



# Les droits d'un fonctionnaire de l'Etat ou de la « Territoriale » en cas de maladie « ordinaire »

*Le droit aux congés de maladie fait partie des droits fondamentaux reconnus aux fonctionnaires<sup>1</sup>. Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie en cas de maladie (dite ordinaire)<sup>2</sup> sous certaines conditions et selon certaines modalités. Bien sûr un contrôle de la part de l'autorité administrative est toujours possible.*

## Les conditions d'octroi d'un congé de maladie ordinaire

Pour avoir droit à des congés de maladie, le fonctionnaire doit être **en activité** et être atteint d'une **maladie dûment constatée** mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

La position d'activité : L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité<sup>3</sup>. Il a donc, lui aussi, droit à des congés de maladie ordinaire dans les conditions énoncées ici.

La justification de l'état de santé : En cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie<sup>4</sup>. Il a l'obligation de présenter un certificat médical justifiant de son état de santé. Ce certificat doit être délivré par un médecin ou un chirurgien-dentiste et adressé à l'autorité administrative dans le délai de 48 heures<sup>5</sup>.

Cette obligation est satisfaite au moyen d'un envoi postal, le cachet de la poste faisant foi<sup>6</sup>. Le 1<sup>er</sup> feuillet de l'arrêt de travail n'a pas à être transmis à l'autorité administrative dès lors qu'il comporte des données médicales (secret médical).

\* \* \*

## Les modalités du congé de maladie « ordinaire »

Le congé de maladie ordinaire est accordé pour une durée limitée. Les conditions de rémunération diffèrent, en outre, pendant cette durée. Rien ne doit changer concernant la situation administrative du fonctionnaire.

La durée d'un congé de maladie « ordinaire » : La durée totale d'un congé de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs. Mais attention : le congé de maladie de six mois est de droit alors que le congé de maladie au-delà de six mois est conditionné.

- ▶ congé de maladie ordinaire de moins de 6 mois consécutifs : Il est accordé de plein droit, sur simple présentation du **certificat médical d'arrêt**.

- ▶ congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois consécutifs d'arrêt et jusqu'au terme des 12 mois, le maintien, sur présentation des certificats médicaux de prolongation, est subordonné à **l'avis du comité médical départemental**<sup>7</sup>.

- ▶ congé de maladie ordinaire de 12 mois consécutifs : il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire<sup>8</sup>.

## La rémunération due au fonctionnaire en congé de maladie ordinaire :

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Il conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

<sup>1</sup> Article 21 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

<sup>2</sup> Article 57 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée ; article 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat modifiée

<sup>3</sup> Article 56 de la Loi n°84-53 précitée ; article 35 de la loi 84-16 précitée

<sup>4</sup> Article 14 du décret 87-602 du 30 juillet 1987

<sup>5</sup> Article 15 du décret 87-602 du 30 juillet 1987

<sup>6</sup> Article 16 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000

<sup>7</sup> Article 17 alinéa 1er du décret du 30 juillet 1987

<sup>8</sup> Article 17 du décret 87-602 du 30 juillet 1987





**Le régime indemnitaire peut-il être maintenu lorsque le fonctionnaire tombe malade ?** Rien n'est prévu dans les textes sur le sort des primes et des indemnités en cas de maladie. Le juge estime que, **sauf délibération contraire**, le maintien du régime indemnitaire des fonctionnaires en arrêt maladie est exclu « dès lors que les primes concernées sont liées à l'exercice effectif des fonctions »<sup>9</sup>. La maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer effectivement ses fonctions.

