. »



Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2021

Le conseil d'état saisi par le ministre de la défense, prend une toute autre décision :

Il analyse les faits comme indiqué ci-dessous :

En déduisant de ces seules constatations que l'entretien d'évaluation de Mme A... était constitutif d'un accident de service, sans relever aucun élément de nature à établir que, par son comportement ou par ses propos, la cheffe de service qui avait conduit cet entretien aurait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, le tribunal administratif de Rennes ainsi que la cour d'appel de Nantes ont inexactly qualifié les faits qui lui étaient soumis.

En effet, il ne ressort pas des pièces du dossier que lors de l'entretien d'évaluation de Mme A... qui a eu lieu le 10 février 2015, la cheffe de service, dont il n'est pas contesté qu'elle est « restée calme » et a « conservé un ton mesuré », **ait tenu des propos ou ait adopté un comportement qui auraient excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.**

La circonstance que Mme A... aurait ressenti « un choc » à l'écoute de reproches qui lui ont été faits à cette occasion, lequel aurait provoqué un syndrome anxio-dépressif, n'est pas, par elle-même, de nature à établir qu'elle aurait été victime d'un accident de service.

Par suite, c'est à tort que, pour faire droit à la demande de Mme A... tendant à ce que sa pathologie soit reconnue imputable au service, le tribunal administratif de Rennes avait estimé que cette pathologie présentait un lien suffisamment direct et certain avec l'entretien d'évaluation pour être regardée comme un accident de service.

CAA de Marseille, 1er avril 2021, req . n°19MA04083 : Evaluation de la perte de confiance envers un directeur général adjoint des services, pour la suppression du détachement sur emploi fonctionnel.

Suite à différents contrôles réalisés par la Cour régionale des comptes, au sein du département du Var, une directrice générale adjointe, a fait l'objet de la part de son Président de la suppression de son détachement sur l'emploi fonctionnel de DGA.

Ces contrôles avaient, en effet, révélé que les attributions de l'agente avaient été détournées et qu'elles ne correspondaient pas à celles d'un DGA.

De surcroît, l'agente n'était autre que la fille de l'ancien président du Conseil Départemental. L'intéressée a saisi le TA de Toulon pour demander l'annulation de cette décision. Demande rejetée pour la plaignante, procédure devant la CAA de Marseille. Le fait que la directrice générale adjointe se soit trouvée placée dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire à l'accomplissement de ses missions, peut légalement justifier qu'elle soit déchargée de ses fonctions. Pour le juge, l'autorité territoriale n'accordant plus à l'agente la confiance nécessaire, la décision à son encontre n'était pas litigieuse.

