

Le congé de grave maladie des fonctionnaires affiliés au régime général

Références :

- Code de la fonction publique, art. L115-1 à L115-6 ; L822-1 à L822-5 ; L822-27 à L822-30
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires, art. 24 à 27
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, art. 14 à 17
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, art. 36 à 43
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT, art. 7
- Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la FPT, art. 2
- Circulaire du 24 juillet 2003 concernant le traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires
- Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie

Les fonctionnaires **stagiaires** et **titulaires** nommés dans des emplois permanents créés par délibération à temps non complet pour une durée hebdomadaire de **moins de 28 heures**, sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire. Ces agents ont droit à un **congé de grave maladie** dont la durée totale peut atteindre **3 ans**, s'ils sont atteints d'une affection les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité et nécessitant un traitement et des soins prolongés (Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 36)

PROCEDURE D'ATTRIBUTION

L'attribution du congé de grave maladie se fait sur demande du fonctionnaire, appuyée par un, **sur certificat médical** émanant d'un médecin, stipulant que l'état de santé de son patient nécessite l'octroi d'un tel congé.

L'intéressé est alors soumis à l'examen d'un **spécialiste agréé** compétent pour l'affection en cause et le congé de grave maladie sera accordé par décision de l'autorité territoriale, **sur avis du Conseil médical en formation restreinte** (Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 36).

Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire, la 1ère période de congé de grave maladie part **du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie** et donc, le congé de maladie ordinaire initialement accordé est requalifié en congé de grave maladie.

Le congé pour grave maladie peut être accordé **par période de 3 à 6 mois**.

Renouvellement du congé de grave maladie :

La demande de renouvellement doit être adressée à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical du médecin de l'agent, indiquant que le congé de grave maladie doit être prolongé et précisant la durée (période de 3 à 6 mois).

Le conseil médical en formation restreinte ne sera saisi pour avis que dans les cas suivants :

- renouvellement du congé de grave maladie à épuisement des droits à plein traitement
- dernier renouvellement du congé de grave maladie
- pour avis sur la situation de l'intéressé à la fin de ses droits statutaires à congé de grave maladie

- pour avis sur la reprise des fonctions à l'issue d'une période de congé de grave maladie, si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou en cas de placement d'office.

Ainsi, sauf dans les cas où le conseil médical doit être saisi, la reprise s'effectue sur présentation **d'un certificat médical d'aptitude à la reprise** délivré par un médecin.

L'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical du fonctionnaire par **un médecin agréé au moins une fois par an**. Dans le cadre d'un placement d'office, l'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical de l'intéressé par un médecin agréé à l'issue de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement.

Le conseil médical peut être saisi par l'autorité territoriale ou l'agent en cas de contestation des avis rendus par les médecins agréés.

La **durée maximum du congé de grave maladie** est fixée à **3 ans quelle que soit l'affection**.

Le droit intégral à congé de grave maladie se **reconstitue**, puisque l'agent qui a épuisé 3 ans de congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature, avant d'avoir repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant 1 an.

REMUNERATION

Jour de carence :

Le délai de carence ne s'applique pas au congé de grave maladie (*Loi n° 2017-1837 du 30.12.2017, art. 115, II, 3°*).

Traitement indiciaire :

Pendant la période de congé de grave maladie, le fonctionnaire perçoit son **plein traitement** pendant **12 mois** et un **demi-traitement les 24 mois suivants**.

Périodes rémunérées à plein traitement :

- 100% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,
- 100% de la Nouvelle Bonification Indiciaire,

Périodes rémunérées à demi-traitement : les éléments de la rémunération à verser sont :

- 50% du traitement indiciaire,
- 100% de l'indemnité de résidence,
- 100% du supplément familial de traitement,
- 50% de la Nouvelle Bonification Indiciaire,

*A noter qu'avant le 1er juillet 2020, le fonctionnaire en congé de maladie, lorsqu'il était en période de demi-traitement et avait **3 enfants ou plus à charge**, voyait son demi-traitement porté à **66,66%** à partir du **31ème jour** d'arrêt de maladie.*

Cette disposition est supprimée par l'article 85 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, de financement de la sécurité sociale pour 2020, qui modifie l'article L323-4 du Code de la sécurité sociale.

Régime indemnitaire :

Le maintien du **régime indemnitaire** dépend de la **délibération** prise par l'employeur et cette délibération doit être prise au regard du **principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE)**.

Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, **prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation**. La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE est fixée par le décret n° 2010-997 du 26.08.2010.

