

Les congés pour indisponibilité physique

Modifié le 20/03/2015

Dans Fonction publique territoriale / RH

Par PLESSIX-PISTORIO Isabelle, Directrice des ressources humaines de la Ville de Montesson (78)

Durant sa carrière, un fonctionnaire peut, pour une raison liée à son état de santé, se trouver dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Dans ce cas, sa collectivité a l'obligation de le placer dans l'une des positions statutaires suivantes :

- en congé de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée),
- en congé de maternité,
- en congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Les règles applicables ne sont pas les mêmes pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (travaillant au moins 28 heures par semaine) et pour les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (travaillant moins de 28 heures).

Textes de référence (liste non exhaustive)



- art. 57 2°, 3°, 4° et 4° bis, 5° de la loi 84-53 modifiée du 26 janvier 1984
- décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 modifié relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial,
- décret n° 77-813 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial,
- le code de la sécurité sociale décret n° 2014-1133

Sommaire

- 1 Le congé de maladie ordinaire
- Le congé de LONGUE MALADIE (C.L.M.) (et le congé de GRAVE MALADIE pour les fonctionnaires IRCANTEC)
- Le congé de LONGUE DUREE (CLD)
- Le congé pour accident de service
- Le congé pour MALADIE PROFESSIONNELLE
- Le congé de MATERNITE
- Le congé d'adoption
- Le congé PATERNITE et d'ACCUEIL DE L'ENFANT

1 Le congé de maladie ordinaire

Il est octroyé quand la maladie du fonctionnaire ne présente pas de gravité particulière mais qu'elle l'empêche néanmoins d'exercer ses fonctions. Cette maladie doit être constatée par un certificat médical transmis à la collectivité employeur dans un délai « raisonnable ».



À noter:

Le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoyait, comme pour les agents du régime général, un délai de 48 heures pour adresser le certificat médical. Cependant la jurisprudence a requalifié ce délai en « un délai raisonnable » en fonction des raisons qui ont pu conduire l'agent à ne pas le transmettre dans les 48 heures. Ainsi, un agent qui transmet son arrêt le jour de sa reprise est considéré comme ayant rempli son obligation de transmission (CE 70831 du 31/03/1989 – Communauté urbaine de Bordeaux c/ M Descot)

Dans le cadre de l'abrogation de la journée de carence au 1^{er} janvier 2014, l'article 126 de la loi de finances 2014 adopté le 19 décembre 2013, a réaffirmé l'obligation pour les fonctionnaires de transmettre dans un **délaï de 48 heures leurs justificatifs**, faute de quoi, ils pourraient être passible de sanction. Cette mesure nécessitait un décret d'application qui a été publié le 3 octobre 2014 (décret n° 2014-1133), applicable à compter du 6 octobre 2014.

Désormais, en cas de manquement du délai de 48 heures, l'administration informe l'agent de la réduction de sa rémunération, en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Ainsi si le **fonctionnaire récidive dans cette période de 24 mois, le montant de sa rémunération** (traitement de base et régime indemnitaire) **sera réduit de moitié entre la date de l'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'administration.**

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Durée et rémunération

Ce congé est octroyé pour **1 an au maximum** pour les fonctionnaires pendant une période de 12 mois consécutifs (ou de manière fractionnée), les **3 premiers mois** étant, après application d'une journée de carence à chaque arrêt initial, rémunérés à **plein traitement** et les **9 mois suivants à demi-traitement.**

La durée du congé s'apprécie toujours sur une période de référence (dite « année de référence mobile ») de 12 mois consécutifs (qui ne coïncide pas avec l'année civile) et est comptabilisée en jours calendaires.

◦ **Exemples de calcul de la rémunération à plein traitement en cas de congés maladie fractionnés.**

Situation : un agent est en congé de maladie ordinaire du 7 au 9 juillet 2013. Sur les 12 mois précédents, cet agent a eu plusieurs autres congés de maladie ordinaire.

Cas n°1 :

2012	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nb de jrs d'arrêt		5		15			10					15
Dates		5 au 9		10 au 24			2 au 11					3 au 17

2013	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nb de jrs d'arrêt			15			10	3					
Dates			6 au 20			2 au 11	7 au 9					

Période de calcul pour la journée du 7/7/2012 = du 8/07/12 au 07/07/13 inclus etc...

↓
Arrêt actuel

Pour savoir si cet agent bénéficie d'un plein traitement, il faut « remonter » un an avant l'arrêt actuel à la date du début du congé de maladie actuel.

