

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES EN CONGE DE MALADIE

LES OBLIGATION DES AGENTS EN CONGE 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.

Congé de maladie ordinaire :

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.

Afin de respecter la confidentialité des données médicales nominatives, les fonctionnaires transmettent à leurs services du personnel les **seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets 2 et 3)**. Ils conservent le volet n° 1. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite (*Circulaire FP/4 2049 du 24.7.2003*)

Contrôles et contre-visites :

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

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*).

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).

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.

Congés de longue maladie, de longue durée ou congé de grave maladie :

Production des pièces demandées :

Au moment de la **demande initiale**, le fonctionnaire ou son représentant légal doit présenter à sa collectivité une demande accompagnée d'un certificat de son médecin (Décret 87-602 du 30.7.87 - art 25 à 27).

A chaque renouvellement, il doit présenter sa demande dans le **délai d'un mois** avant l'expiration de la période en cours.

Il doit également produire les justificatifs demandés notamment un certificat médical de prolongation.

En cours de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire fournisse des certificats de prolongation d'arrêt dans la mesure où, au moment de l'octroi ou de chaque renouvellement le comité médical estime, dans son avis, la durée de l'incapacité nécessaire au traitement médical de l'agent et où la collectivité l'a placé en congé de maladie pour cette durée.

Contrôles et expertises :

Le fonctionnaire doit se soumettre aux visites de contrôle et aux expertises des médecins agréés du comité médical, sous peine d'interruption de sa rémunération (Décret 87-602 du 30.7.87 - art 29).

Prescriptions médicales :

Le fonctionnaire doit suivre les prescriptions et visites médicales nécessitées par son état, sous le contrôle du médecin agréé ou du comité médical, sous peine d'interruption de sa rémunération (*Décret 87-602 du 30.7.87 - art 29*).

Cessation de tout travail rémunéré :

Il doit cesser tout travail rémunéré sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement par son état au titre de sa réadaptation (*Décret 87-602 du 30.7.87 - art 28*).

Notification de tout changement de résidence :

L'agent placé en congé doit informer sa collectivité de ses changements de résidence afin de permettre à l'autorité territoriale d'effectuer ou de faire effectuer les enquêtes nécessaires en vue de s'assurer qu'il n'exerce aucune activité interdite.

Ces enquêtes peuvent être effectuées par d'autres administrations si l'agent a sa résidence dans une localité éloignée de la précédente (*Décret 87-602 du 30.7.87 - art 28 alinéa 2*).

Logement de fonction :

Si l'intéressé bénéficie d'un logement de fonction, il doit quitter les lieux si sa présence :

- fait courir des dangers au public ou à d'autres agents,
- ou est incompatible avec la bonne marche du service.

(*Décret 87-602 du 30.7.87 - art 27 dernier alinéa*)

Sanctions en cas de non-respect des obligations :

Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas les obligations auxquelles il est astreint, il peut être sanctionné par l'autorité territoriale par :

- l'interruption du versement de sa rémunération,
- la perte du bénéfice de son congé,
- un licenciement,
- une sanction disciplinaire.

Interruption du versement de la rémunération :

La rémunération du fonctionnaire est interrompue lorsque :

- il ne se soumet pas aux contrôles et expertises ordonnés par sa collectivité ou le comité médical,
- il n'indique pas l'adresse où il peut être visité,
- il ne respecte pas l'obligation de non cumul d'emploi et de rémunération.

Perte du bénéfice du congé :

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre aux contrôles en vue d'obtenir un congé de longue maladie, de longue durée, peut entraîner la perte du bénéfice du congé après mise en demeure à laquelle l'agent ne défère pas.

Risque de licenciement :

En cas de refus du poste assigné sans motif valable lié à son état de santé, le fonctionnaire peut être licencié :

- après avis du comité médical sur l'aptitude de l'agent,
- après avis de la commission administrative paritaire,
- après respect des droits de la défense.