Le **décret n° 2024-641 du 27.06.2024** modifie plusieurs aspects du régime de **maintien des primes et indemnités** pour les fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat en cas de congé pour raison de santé, en modifiant notamment le décret n° 2010-997 du 26.08.2010.

Ce dernier prévoyait jusqu'à présent la suspension des primes et indemnités en cas de **congé de longue maladie (CLM)** ou de **congé de grave maladie (CGM)**.

Désormais, ce **régime indemnitaire** sera **partiellement maintenu** pour les fonctionnaires de l'Etat en CLM ou CGM, selon les modalités suivantes :

- **33%** du montant des primes et indemnités sera maintenu durant la première année du congé.
- **60%** du montant des primes et indemnités sera maintenu durant la deuxième et la troisième année du congé.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux rémunérations versées aux fonctionnaires de l'Etat à compter du **1er septembre 2024**.

Les collectivités territoriales pourront prendre en compte ces modifications pour ajuster leurs propres régimes indemnitaires en conformité avec le principe de parité.

En cas de pluralité d'employeurs (agents intercommunaux) :

Le fonctionnaire fournit l'arrêt de travail de son médecin à la **collectivité qui l'emploie le plus grand nombre d'heures** ou bien à la collectivité qui l'a recruté la première si celui-ci est employé à temps égal dans les différentes collectivités. La collectivité destinataire de l'arrêt de travail en informe la ou les autres collectivités. Ces collectivités s'accordent sur le nom du médecin agréé susceptible de procéder à un contrôle.

Calculs des pleins et demi-traitement en cas de congés de maladie ordinaire discontinus :

La durée maximale du congé de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs et, dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie ordinaire à plein traitement tant que, pendant la période de référence d'1 an incluant le jour d'arrêt de travail considéré [c'est-à-dire le 1^{er} jour de l'arrêt de travail qui vous est présenté], il ne lui a pas été attribué 3 mois de congés de maladie ordinaire à plein traitement (90 jours).

Ainsi, à chaque fois qu'un arrêt de travail intervient, il faut réétudier les droits à rémunération de l'agent pour chacun des jours d'arrêt car la période de référence d'1 an est mobile.

Au cours de la période de référence d'1 an précédant l'arrêt de travail présenté, on ne prend en compte que les congés de maladie de même nature : les périodes autres que celles correspondant à du congé de maladie ordinaire sont donc exclues.

LA FIN DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE : APTITUDE A LA REPRISE

Appréciation de l'état de santé :

Si la durée du congé de maladie ordinaire est inférieure à 12 mois consécutifs, le fonctionnaire reprend ses fonctions **sans formalité**.

La collectivité peut faire expertiser l'agent par un médecin agréé si elle a un doute sur son état de santé, lui seul est compétent en matière d'aptitude.

Elle peut également demander un certificat de reprise du médecin traitant.

Le fonctionnaire peut être soumis à une visite médicale de reprise effectuée par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, si l'autorité a demandé au médecin de mettre en place ce type de visite.

Le fonctionnaire est dès lors dans l'obligation d'obéir aux ordres et de se présenter à ce contrôle, sous peine d'encourir une sanction disciplinaire (*Code général de la fonction publique, art. L121-10*).

Si il était en congé de maladie ordinaire pendant **12 mois consécutifs**, le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions que s'il est déclaré apte par le **Conseil médical en formation restreinte**.

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire physiquement apte à reprendre son service reprend son ou ses emplois précédents ou un ou des emplois équivalents. (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 39*)

Le fonctionnaire qui refuse, sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la Commission administrative paritaire (*Décret n° 87-602 du 30.07.87, art. 17*).

Aucune disposition ne confère au fonctionnaire le droit d'être réintégré à l'issue d'un congé de maladie dans l'emploi qu'il occupait lors de l'obtention de ce congé (CAA de Paris n° 00PA00846 du 04.11.2003).

L'aptitude à la reprise des fonctions peut s'accompagner d'aménagements ou de recommandations sur proposition du médecin du travail (*Décret n° 85-603 du 10.06.1985, art. 24*).

L'autorité territoriale ne peut pas placer l'agent déclaré apte sous réserve d'aménagement de poste, en disponibilité d'office pour maladie. Le placement en disponibilité d'office ne se justifie que si le fonctionnaire est inapte.

A – Reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique

Le décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021, relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale, vient fixer pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Conditions d'octroi :

Le Code de la sécurité sociale prévoit que **l'indemnité journalière** de maladie peut être maintenue, en tout ou partie, en cas de reprise du travail à temps partiel, pendant une **durée fixée par la CPAM**, à condition que :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de son état de santé,
- soit parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Procédure :

L'agent adresse les volets 1 et 2 de la prescription de temps partiel thérapeutique établie par son médecin à la CPAM à laquelle il est rattaché et en adresse le volet 3 à son employeur.

Lorsque le **médecin conseil de la CPAM** a rendu un avis favorable au paiement d'indemnités journalières, l'employeur autorise le temps partiel thérapeutique qui peut aussitôt commencer.

En effet, pour que l'agent affilié au régime général puisse bénéficier de l'indemnité journalière versée par la CPAM, il doit remplir les conditions d'éligibilité au versement de cette indemnité journalière définies à l'article L323-3 du Code de la sécurité sociale. Par conséquent, c'est le médecin conseil de la CPAM qui se prononcera sur l'octroi du temps partiel thérapeutique pour une durée adaptée à l'état de santé de l'agent

A noter que les dispositions qui prévoient la prise d'effet de l'autorisation à la date de réception de la demande par l'autorité territoriale ne sont pas applicables aux agents relevant du régime général.

L'employeur doit informer le **médecin du travail** des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-8*).

Un refus d'accorder un temps partiel thérapeutique, décision administrative défavorable, devra être **motivé** (*Code des relations entre le public et l'administration, art. L211-2*).

Durée :

Les prolongations se font selon la même procédure que pour l'octroi initial.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de 1 à 3 mois **dans la limite d'1 année** (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-2*).

Les quotités de temps partiel thérapeutique :

Les quotités de temps de travail admises dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique sont fixées à **50 %**, **60 %**, **70 %**, **80 %** ou **90 %**, de la durée hebdomadaire de service du ou des emplois à temps non complet que le fonctionnaire occupe (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 34-1*).

Lorsque l'agent occupe **des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités** ou établissements publics, cette quotité est **répartie** entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 34-1*).

Rémunération :

A temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général perçoit :

- de la part de son employeur, la rémunération correspondant à sa quotité de temps de travail à temps partiel thérapeutique,
- de la part de la CPAM dont il relève, des indemnités journalières.

L'agent à temps partiel thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires, ni d'heures complémentaires (*Décret n° 87-602 du 30.07.1987, art. 13-9*).

Fin du temps partiel thérapeutique :

A l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend ses fonctions à temps plein.

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au temps partiel thérapeutique et qui n'est pas en capacité de reprendre ses fonctions à temps plein, peut demander à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ou de droit, s'il en remplit les conditions. Il pourra éventuellement bénéficier d'un congé de maladie, s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie.

B – Aménagement des conditions de travail

L'aménagement peut porter sur :

- un allègement des tâches à accomplir,
- l'octroi de temps de repos,
- les horaires,
- l'aménagement matériel du poste de travail.

L'aménagement est proposé :

- par le médecin du service de médecine préventive. En effet, le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin du travail, sa décision doit être motivée par écrit et le Comité technique paritaire doit en être tenu informé (*Décret n° 85-603 du 10.06.1985, art. 24*).
- **ou** par le conseil médical, consulté par l'autorité territoriale à l'expiration d'un congé de maladie ou d'une disponibilité d'office pour maladie. Un rapport écrit du médecin de prévention lui est obligatoirement remis.

C – Changement d'affectation

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

Ce changement d'affectation est prononcé par l'autorité territoriale après avis :

- du conseil médical, à l'**expiration** des droits statutaires à congé de maladie, qui constatera que l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et qui, en parallèle, constatera que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un autre emploi de son grade.
- de la commission administrative paritaire,
- du médecin du service de médecine professionnelle et préventive si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

Le changement d'affectation ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire. Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable le ou les postes qui lui sont proposés peut-être licencié après avis de la commission administrative paritaire (*Décret n° 87-602 du 30.07.87, art. 17*).

A- Reclassement

Ce n'est qu'après avoir conclu à l'impossibilité de mettre en œuvre un aménagement des conditions de travail ou un changement d'affectation que la procédure de reclassement dans un autre grade intervient.

Elle ne peut être engagée que si le fonctionnaire titulaire est reconnu, de manière définitive, inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré physiquement inapte à l'exercice de ses fonctions, de façon définitive, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher à le reclasser dans un autre emploi (*Principe général de droit, Conseil d'Etat n° 227868 du 02.10.2002, CCI Meurthe et Moselle*).

L'autorité territoriale invite donc le fonctionnaire à présenter une demande écrite de reclassement.