Calcul : du 8 au 11 juillet 2012 = 4 jours } Total 2012 : 19 jours } **Total : 44 jours** de congé maladie sur les 12 mois précédents l'arrêt actuel
 du 3 au 17 décembre 2012 = 15 jours }
 du 6 au 20 mars 2013 = 15 jours } Total 2013 : 25 jours }
 du 2 au 11 juin 2013 = 10 jours }

L'agent peut donc encore « bénéficier » de 46 jours à « plein traitement ».
 Son arrêt actuel étant de 3 jours, la collectivité employeur le rémunérera à plein traitement les 8 et 9 juillet 2013.
 Si son congé de maladie devait se prolonger de plus de 43 jours, la collectivité lui verserait alors qu'un demi-traitement.

Cas n°2 :

2012	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nb de jrs d'arrêt	3				10		20		15		8	3
Dates	8 au 10				21 au 30		11 au 30		5 au 19		5 au 12	19 au 21

2013	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nb de jrs d'arrêt	15		8		10	10	3					
Dates	7 au 21		17 au 24		12 au 21	17 au 26	7 au 9					

De 8/07/12 au 07/07/13

↓
Congé actuel

Pour savoir si cet agent bénéficie d'un plein traitement, il faut « remonter » un an avant l'arrêt actuel à la date du début du congé de maladie actuel.

Calcul :	du 11 au 30 juillet 2012 = 20 jours	} Total 2012 : 46 jours	} Total : 89 jours de congé maladie sur les 12 mois précédents le congé actuel
	du 5 au 19 septembre 2012 = 15 jours		
	du 5 au 12 novembre 2012 = 8 jours		
	du 19 au 21 décembre 2012 = 3 jours		
	du 7 au 21 janvier 2013 = 15 jours	} Total 2013 : 43 jours	
	du 17 au 24 mars 2013 = 8 jours		
	du 12 au 21 mai 2013 = 10 jours		
	du 17 au 24 juin 2013 = 10 jours		

L'agent peut donc encore bénéficier d'1 jour à plein traitement. Son arrêt actuel étant de 3 jours, la collectivité le rémunérera à plein traitement le 8 juillet 2013 et à demi-traitement le jour restant.

Pour aller plus loin : cet agent, après avoir repris le travail suite à l'arrêt de juillet 2013, est de nouveau en congé de maladie du 20 au 23 septembre 2013. Le même calcul effectué précédemment révèle qu'entre le 20 septembre 2012 et le 19 septembre 2013, l'agent a comptabilisé 56 jours de congé de maladie à plein traitement (et 1 jour à demi-traitement). Par conséquent, il sera rémunéré à plein traitement sur la période de ce nouvel arrêt.

Ces exemples révèlent que du fait de cette période de référence mobile, un agent qui était à plein traitement pendant un congé de maladie de la même période que le congé maladie sur lequel le calcul doit se faire, sera automatiquement à plein traitement.

Illustration avec le même exemple : l'agent a un congé de maladie du 7 au 9 juillet 2013. S'il était déjà en congé maladie 20 jours en juillet 2012 mais cette fois du 7 au 26 juillet et rémunéré à plein traitement, il sera rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé de maladie actuel.

◦ **Modalité d'octroi**

◦ *Les 6 premiers mois*

L'arrêt est de plein droit sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, sous réserve des contrôles exercés par l'autorité territoriale.

Les heures de sorties autorisées :

Aucune disposition statutaire ne prévoit le contrôle des heures de sorties autorisées pour les fonctionnaires CNRACL.



Lorsque le praticien en prescrit, le fonctionnaire doit s'y soumettre mais si l'autorité territoriale effectue un contrôle, par un médecin agréé, lors de ces heures, il ne pourra pas émettre à son encontre ni sanction disciplinaire, ni suspension de sa rémunération.

Ce n'est que dans le cas où l'agent, prévenu du contrôle, s'y soustrait que la rémunération pourra être interrompue.

◦ Au-delà des 6 premiers mois et jusqu'au 12 mois

:

L'arrêt est subordonné à l'avis du Comité Médical Départemental (CMD).

En cas de contestation sur cet avis, le Comité Médical Supérieur (CMS) peut être saisi et son avis liera à la fois la collectivité mais aussi l'agent.

◦ **À l'issue**

◦ **Formalités**

- Avant le terme des 12 mois, le fonctionnaire CNRACL reprend son emploi, sans autre formalité. Le fonctionnaire IRCANTEC doit avoir une visite de reprise auprès du médecin du travail après 21 jours d'absence consécutifs.
- Après 12 mois, le fonctionnaire CNRACL et IRCANTEC ne peut reprendre son activité qu'après avis favorable du comité médical départemental.