(Décret 87-602 du 30.7.87 - art 17 et 35)

Possibilité de sanction :

Le fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire qui exerce une activité privée lucrative pendant son congé en dehors des heures de sortie autorisées est passible d'une sanction pour :

- avoir manqué à son obligation d'interdiction de cumul en exerçant une activité privée lucrative,
- avoir manqué à son obligation d'obéissance hiérarchique en ne s'étant pas conformé aux prescriptions mentionnées sur le certificat médical et en s'étant soustrait volontairement, sans motif valable lié à son état de santé, au contrôle effectué par le médecin agréé qui avait été diligenté par l'administration.

Agents affiliés au régime général de la sécurité sociale : contrôle de la CPAM en cas d'arrêt injustifié constaté par le médecin agréé de l'administration :

Lorsque le médecin agréé conclut au caractère médical injustifié de l'arrêt de travail d'un agent suite à un contrôle diligenté par l'administration, il devra transmettre ses conclusions au médecin-conseil de la CPAM, qui appréciera l'opportunité de suspendre ou non les indemnités journalières.

L'assuré sera convoqué pour examen par le médecin-conseil :

- Si l'intéressé ne se présente pas à la convocation, les indemnités journalières seront suspendues à la date indiquée par le service médical, par la CPAM qui adressera une copie de la notification à l'employeur,
- Si l'assuré se présente à la convocation, deux cas sont à envisager :
 - Le médecin-conseil conclut à la non justification de l'arrêt de travail et communique oralement la date de reprise à l'intéressé.
Il informe le médecin agréé de sa décision. La CPAM notifie à l'assuré la date de reprise imposée et envoie une copie pour information à l'employeur.
 - Le médecin-conseil conclut à la justification de l'arrêt de travail et en informe immédiatement l'intéressé.
La CPAM informe l'assuré du maintien de ses indemnités journalières et envoie une copie pour information à l'employeur.

Aucune voie de recours n'est prévue pour l'autorité territoriale en cas de contestation (*Code de la sécurité sociale - art L 315-1 et L 315-2 : Circulaire CNAM 111/2004 du 21.09.2004*).

LES DROITS DES FONCTIONNAIRES EN CONGE DE MALADIE :

Combinaison avec d'autres congés de maladie :

Le congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé pour accident de 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 comité médical départemental après un congé de maladie ordinaire de douze mois consécutifs, un congé de longue maladie, de longue durée, pour infirmité de guerre.
- par la commission de réforme après un congé pour accident de service ou pour maladie imputable au service. Elle seule fixe la date de consolidation en cas d'arrêt.
- 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.

Sous réserve d'une autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, les congés ne peuvent se reporter sur l'année suivante.

Sur ce sujet, voici le texte de la réponse apportée par le Ministère de la Fonction publique, publiée au JO du 3 janvier 2012, page 77, à la question n° 120032, publiée au JO du 18.10.2011, page 10985 :

Dans deux affaires jointes du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) et dans un arrêt du 10 septembre 2009 (Francisco Vicente Pereda, C-277/08), la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition, toutefois, que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit. Pour tenir compte de cette jurisprudence, le Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration a élaboré la Circulaire COTB1117639C en date du 8 juillet 2011.

Cette circulaire mentionne qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Dans un arrêt en date du 22 novembre 2011 (C214/10, KHS AG contre Winfried Schulte), la Cour de justice de l'Union européenne est venue préciser sur quelle durée l'agent peut conserver ses droits à congé annuel lorsqu'il a été dans l'incapacité d'exercer ce droit pendant plusieurs années consécutives. Elle a ainsi jugé qu'un travailleur en incapacité ce travail durant plusieurs années consécutives, empêché de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel. La cour considère donc que des dispositions nationales peuvent prévoir une période maximale de report du droit à congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. A cet égard, la CJUE a précisé que toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. En l'espèce, elle a considéré qu'une période de report de 15 mois est conforme à la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette jurisprudence récente a un impact sur les 3 versants de la Fonction publique. Aussi, une analyse interministérielle est nécessaire afin de faire évoluer la réglementation nationale notamment le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Congés pour raisons de santé et RTT :

La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 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 (congé 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*)

Congés pour accident de service et maladie professionnelle :

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle, a droit au remboursement, par l'administration, des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident même après sa mise à la retraite.