Le fonctionnaire qui refuserait le poste de reclassement compatible avec son état de santé qui lui est proposé peut se voir licencié pour inaptitude physique.

L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de reclasser un fonctionnaire devenu inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions si aucun poste correspondant à son état de santé n'est vacant ou si le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de diplômes ou d'ancienneté requises pour accéder au nouvel emploi proposé.

Le reclassement intervient après avis :

- du **conseil médical** sur l'inaptitude définitive aux fonctions et sur l'aptitude à exercer les fonctions d'un autre grade et ce, après un congé de maladie non imputable au service.
- **et** de la **commission administrative paritaire**.

L'autorité territoriale peut reclasser le fonctionnaire selon 3 modes :

- **Recrutement** : dans un autre cadre d'emplois,
- **Détachement** : à la fin de la période de détachement, en cas d'inaptitude temporaire, la situation du fonctionnaire sera réexaminée par le conseil médical. Si le conseil médical émet l'avis que l'agent est inapte définitivement à ses anciennes fonctions, le fonctionnaire pourra être intégré dans son nouveau cadre d'emplois (*Code général de la fonction publique, art. L826-4*).
- **Intégration** : dans un autre grade du même cadre d'emplois (*Code général de la fonction publique, art. L826-3*).

B- Période de préparation au reclassement (PPR)

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire titulaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, celui-ci a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement.

(Articles L826-2 et L826-7 du code général de la fonction publique ; Article 2 décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

La période de préparation au reclassement est proposée au fonctionnaire titulaire par l'autorité territoriale, le président du CNFPT (pour les fonctionnaires de catégorie A+) ou le président du CDG (pour les fonctionnaires de catégories A, B et C)

(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Cette proposition intervient après avis du conseil médical.

Dès réception de l'avis du conseil médical, il incombe à l'autorité territoriale d'informer l'agent de son droit à une période de préparation au reclassement

Lorsque l'agent refuse la proposition qui lui est faite de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, il présente une demande de reclassement.

(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Objet de la période de préparation au reclassement :

La période de préparation au reclassement vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

(Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Au terme de la période de préparation au reclassement, l'intéressé présente une demande de reclassement.

(Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Déroulement de la période de préparation au reclassement :

La période de préparation au reclassement débute :

- si l'agent est en fonction : à compter de la réception de l'avis du conseil médical.
- si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du conseil médical : à compter de sa reprise de fonction.

(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

La période de préparation au reclassement peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Ces périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public relevant d'une des trois fonctions publiques, à l'exclusion des assemblées parlementaires et de la magistrature

(Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Élaboration d'un projet de préparation au reclassement :

(Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Un projet est établi par l'autorité territoriale et l'instance de gestion compétente conjointement avec l'agent. Il définit :

- le contenu de la préparation au reclassement,
- les modalités de sa mise en œuvre,
- la durée au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement,
- la périodicité de l'évaluation prévue à l'article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Ce projet fait l'objet d'une convention entre ces trois parties.

Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de préparation au reclassement est communiqué au service de médecine professionnelle et de prévention, pour information, avant sa notification au fonctionnaire.

L'autorité territoriale et le président du CNFPT ou le président du CDG engagent en outre avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG qui en est signataire transmet la convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

Durant la période d'élaboration du projet de convention, l'agent peut bénéficier, dans son administration d'affectation ou dans toute administration ou établissement public, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

(Article 2-2 et 2-1 al 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Notification du projet :

(Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire doit signer cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification. A défaut, il est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

Évaluation, modification et terme de la convention :

(Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet d'une évaluation régulière réalisée par l'autorité territoriale ou l'instance de gestion compétente, conjointement avec l'agent. La périodicité de cette évaluation est fixée dans la convention.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

Le projet peut être écourté :

- en cas de manquements caractérisés de l'agent au respect des termes de la convention
- ou lorsqu'il est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou l'instance de gestion compétente.

Situation de l'agent pendant la période de préparation au reclassement :

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il perçoit le traitement correspondant.

(Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

Fin de la période de préparation au reclassement :

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Par exception, lorsque l'agent a présenté une demande de reclassement,

il peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement, dans la limite de la durée maximum prescrite de trois mois pour la conduite de la procédure de reclassement.

(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

La demande de reclassement :

Le reclassement ne peut avoir lieu que sur la base d'une demande expresse de l'agent concerné *(Article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*.

De même, lorsque l'agent refuse la proposition qui lui est faite de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, il présente une demande de reclassement *(Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985)*.