◦ **Aptitude à la reprise**

L'agent déclaré apte doit reprendre ses fonctions sur son emploi ou à défaut sur un emploi vacant correspondant à son grade.

L'agent, bien que déclaré apte, peut ne pas être en mesure d'exercer pleinement ses fonctions et dans ce cas peut soit :

- bénéficier d'un aménagement du poste de travail,
- être affecté dans un autre poste du même cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si l'aménagement de son poste n'a pu être réalisé),
- être affecté dans un poste d'un autre cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si le changement de son poste au sein du cadre d'emplois n'a pu être réalisé), C'est la procédure de reclassement.
- bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (1 an par type d'affection, au cours de la carrière).

Un agent, déclaré apte à la reprise, ne reprenant pas son activité peut faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste (même s'il a produit un nouvel arrêt de travail mais qui concerne toujours la même pathologie. Si tel n'est pas le cas, l'abandon de poste ne pourra être prononcé).

◦ **Inaptitude à la reprise**

- Inaptitude temporaire : dans ce cas, le fonctionnaire sera soit :
 - maintenu en maladie ordinaire s'il n'a pas épuisé ses 12 mois d'arrêt,
 - placé en disponibilité d'office pour maladie, s'il a épuisé ses droits,
 - ou reclassé pour inaptitude physique dans un autre emploi (si la collectivité en a la possibilité) et après demande du fonctionnaire,

- placé en Congé de Longue Maladie (fonctionnaire CNRACL) ou en Congé de Grave Maladie (fonctionnaire IRCANTEC) si l'agent remplit les conditions d'octroi.
- **Inaptitude totale et définitive à toutes fonctions :**
 - dans ce cas, le fonctionnaire CNRACL sera soit :
 - admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme,
 - licencié pour inaptitude physique s'il ne peut pas bénéficier d'un reclassement, s'il ne peut être admis à la retraite ou s'il ne peut être réintégré après une disponibilité d'office.
 - Le fonctionnaire IRCANTEC sera licencié. Il ne peut accéder à la retraite pour invalidité de la fonction publique mais à celle éventuellement du régime général.

Le congé de LONGUE MALADIE (C.L.M.) (et le congé de GRAVE MALADIE pour les fonctionnaires IRCANTEC)

Il est octroyé quand la maladie du fonctionnaire rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Il sera dénommé congé de longue maladie pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (= temps de travail > à 28H/semaine) et congé de grave maladie pour les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC.

Le bénéfice d'un congé de longue maladie est ouvert au titre d'une maladie présentant les caractéristiques ci-dessus et figurant sur une liste fixée par arrêté du Ministère de la Santé. Si l'affection dont souffre le fonctionnaire n'y figure pas, c'est le CMD qui va statuer sur la reconnaissance de l'affectation comme une affection de longue maladie.

Pour le congé de grave maladie, il n'existe pas de liste, c'est directement le CMD qui va statuer sur la reconnaissance de l'affection en grave maladie et la CPAM qui statue sur le versement d'IJ.

◦ **Durée et rémunération**

Ce congé est octroyé pour **3 ans au maximum**, la première année étant rémunérée à *plein traitement* et les **2 années suivantes à demi-traitement**.

La durée du congé peut éventuellement être fractionnée.

◦ **Modalité d'octroi**

◦ *La demande*

L'attribution d'un CLM/CGM intervient soit :

- sur demande du fonctionnaire, sur présentant d'un certificat médical de son médecin traitant,
- à l'initiative de l'autorité territoriale (CLM d'office), si le comportement de l'agent compromet la bonne marche du service et si l'autorité territoriale estime que le fonctionnaire ouvre droit à un congé de longue maladie.

◦ *Décision*

La demande est transmise au CMD pour avis. Cet avis est ensuite transmis à l'autorité territoriale qui prend sa décision et peut aller à l'encontre de celle du CMD (les avis du CMD sont facultatifs et ne lient pas la collectivité).

◦ **À l'issue**

◦ *Formalités*

Le fonctionnaire ne peut reprendre son activité qu'après un examen par un spécialiste agréé et avis favorable du CMD.

◦ *Aptitude à la reprise*

L'agent déclaré apte doit reprendre ses fonctions sur son emploi ou à défaut sur un emploi vacant correspondant à son grade.