**Comment se décompte les droits à congés ?** Le décompte des droits s'effectue selon le **système dit de l'année de référence ou année médicale**. Pour chaque jour de congé, les droits à rémunération sont appréciés au regard des congés de maladie ordinaires **déjà obtenus** au cours des douze derniers mois. Par exemple : un fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire pour une durée de 15 jours à compter du 24 novembre 2006 soit jusqu'au 8 décembre 2006 inclus. Le calcul de ses droits s'effectue comme suit :

- ▶ Pour le 24 novembre 2006 : la période de référence est celle comprise entre le 24 novembre 2005 et le 23 novembre 2006.
  - Le fonctionnaire a-t-il eu des congés sur cette période ?
    - NON : la rémunération due sera à plein traitement.
    - OUI :
      - D'une durée inférieure à 90 jours : la rémunération sera à plein traitement,
      - D'une durée supérieure 90 jours et inférieure à 365 jours : rémunération à demi-traitement.
- ▶ Pour le 25 novembre 2006 : la

période de référence est celle comprise entre le 25 novembre 2005 et le 24 novembre 2006. Et les déductions seront les mêmes que ci-dessus.

Les conséquences sur la situation administrative : Le congé de maladie ordinaire est sans incidence sur les droits à congé, à avancement et à la retraite.

Si un fonctionnaire tombe malade pendant son congé annuel peut-il obtenir le report d'une partie de ce congé ?

Le fonctionnaire en congé annuel est en position d'activité. S'il tombe malade il **peut** demander l'octroi d'un congé de maladie et obtenir ainsi le report des jours de congé annuel non pris. Cette possibilité n'est **pas un droit** pour le fonctionnaire. Le juge estime qu'il appartient à l'autorité administrative, saisie d'une telle demande, d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel, ne s'oppose pas à son octroi<sup>10</sup>. Dans le cas où le fonctionnaire n'a pas obtenu l'octroi d'un congé de maladie pendant ses congés annuels, et, s'il est toujours malade à l'issue de ce congé, il bénéficie alors de plein droit d'un congé de maladie à compter de la date à laquelle il devait initialement reprendre ses fonctions, sous réserve évidemment de la présentation d'un certificat médical.

\* \* \*

### Les contrôles exercés par l'autorité administrative

Les modalités particulières de ce contrôle : Seule l'autorité administrative peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un

médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite<sup>11</sup>.

La méconnaissance de cette obligation par l'agent est de nature à justifier l'application d'une sanction disciplinaire comme, par exemple, une exclusion temporaire de fonctions d'un jour est possible<sup>12</sup>.

Un agent absent de son domicile lors du contrôle médical, ne peut être légalement radié des cadres pour abandon de poste<sup>13</sup>.

L'absence de l'agent en dehors des heures de sortie autorisées ne peut être considéré comme un refus de se soumettre au contrôle et ne peut justifier l'interruption du versement de sa rémunération<sup>14</sup>.

### Les conséquences en cas de désaccord avec le médecin traitant :

Si le médecin agréé mandaté par l'autorité administrative ne confirme pas le diagnostic du médecin traitant, l'employeur public peut saisir le comité médical. Dans cette hypothèse, le fonctionnaire peut toujours contester le diagnostic du médecin agréé devant ce comité. Si l'autorité administrative se juge ensuite suffisamment éclairée par l'avis favorable du comité à la reprise des fonctions, elle peut mettre en demeure le fonctionnaire de reprendre ses fonctions même s'il présente de nouveau un certificat médical qui n'apporte aucun élément nouveau sur son état de santé : aggravation ou nouvelle affection. En cas de refus de l'agent de reprendre ses fonctions, l'autorité administrative peut suspendre le versement du traitement pour service non fait ou sous certaines conditions, procéder à la radiation des cadres après une mise en demeure<sup>15</sup>.

<sup>9</sup> CE, 14 juin 1995, Commune de Septèmes les Vallons req. n°146301 ; CAA de Paris, 2 octobre 2002, Syndicat CGT de l'OPHLM d'Aubervilliers, req. 98PA01329

<sup>10</sup> CE, 29 décembre 2004, Union Fédérale Autonome Pénitentiaire

<sup>11</sup> Article 15 du décret 87-602 du 30 juillet 1987

<sup>12</sup> CAA de Nantes, 28 juin 2002, M. R.

<sup>13</sup> CAA de Lyon, 15 novembre 1999, Centre hospitalier de Vienne

<sup>14</sup> CE, 23 déc. 1994, M. BLON

<sup>15</sup> CE, 14 septembre 1994, Commune d'Orly