Si l'agent ne sollicite pas son reclassement de sa propre initiative, l'autorité territoriale ne peut prendre d'office une mesure de reclassement *(CAA Bordeaux n° 08BX00207 du 28 mai 2009)*.

Alors la collectivité peut le mettre en disponibilité d'office *(CE n° 328476 du 1^{er} décembre 2010)*.

Aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement *(CE n° 355524 du 17 mai 2013)*.

C- Disponibilité d'office pour maladie

L'autorité territoriale placera le fonctionnaire territorial en disponibilité d'office pour maladie si l'agent :

- a épuisé ses droits statutaires à 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire,
- ou a épuisé ses droits statutaires à 3 ans de congé de grave maladie,
- **et** est inapte à la reprise de ses fonctions,
- **et** s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire.

(Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 40 et décret n° 86-68 du 13.01.1986, art. 19)

Procédure :

En vue d'un placement en disponibilité d'office pour maladie et après épuisement des droits statutaires à congé de maladie ordinaire (1 an), à congé de grave maladie (3 ans), la collectivité territoriale devra saisir, pour avis, le **conseil médical en formation restreinte**.

Durée :

La durée de la disponibilité d'office pour maladie ne peut excéder **1 année**. Elle peut être renouvelée **2 fois** pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du Conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

(Décret n° 86-68 du 13.01.1986, art. 19)

Incidence sur la carrière :

Le fonctionnaire en disponibilité d'office pour maladie conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité.

Rémunération :

Les dispositions statutaires ne prévoient aucune rémunération :

- durant la disponibilité pour inaptitude physique dont peut bénéficier le fonctionnaire titulaire
- durant le congé sans traitement pour inaptitude physique qui peut être accordé au fonctionnaire stagiaire

Cependant, s'ils remplissent les conditions exigées, les fonctionnaires concernés peuvent prétendre, durant ces périodes, aux prestations en espèces prévues par le régime général :

- les indemnités journalières de maladie
- une pension d'invalidité

Pour pouvoir prétendre à la pension d'invalidité, l'agent doit notamment :

- présenter une invalidité d'au moins 2/3 (*Code de la sécurité sociale, art. L341-1 et R341-2*)
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite (*Code de la sécurité sociale, art. L341-15*)
- justifier à la fois d'une durée minimale d'affiliation et, au cours d'une période de référence, soit d'un montant minimum de cotisations, soit d'un nombre minimum d'heures de travail (*Code de la sécurité sociale, art. L341-2*)

E- Licenciement pour inaptitude physique

Contrairement aux agents titulaires qui sont affiliés à la CNRACL, les agents affiliés au régime général ne peuvent pas bénéficier d'une retraite anticipée pour invalidité.

Le fonctionnaire titulaire relevant du régime général qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service ou de la période de disponibilité pour inaptitude physique temporaire et qui ne peut être reclassé, est **licencié** (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 41*).

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une **indemnité de licenciement** (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 41-1*).

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel défini à l'article 32 du décret n° 91-298 du 20.03.1991 pour chacune des douze premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.

Le **traitement à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité**, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 32*).

Les **services à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité** de licenciement sont les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions. Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte (*Décret n° 91-298 du 20.03.1991, art. 31*).

FIN DES CONGES : CAS PARTICULIER DE L'AGENT STAGIAIRE

A- Changement d'affectation

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

Ce changement d'affectation est prononcé par l'autorité territoriale après avis :

- du conseil médical qui constatera, à l'expiration des droits à congés de maladie, que l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et qui, en parallèle, constatera que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un autre emploi de son grade.
- de la Commission administrative paritaire,
- du médecin du service de médecine professionnelle et préventive si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie (*Décret n° 85-1054 du 30.09.85, art. 1*).

Le changement d'affectation ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire. Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable le ou les postes qui lui sont proposés peut-être licencié après avis de la Commission administrative paritaire (*Décret n° 87-602 du 30.07.87, art. 17*).

B- Reclassement pour inaptitude physique

Bien que la période de stage soit destinée à apprécier l'aptitude générale (professionnelle et physique) à occuper l'emploi dans lequel l'agent a été nommé, le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier d'un éventuel **aménagement des conditions d'exercice de ses fonctions** ou d'une **affectation à un autre emploi correspondant à son grade** (*CAA Lyon n° 98LY00425 et 98LY00426 du 20.03.2001, Melle Guenot*).