L'agent, bien que déclaré apte, peut ne pas être en mesure d'exercer pleinement ses fonctions et dans ce cas peut soit :

- bénéficier d'un aménagement du poste de travail,
- être affecté dans un autre poste du même cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si l'aménagement de son poste n'a pu être réalisé),
- être affecté dans un poste d'un autre cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si le changement de son poste au sein du cadre d'emplois n'a pu être réalisé), C'est la procédure de reclassement.
- bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (1 an par type d'affection, au cours de la carrière).
Un agent, déclaré apte à la reprise, ne reprenant pas son activité peut faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste (même s'il a produit un nouvel arrêt de travail mais qui concerne toujours la même pathologie. Si tel n'est pas le cas, l'abandon de poste ne pourra être prononcé).

◦ **Inaptitude à la reprise**

- Inaptitude temporaire : dans ce cas, le fonctionnaire sera, après avis du CMD, soit :
 - placé en disponibilité d'office pour maladie, s'il ne peut être reclassé.
 - placé en Congé de Longue Durée s'il remplit les conditions (fonctionnaire CNRACL)
- Inaptitude totale et définitive :
 - dans ce cas, le fonctionnaire **CNRACL** sera soit :
 - admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme,
 - Licencié pour inaptitude physique s'il ne peut pas bénéficier d'un reclassement, s'il ne peut être admis à la retraite ou s'il ne peut être réintégré après une disponibilité d'office.
 - Le fonctionnaire **IRCANTEC** sera licencié. Il ne peut accéder à la retraite pour invalidité de la fonction publique mais éventuellement à celle du régime général.

Le congé de LONGUE DUREE (CLD)

Il est octroyé quand le fonctionnaire est atteint de l'une des affections prévues à l'article 57-4° de la loi du 26 janvier 1984 qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé sa première année de CLM. **Il n'est octroyé qu'aux agents affiliés à la CNRACL** ; un fonctionnaire IRCANTEC ne pourra donc pas en bénéficier.

Les maladies ouvrant droit sont :

- la tuberculose,
- les maladies mentales,
- les affections cancéreuses,
- la poliomyélite,
- le déficit immunitaire grave et acquis.

Durée et rémunération

Le congé est octroyé pour **5 ans au maximum par type d'affection au cours de la carrière**, les 3 premières années étant rémunérées à *plein traitement* (l'année de CLM à plein traitement étant déjà comptabilisée, il ne reste plus que « 2 vrais années » à plein traitement en CLD) et les *2 années suivantes à demi-traitement*.

La durée du congé peut éventuellement être fractionnée.

Attention : la NBI est supprimée pendant le CLD car l'agent n'exerce plus ses fonctions et son poste devient vacant (même si sa réintégration est automatique à l'issue de ce congé).

De même, s'il est logé par nécessité absolue de service (poste de gardien d'immeuble par exemple), il devra rendre son logement.

Cas particuliers

Le CLD prolongé pour maladie contractée en service

Lorsque l'affection ouvrant droit à CLD a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée passe à 8 ans, les *5 premières années rémunérées à plein traitement* et les *3 suivantes à demi-traitement*. Il faut que l'affection soit reconnue comme imputable au service par la commission de réforme.

Le VIH ne rentre pas dans ce dispositif. Si celui-ci a été contracté en service, il relève du régime de l'accident de service et non du CLD prolongé.



Les soins médicaux périodiques

L'agent déclaré apte à l'issue de son CLD, peut être autorisé par l'autorité territoriale, après avis du CMD, à s'absenter par journée ou demi-journée, si son état de santé ne nécessite pas un arrêt continu.

Ces soins doivent lui permettre d'améliorer progressivement son état de santé tout en étant maintenu partiellement en fonction.

Chaque durée d'absence pour soins est comptée en CLD.

A noter :



Les fonctionnaires comptant trois enfants à charge et plus, bénéficie à compter du 31^{ème} jour d'arrêt consécutif, du paiement d'une indemnité différentielle (différence entre le paiement du demi-traitement statutaire et le montant des indemnités journalières fixées au 2/3 de la rémunération journalière de référence).

◦ Modalité d'octroi

◦ Octroi

La période initiale est octroyée sous la forme du CLM. A l'issue des 12 premiers mois, une option est offerte au fonctionnaire, soit :

- il demande à rester placé en CLM,
- il demande à être placé en CLD, qui partira du 1^{er} jour du CLM.

À noter :



Il est parfois plus intéressant pour un fonctionnaire de rester en CLM puisqu'il peut recouvrir un droit intégral à congé (c'est-à-dire tous les 3 ans) :

- si la reprise entre deux périodes d'arrêt est d'au moins 1 an (même en temps partiel thérapeutique),
- ou en cas de congés fractionnés, par période de 4 ans, si la reprise totale sur cette période est d'au moins 1 an.

◦ Décision

La demande est transmise au CMD pour avis. Cet avis est ensuite transmis à l'autorité territoriale qui prend sa décision et peut aller à l'encontre de celle du CMD (les avis du CMD sont consultatifs et ne lient pas la collectivité).

Si la collectivité émet un refus à l'octroi du CLD, elle ne peut la prendre qu'après avoir recueilli l'avis du comité médical supérieur (CMS). Dans l'attente, elle doit placer l'agent dans une position conservatoire.

L'avis du CMS, comme le CMD, ne lie pas la collectivité.

◦ À l'issue

◦ Formalités

Le fonctionnaire ne peut reprendre son activité qu'après un examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical départemental.

◦ Aptitude à la reprise

L'agent déclaré apte doit reprendre ses fonctions sur un emploi vacant correspondant à son grade.

L'agent, bien que déclaré apte, peut ne pas être en mesure d'exercer pleinement ses fonctions et dans ce cas peut soit :

- bénéficier d'un aménagement du poste de travail,
- être affecté dans un autre poste du même cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si l'aménagement de son poste n'a pu être réalisé),

- être affecté dans un poste d'un autre cadre d'emplois qui correspond à son nouvel état de santé (si le changement de son poste au sein du cadre d'emplois n'a pu être réalisé), C'est la procédure de reclassement.
- bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (1 an par type d'affection, au cours de la carrière).
Un agent, déclaré apte à la reprise, ne reprenant pas son activité peut faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste (même s'il a produit un nouvel arrêt de travail mais qui concerne toujours la même pathologie. Si tel n'est pas le cas, l'abandon de poste ne pourra être prononcé).
- **Inaptitude à la reprise**
 - Inaptitude temporaire : dans ce cas, le fonctionnaire sera, après avis du CMD placé en disponibilité d'office pour maladie.
 - **Inaptitude définitive**
 - dans ce cas, le fonctionnaire CNRACL sera soit :
 - admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme,
 - licencié pour inaptitude physique s'il ne peut pas bénéficier d'un reclassement, s'il ne peut être admis à la retraite ou s'il ne peut être réintégré après une disponibilité d'office.
 - Le fonctionnaire IRCANTEC est licencié mais la collectivité doit prouver qu'elle n'a pas pu le reclasser. Il ne peut accéder à la retraite pour invalidité de la fonction publique mais éventuellement à celle du régime général.

Le CLD et la maternité :

Un fonctionnaire placé en CLD ne peut bénéficier d'un autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions.

Ainsi une femme fonctionnaire en CLD à demi-traitement restera en CLD mais bénéficiera pendant la période de « congé maternité » d'une indemnité qui correspond à la différence entre ce qu'elle percevrait au titre des IJ pour maternité et son demi-traitement.

Si le congé maternité débute à l'expiration du CLD et que la fonctionnaire avait été déclaré apte à la reprise, l'autorité territoriale réintègrera l'agent et la placera en congé maternité à plein traitement, le même jour.

Le congé pour accident de service

Un fonctionnaire peut être victime d'un accident ou d'une maladie contractée en service et subir des dommages corporels du fait de ses blessures ou de maladies accidentelles.

L'accident de service est donc un événement directement lié à l'exercice de son activité professionnelle par le fonctionnaire, on parle alors d'« **accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions** ».

Accident de service ou accident de travail ?

La terminologie « accident de travail » est réservée aux agents relevant du régime général de la sécurité sociale (titulaires IRCANTEC et agents non titulaires).

Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, relevant du régime spécial de sécurité sociale, relèvent eux de « l'accident de service ».

Accident de service ou accident de trajet?

L'accident de trajet bénéficie de la même protection que l'accident de service. Mais pour en bénéficier, celui-ci doit intervenir pendant le temps de trajet et entre le domicile de l'agent et son lieu de travail (ou vice-versa). En outre, le trajet doit intervenir **durant le temps normal du trajet et sur l'itinéraire le plus direct**. La réunion de ces deux éléments suffit à caractériser un accident de trajet relevant du régime de l'accident de service.

Cependant le domicile doit présenter un caractère de stabilité pour être reconnu comme tel et le trajet doit être rattachable à l'exercice des fonctions et doit correspondre à l'itinéraire habituel, le plus direct.

Exemple: un agent part tous les jours à 17 heures de son travail pour un trajet d'environ une heure et il emprunte toujours le même itinéraire. S'il a un accident sur ce trajet « habituel » à 17H30, on pourra estimer que c'est un accident de trajet.

A contrario, s'il avait sur ce même trajet un accident à 20 H, il faudra qu'il justifie en quoi c'est un accident de trajet (ex : sortie à 19H30 de son travail pour cause de réunion...)