En application du principe général de droit, il appartient à l'employeur local de reclasser le stagiaire définitivement inapte, par la voie du recrutement dans un autre grade. L'agent sera soumis à une **nouvelle période de stage** pour la durée prévue par le statut particulier (*TA Versailles n° 004246-013505 du 21.11.2002, Mme X, La Poste et TA de Rennes n° 023806 du 02.10.2003, CAA de Nantes n° 07NT00789 et n° 07NT00870 du 23.11.2007*).

C- Congé sans traitement

A la fin de ses droits statutaires à congés de maladie rémunérés, l'agent stagiaire **inapte temporairement à ses fonctions** est placé en **congé sans traitement** (*Décret n° 92-1194 du 04.11.92, art. 10*).

Procédure :

Le congé sans traitement, position du fonctionnaire stagiaire qui a épuisé tous ses droits à congés de maladie rémunérés, est prononcé sur avis du **conseil médical**

Durée :

L'agent stagiaire est placé en congé sans traitement pour **1 an** renouvelable une fois. Un second renouvellement ne sera accordé que s'il s'avère que l'agent pourra reprendre ses fonctions avant l'expiration de cette 3^{ème} année de congé sans traitement.

Rémunération :

Pendant la durée du congé sans traitement, le stagiaire ne perçoit **aucune rémunération** et son stage est interrompu.

Cependant, se l'agent stagiaire remplit les conditions exigées, il peut prétendre, durant ces périodes, aux prestations en espèces prévues par le régime général :

- les indemnités journalières de maladie
- une pension d'invalidité

Pour pouvoir prétendre à la pension d'invalidité, l'agent doit notamment :

- présenter une invalidité d'au moins 2/3 (*Code de la sécurité sociale, art. L341-1 et R341-2*)
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite (*Code de la sécurité sociale, art. L341-15*)
- justifier à la fois d'une durée minimale d'affiliation et, au cours d'une période de référence, soit d'un montant minimum de cotisations, soit d'un nombre minimum d'heures de travail (*Code de la sécurité sociale, art. L341-2*)

A l'expiration du congé sans traitement, l'autorité territoriale doit saisir le conseil médical pour qu'il émette un avis sur l'aptitude du stagiaire.

Si l'agent est déclaré apte, il est réintégré dans son emploi et poursuit son stage qui avait été interrompu.

Si l'interruption est d'une durée supérieure à un an et si la durée du stage effectuée avant cette interruption est inférieure à la moitié de la durée statutaire, l'autorité territoriale peut demander au stagiaire d'accomplir à nouveau l'**intégralité de son stage** (*Décret n° 92-1194 du 04.11.1992, art. 8*).

D- Licenciement pour inaptitude physique

La collectivité employeur peut mettre fin au stage d'un agent en raison de son inaptitude physique si :

- L'agent stagiaire est reconnu **inapte de façon définitive et absolue** à ses fonctions,
- L'agent a **épuisé ses droits statutaires à congés de maladie** rémunérés ou a épuisé une période de congé sans traitement,
- Le **reclassement** dans un autre emploi est **impossible**.

Le licenciement n'interviendra qu'après **avis conforme du conseil médical** s'il fait suite à un congé de maladie non imputable au service.

Dès lors que **l'inaptitude physique définitive et absolue** est matériellement établie et que l'impossibilité d'un reclassement est constatée, le licenciement pour inaptitude ne pourra prendre effet qu'à l'issue de la procédure respectant les droits de la défense.

En effet, l'agent doit être **prévenu** par son employeur de la mesure envisagée à son encontre. Il doit également être informé des possibilités qu'il a de consulter son dossier et de faire entendre le médecin de son choix devant l'instance médicale saisie par l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de licenciement.

E- Conséquences du licenciement pour inaptitude physique

L'agent stagiaire licencié pour inaptitude physique et atteint d'une **invalidité non imputable au service** réduisant d'au moins 2 tiers sa capacité de travail ou de gain peut, sans condition d'âge, prétendre à une **pension d'invalidité**, sous réserve de remplir les conditions d'immatriculation et de salaire prévues aux articles L341-2 et R313-3 du Code de la Sécurité sociale.

Le **montant de la pension** est fonction de la catégorie dans laquelle est classé l'intéressé (il en existe 3) et est calculé selon le dernier traitement brut annuel d'activité augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement correspondant à l'indice de rémunération perçu au moment de la décision d'attribution (*Code de la Sécurité sociale, art. L341-1*).

La pension d'invalidité est versée par la CPAM..

La pension peut être révisée à tout moment en raison de modifications intervenues dans l'état d'invalidité de l'intéressé. Elle peut aussi être suspendue dans le cas où le bénéficiaire reprend une activité.