De même, s'il décide de s'arrêter chez un commerçant et de faire un détour, bien que dans les horaires de trajet habituel, il ne sera pas considéré comme un accident de trajet.

◦ **Modalités d'attribution**

- *Reconnaissance de l'imputabilité au service*

La demande de reconnaissance de l'imputabilité au service est effectuée par le fonctionnaire auprès de sa collectivité.

1/ Définition de la circulaire ministérielle du 13 mars 2006 :

Pour qu'il soit reconnu comme tel, il faut que l'accident :

- résulte de l'action soudaine et violente d'un événement extérieur,
- soit en lien avec le service,
- soit en relation certaine et déterminante avec l'accomplissement des tâches relevant des obligations de service de l'activité exercée,
- provoque une lésion du corps humain ou un trouble dont la cause est déterminée et datée.

2/ Définition jurisprudentielle :

L'accident de service est un accident survenu à un agent dans l'exercice de ses fonctions. Les trois éléments constitutifs de la définition de l'accident de service sont :

- le lieu de l'accident : en l'occurrence le lieu de travail
- l'heure de l'accident : ce dernier devant se produire pendant les horaires de travail
- l'activité exercée au moment de l'accident : à savoir des fonctions liées à l'exécution de tâches professionnelles.

L'accident de trajet est une variante de l'accident de service. Dès lors que l'accident survient dans les temps et lieu entre le domicile de l'agent et son lieu de travail **durant le temps normal du trajet et sur l'itinéraire le plus direct**, la réunion de ces éléments suffit à caractériser l'accident, d'accident de trajet.

La charge de la preuve relève :

- de l'agent pour les fonctionnaires CNRACL. Cependant l'agent bénéficie d'une présomption d'imputabilité pour les accidents survenus pendant les heures de service sur les lieux de travail,
- de la collectivité pour les agents IRCANTEC.

La demande de reconnaissance de l'imputabilité au service est effectuée par l'agent auprès de sa collectivité, avec une déclaration et la production d'un certificat médical initial constatant les blessures.

- **Délai de transmission du certificat**

Aucun texte ne précise de délai durant lequel un fonctionnaire peut demander la reconnaissance de l'imputabilité au service. Par conséquent, le délai de transmission dans un délai de 48 heures ne leur est pas opposable.

- **Appréciation de l'imputabilité**

Depuis le 1^{er} décembre 2008, la commission de réforme est saisie par la collectivité pour reconnaître l'imputabilité au service d'un accident survenu au fonctionnaire **uniquement si l'a collectivité ne reconnaît pas l'imputabilité**.

L'avis de la commission de réforme ne lie pas la collectivité, elle peut passer outre. Elle est cependant transmise pour information au fonctionnaire.

- **Durée et rémunération**

La reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident entraîne la prise en charge, par la collectivité, de toutes les dépenses directement entraînées par l'accident.

Elle ouvre également droit au bénéfice d'un congé pour accident de service, rémunéré à plein traitement. Ce congé dure jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à ce qu'il soit mis à la retraite.



A noter : dans l'attente de la décision de l'imputabilité de l'accident en maladie au service, le fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire s'il doit bénéficier d'un arrêt de travail. Si l'imputabilité est reconnue, cet arrêt sera transformé en congé pour accident de service.

- **Fin du congé**

Le congé prend généralement fin à la reprise des fonctions du fonctionnaire à la suite de la consolidation de son état éventuellement sur un poste aménagé ou en bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

Cependant si l'agent est inapte définitivement et à toutes fonctions, il pourra bénéficier d'une retraite pour invalidité ou sera licencié.

Le congé pour MALADIE PROFESSIONNELLE

Lorsque le fonctionnaire a contracté ou aggravé une maladie dans le cadre de ses fonctions, il bénéficie d'une protection analogue au congé pour accident de service. La demande de reconnaissance de l'imputabilité au service est effectuée par le fonctionnaire auprès de sa collectivité.

- **Modalités d'attribution**

- *Reconnaissance de l'imputabilité au service*

Comme pour l'accident de service, pour bénéficier de ce congé, il faut faire reconnaître l'imputabilité au service.

La charge de la preuve appartient à l'agent sauf s'il a contracté une maladie figurant sur le tableau des maladies professionnelles définies à l'article L461-1 du code de la sécurité sociale. Si sa maladie figure sur ce tableau, il bénéficie alors d'une présomption d'imputabilité.

- *Appréciation de l'imputabilité*

C'est la commission de réforme qui apprécie l'imputabilité au service de la maladie dont souffre le fonctionnaire sur rapport écrit du médecin de médecine de prévention.

- **Durée et rémunération**

La reconnaissance ouvre droit à la prise en charge de toutes les dépenses entraînées par la maladie et ouvre droit au bénéfice d'un congé pour maladie imputable au service.

Ce congé dure jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à ce qu'il soit mis à la retraite.



A noter : dans l'attente de la décision de l'imputabilité de l'accident en maladie au service, le fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire s'il doit bénéficier d'un arrêt de travail. Si l'imputabilité est reconnue, cet arrêt sera transformé en congé pour maladie professionnelle.

- **Fin du congé**

Le congé prend généralement fin à la reprise des fonctions du fonctionnaire à la suite de la consolidation de son état (guérison ou consolidation avec séquelle) éventuellement sur un poste aménagé ou en bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

Cependant si l'agent est inapte définitivement et à toutes fonctions, il pourra bénéficier d'une retraite pour invalidité.

Le congé de MATERNITE

Toute femme enceinte a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé de maternité. Celui-ci occasionnera une cessation de fonction variable en fonction du nombre d'enfants à venir et ceux déjà présents au foyer.

- **Durée et rémunération**

La femme fonctionnaire en congé de maternité perçoit l'intégralité de son traitement (y compris la NBI).

Ce congé est décomposé en 2 périodes :

- congé prénatal (période précédant l'accouchement),

- congé postnatal.

Et varie en fonction du nombre d'enfants à naître et ceux déjà présents.

	Durée Totale	Congé prénatal	Congé postnatal
Naissance du 1^{er} ou 2^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
Naissance du 3^{ème} enfant ou plus	26 semaines	Au choix de l'agent sans prescription médicale : Cas 1: 8 semaines Cas 2: 10 semaines	Au choix de l'agent sans prescription médicale : Cas 1: 18 semaines Cas 2: 16 semaines
Naissance gémellaire	34 semaines	Au choix de l'agent sans prescription médicale : Cas 1: 12 semaines Cas 2: 16 semaines	Au choix de l'agent sans prescription médicale : Cas 1: 22 semaines Cas 2: 18 semaines
Naissance triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

À cela peuvent s'ajouter, sur prescription médicale :

- 2 semaines pour grossesse pathologique,
- 4 semaines pour couches pathologiques.

Aménagement de la durée sur prescription médicale :

Depuis septembre 2007, la future mère peut réduire la durée de son congé prénatal dans la limite de 3 semaines, pour augmenter d'autant son congé postnatal. La durée totale du congé maternité reste identique.

Ce report n'est possible que :



- sur demande de la future mère,
- sur prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale,
- uniquement pour les 3 premières semaines du congé prénatal.

En cas d'arrêt de travail pendant cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt.

◦ **Modalité d'octroi**

- *La demande*

Pour pouvoir en bénéficier, il faut faire constater médicalement la grossesse soit par un médecin, soit par une sage-femme, avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

L'attestation doit être adressée à l'autorité territoriale avant la fin du 4^{ème} mois.

Si une telle déclaration n'est pas effectuée, la femme fonctionnaire ne pourra bénéficier des avantages prévus par la réglementation (aménagement de poste, horaire, congé pour grossesse pathologique...).

- *Décision*

Le congé maternité est un droit, l'autorité territoriale ne peut s'y opposer. Mais l'agent peut très bien ne pas l'utiliser.

La femme fonctionnaire doit cependant cesser toute activité durant les 8 semaines qui entourent la naissance (2 semaines avant, 6 semaines après). La collectivité doit placer d'office l'agent en congé de maternité pendant cette période.

◦ **À l'issue**

- *Formalités*

À l'issue de son congé maternité, l'agent reprend ses fonctions sur son emploi, à défaut sur un emploi correspondant à son grade et doit passer une visite médicale devant le médecin de médecine professionnelle.

- *Inaptitude à la reprise*

En cas d'inaptitude à la reprise, non lié à une suite de couches (qui ouvre droit au congé pour couches pathologiques), la fonctionnaire ouvre droit au congé de maladie, comme étudié précédemment.

Les deux congés suivants ne sont pas à proprement parler des congés pour indisponibilité physique mais, mais étant en lien ou dans la continuité du congé maternité, ils sont traités dans cette fiche.

Le congé d'adoption

Un agent territorial, quel que soit son sexe, bénéficie de la même durée de congé d'adoption que pour le congé maternité.

Ce congé est de droit et est accordé soit :

- à la femme fonctionnaire, mère « adoptive »,
- au fonctionnaire père ou mère adoptif, lorsque les deux travaillent.

◦ **Durée et rémunération**

Ce congé est identique à la durée du congé postnatal du congé de maternité.