Le versement de la pension prend fin dès que l'agent atteint l'âge légal de départ à la retraite et est remplacée par une pension vieillesse versée par le régime général de la Sécurité sociale.

DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS EN CONGE DE MALADIE

A- Les obligations de l'agent en congé de maladie

Le fonctionnaire territorial placé en congé pour indisponibilité physique reste en position d'activité. A ce titre, il est soumis à l'ensemble des obligations de son statut et bénéficie de tous ses droits notamment de son droit à traitement (*CE 114966 du 19.6.92 / Commune de Brugnières c/Mme Raynal*)

Mais du fait même de son état de santé, il doit obéir à des obligations particulières et n'a de droits que s'il satisfait à ces obligations.

Les obligations qui incombent à l'agent placé en congé de maladie ordinaire sont les suivantes.

Transmission du certificat médical :

Il doit obligatoirement dans le délai de 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, adresser à l'autorité territoriale un certificat médical pour tout arrêt et toute prolongation, délivré par :

- un médecin,
- un chirurgien-dentiste,

- une sage-femme.

Le certificat doit comporter les coordonnées du prescripteur de l'arrêt, la durée de l'incapacité, la date d'établissement, la signature et l'adresse où l'agent peut être visité (*Décret 87-602 du 30 juillet 1987 – art 15*).

Les médecins traitants ont désormais l'obligation de faire figurer sur les certificats d'arrêt de travail les motifs médicaux justifiant leur avis.

L'agent doit adresser les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à sa CPAM et le volet n°3 à son employeur.

En cas de non-respect du délai de 48 heures pour transmettre l'arrêt de travail, l'employeur informe l'agent, par courrier :

- du retard constaté,
- que l'agent s'expose à une réduction de sa rémunération en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant ce premier envoi tardif.

En effet, en cas de **nouvel envoi tardif** d'un arrêt de travail, la rémunération due, entre la date d'établissement du nouvel arrêt et la date de sa transmission à l'employeur, est **réduite de moitié**.

A noter que le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.

Contrôles et contre-visites :

Il doit se soumettre, à tout moment, à la contre-visite effectuée par un médecin agréé à la demande de l'autorité territoriale.

A noter que l'agent est obligatoirement soumis à un examen de contrôle, effectué par un médecin agréé, au moins 1 fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.

L'administration est en droit de contrôler le respect des obligations du congé, c'est-à-dire celles mentionnées sur le certificat médical, à condition de procéder légalement : elle doit prévenir le fonctionnaire du contrôle et des sanctions auxquelles il s'expose en ne se soumettant pas à ce contrôle (*CE 30723 du 29.4.83 / Ville de Tinquieux*).

L'agent doit se plier aux ordres donnés par l'autorité territoriale notamment aux examens qu'elle lui impose. L'impossibilité de contrôler l'agent entraîne une suspension de son traitement. (*CE 78592 du 24.10.90 / Mauge ; Décret 87-602 du 30.7.87 – art 15*).

Outre le dispositif de contrôle médical prévu par le statut, les agents territoriaux qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale peuvent également faire l'objet de mesures de contrôle mises en places pour ce régime par les **CPAM**. Ce contrôle pourra en particulier avoir des effets sur le versement des indemnités journalières.

Cessation de tout travail rémunéré :

Le fonctionnaire malade est soumis à l'interdiction de cumul et ne peut se livrer à aucune activité professionnelle sans une autorisation préalable de sa collectivité (*CE 10611 du 15.12.54 / Rouaix – Recueil Lebon p 663*).

Cette obligation s'impose également lorsque l'activité privée lucrative n'a pas donné lieu au versement d'un salaire mais a été assortie d'une rémunération indirecte par le versement d'un avantage pécuniaire exagéré versé par la société qui l'employait (*CE 147020 du 22.5.96 / M. Decousu*).

L'agent doit également informer son employeur de tout changement de résidence.

Acceptation du poste assigné :

L'agent déclaré apte doit reprendre effectivement ses fonctions et accepter le poste qui lui est assigné.

Il doit occuper son emploi, soit un autre emploi correspondant à son grade si les nécessités du service ont obligé l'autorité territoriale à remplacer l'agent par un fonctionnaire par la voie de la mutation interne.

Si le nouvel emploi entraîne un changement dans la situation administrative de l'agent, son dossier doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente (*Loi 84-53 du 26.1.84 – art 52*).

En cas de refus, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la CAP si l'arrêt est supérieur à six mois consécutifs, sans saisine de cet organisme si la durée de l'arrêt est inférieure à six mois.