Il est allongé :

- en cas d'adoption multiple,

- en cas de partage du congé entre le père et la mère (équivalent à la durée du congé paternité pour naissance d'un ou plusieurs enfants),
- lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants du foyer à trois ou plus.

	Nb d'enfant adopté	Durée du congé d'adoption
Adoption simple :	1	10 semaines (+ 11 jours si le congé est partagé entre le père et la mère)
	1	18 semaines (+ 11 jours si le congé est partagé entre le père et la mère)
Adoption multiple (2 enfants ou plus ensemble)	2	22 semaines (+18 jours si le congé est partagé entre le père et la mère)

Le congé débute le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours avant son arrivée ou à la date du visa si l'enfant est adopté à l'étranger.

- **Modalité d'octroi**
 - *La demande*
Il est accordé sur :
 - demande de l'agent,
 - présentation de l'attestation justifiant qu'un enfant est confié en vue d'une adoption,
 - présentation de la photocopie du passeport de l'enfant ou tout autre document officiel sur lequel figure le visa accordé par la Mission pour l'adoption internationale (en cas d'adoption à l'étranger).
 - *Décision*
Le congé d'adoption est un droit, l'autorité territoriale ne peut s'y opposer.
- **À l'issue**
L'agent réintègre son emploi ou à défaut un emploi correspondant à son grade.

Le congé PATERNITE et d'ACCUEIL DE L'ENFANT

Depuis janvier 2002, les pères ont droit à un congé de paternité, dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que le congé maternité, en cas de naissance ou d'adoption.

Ce congé a été modifié en juillet 2013. Il est désormais accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant, que l'enfant soit né en France ou à l'étranger et qu'il soit à sa charge ou non, au :

- **père de l'enfant** - quelle que soit sa situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation - ou, dans le cas contraire s'il n'est pas le père, s'il est marié à la mère ou lié à elle par un PACS ou qu'il vit maritalement avec elle, dès lors qu'il peut produire la ou les pièces justificatives dont la liste est fixée par l'arrêté du 3 mai 2013)
- **à la personne qui vit en couple avec la mère** (mariage, Pacs, Concubinage).

Sa durée reste inchangée : 11 jours consécutifs (samedi et dimanche compris) dans les 4 mois qui suivent la naissance (18 jours en cas de naissance multiple) sous réserve d'un délai de prévenance du Maire de 1 mois. Ce congé est cumulable avec le congé naissance ou adoption de 3 jours.

- **Durée et rémunération**
L'agent conserve intégralement sa rémunération.
- **Modalité d'octroi**
 - *Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'adoption.*
Cette date peut être repoussée dans 2 hypothèses :
 - si l'enfant a été hospitalisé. Dans ce cas, le point de départ des 4 mois peut commencer le jour de la fin de l'hospitalisation de l'enfant,
 - en cas de décès de la mère. Dans ce cas, le père ou la personne vivant avec la mère peut prendre le reliquat du congé postnatal de la mère et prendre son congé paternité et d'accueil de l'enfant après le congé postnatal (le début des 4 mois commence à la fin du congé postnatal).
 - *Ce congé est accordé de droit sur demande du père ou de la personne vivant avec la mère. Celle-ci doit être formulée au moins 1 mois avant la date du début du congé de paternité.*
- **À l'issue**
L'agent réintègre son emploi ou à défaut un emploi correspondant à son grade.

Les 3 jours de naissance ou d'adoption



Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute aux 3 jours de naissance ou d'adoption qui étaient prévus dans le code du travail. Il peut se prendre à la suite ou à une autre période mais toujours dans un délai de 4 mois qui suit la naissance ou l'adoption.

Liens utiles

Pour aller plus loin

Circulaire de la DGCL NOR/MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

Tags:

Créé le 31/05/2012

-  [Atest1_html_5511414e.jpg](#) 1.2
(4.9kb)
-  [Congedadoption.png](#) 1.1
(45.4kb)
-  [Congematernite.png](#) 1.1
(58.7kb)
-  [Exempleremuneration.png](#) 1.1
(88.3kb)
-  [Exremuneration2.png](#) 1.1
(95.5kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_5511414e.jpg](#) 1.1
(8.0kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m13bb7e75.png](#) 1.1
(11.5kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m215d9b44.png](#) 1.1
(12.7kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m34d5dc31.png](#) 1.1
(10.3kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m3bdf83d2.png](#) 1.1
(11.4kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m4bbad2e3.jpg](#) 1.1
(4.0kb)
-  [Les congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires_html_m63c13cd5.png](#) 1.1
(7.2kb)