B- Les droits du fonctionnaire en congé de maladie ordinaire

Combinaison avec d'autres congés de maladie :

Le congé de maladie ordinaire, le congé de grave maladie, le congé pour invalidité imputable au service et le congé annuel correspondent chacun à une situation différente qui justifie l'absence du fonctionnaire. Ils sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, peuvent se suivre ou s'interrompre. Par exemple, un congé de maladie ordinaire rémunéré peut être suivi ou interrompu par un congé de maladie d'un autre type.

Congés de maladie et congés annuels :

Les congés pour indisponibilité physique (maladie, accident, maternité et adoption) étant considérés comme services accomplis, l'agent acquiert, pendant sa période de mise en congé, des droits à congés annuels (*Décret du 26.11.1985*).

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, pour accident de service ou maladie professionnelle, ne peuvent réduire le droit à congés annuels de l'agent.

Aucune disposition ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire bénéficie du congé annuel auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé (*CE 03771 du 22 juillet 1977, Sec. d'Etat aux départements et territoires d'Outre-Mer, c/Polter*).

Il n'y a pas d'obligation statutaire pour le fonctionnaire de reprendre une journée avant de bénéficier de son congé annuel.

Les congés pour inaptitude physique prévalant sur tous les autres congés, le **fonctionnaire inapte à la reprise ne peut pas bénéficier d'un congé annuel.**

Par conséquent, l'autorité territoriale peut décider de n'accorder le congé annuel qu'après **vérification de l'aptitude physique** du fonctionnaire **ou après reprise effective.**

Cette vérification est effectuée :

- par le conseil médical après expiration des droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour infirmité de guerre.
- par un médecin généraliste agréé, après les autres congés (maladie ordinaire, maternité et adoption) en cas de doute sur l'aptitude physique de l'agent.

L'autorité territoriale peut simplement exiger la production d'un certificat médical de reprise délivré par le médecin traitant de l'agent à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de moins de douze mois consécutifs (*CE 99072 du 2.6.76 / Selard*).

Report sur l'année suivante des congés annuels non pris du fait de la maladie :

Selon le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le droit à congés annuels dans la fonction publique territoriale s'apprécie sur l'année civile.

Cependant, un agent public qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'absences pour raison de santé a droit, dans certaines limites, au report de ses congés annuels non pris.

L'agent bénéficie donc d'un report automatique de **20 jours de congés annuels sur une période de 15 mois maximum**. Ainsi, les congés annuels non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas soldés au cours de cette période de 15 mois, ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation (*Directive 2003/88/CE du Parlement européen du 04.11.2003 ; Réponse ministérielle du 10.03.2020 relative aux congés non pris pour cause de maladie dans la fonction publique ; Conseil d'Etat n° 406009 du 26.04.217*).

En effet, l'indemnisation des congés annuels non pris n'est possible qu'en cas de radiation des cadres.

Congés pour raisons de santé et RTT :

La période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. (*Article 115 de la Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011*)

Selon les travaux préparatoires de la loi, et sous réserve de l'interprétation du juge administratif cette mesure serait limitée aux seuls congés pour maladie sans y inclure, dans son périmètre, les congés de maternité et d'autres congés particuliers tels que les congés pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour un mandat syndical ou encore les congés de formation professionnelle.

Ainsi, les fonctionnaires n'acquièrent pas de jours de R.T.T. durant les congés de maladie (congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, de grave maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle). C'est ce qu'a confirmé le Conseil d'Etat dans son arrêt du 27 février 2013. Selon la Haute juridiction, cette position est conforme à l'article 115 de la loi de finances pour 2011 qui a posé pour principe que les congés « pour raison de santé » des fonctionnaires et agents non titulaires ne génèrent pas de droit au repos. (*C.E. n° 355 155 du 27 février 2013*).

Congés de maladie et notation :

L'agent ayant bénéficié de congés de maladie est noté sous réserve que sa présence ait été suffisante pour permettre une appréciation de sa valeur professionnelle.

Congés de maladie et droit à l'avancement :

Le fonctionnaire en congé de maladie peut bénéficier d'un avancement d'échelon, de grade...etc.

De même, l'agent en congé de maladie ordinaire conserve ses droits à la retraite, au régime indemnitaire. Quant à la Nouvelle Bonification Indiciaire, elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée du congé.

Congés de maladie, stage et titularisation :

Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour **un dixième** de la durée globale de celui-ci.

Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage (*cf. art. 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux stagiaires*)

