

Incidences de la maladie sur la carrière du fonctionnaire CNRACL - 2^{ème} partie

/ août 2019

Rémunération et autres avantages

› L'agent en congé de maladie conserve-t-il le bénéfice de son régime indemnitaire ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire, en cas d'absence résultant d'un congé de maladie, dans la fonction publique territoriale. Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, au regard du principe de libre administration.

Cependant, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE), en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. 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 étant fixée par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Si la délibération ne précise rien concernant le sort du régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions pendant les congés de maladie, l'agent ne peut pas y prétendre (CAA Marseille 09MA00832 du 29.11.2011, CE 274628 du 12.07.2006).

Remarque :

Depuis le 8 août 2019, l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

› L'agent en congé de maladie conserve-t-il le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

Le bénéfice de la NBI est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée :

- des congés de maladie ordinaire,
- des congés de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant,
- des congés de longue maladie, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

A contrario, elle est supprimée pendant la durée du congé de longue durée, que l'agent bénéficiaire de la NBI ait été remplacé ou non dans ses fonctions.

Remarque :

La rédaction du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale n'a pas été modifiée suite à l'entrée en vigueur du congé pour invalidité temporaire imputable au service qui remplace les anciens congés pour accident ou maladie imputable au service. Ainsi, le nouveau fondement de ce congé (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) n'y est pas mentionné, alors que l'ancien congé pour accident ou maladie imputable au service était bien concerné par le maintien de la NBI. Dans ce cadre, sous réserve de l'appréciation du juge, il semble que cela soit juste un oubli d'actualisation des dispositions.

› Un agent en congé de maladie conserve-t-il son logement de fonction ?

En congé de maladie ordinaire, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption, les agents conservent le bénéfice de leur logement de fonction.

Seuls deux motifs entraînent la fin de l'attribution du logement en raison d'une indisponibilité physique de l'agent : lorsque la présence de l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée fait courir des dangers au public ou à d'autres agents, ou si sa présence est incompatible avec la bonne marche du service.

Bien que le congé de grave maladie ne soit pas expressément mentionné, celui-ci étant octroyé aux fonctionnaires relevant du régime général selon la même procédure et pour la même durée que le congé de longue maladie ouvert aux fonctionnaires relevant du régime spécial, une assimilation semble pouvoir être effectuée.

› Un agent en congé de maladie peut-il bénéficier des prestations d'action sociale mises en place dans la collectivité ?

Aujourd'hui, les prestations d'action sociale, qu'elles soient individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération, qui n'est due qu'après service fait, et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir. Les prestations d'action sociale seront donc maintenues à l'agent même si celui-ci est en congé de maladie. La seule exception concerne les titres-restaurant.

› L'agent en congé de maladie conserve-t-il la prise en charge de ses frais de transport domicile-travail ?

La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé de maladie, de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, de congé de longue durée. Il en va de même en cas de congé pour maternité ou pour adoption, ou de congé de paternité.

Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

› Le fonctionnaire en congé de maladie peut-il bénéficier de la protection fonctionnelle ?

Le fonctionnaire placé en congé pour indisponibilité physique conserve le droit de présenter une demande de protection fonctionnelle, et d'obtenir cette protection si les agissements en cause sont en lien avec l'exercice des fonctions (CE 340278 du 16.05.2012 / M. A).

Durée du travail et droits à congés

› Un agent génère-t-il des congés annuels durant un congé de maladie ?

Le fonctionnaire en position d'activité a droit à des congés annuels. Les congés de maladie sont considérés comme service accompli pour l'acquisition des congés annuels. Le fonctionnaire en congé maladie génère donc des congés annuels.

Pour pallier la situation où le fonctionnaire en congé maladie ne peut pas poser ses congés annuels, le report de ceux-ci est possible au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence dans la limite de quatre semaines, et après demande de l'agent (CE avis 406009 du 26.04.2017, CE 391131 du 14.06.2017).

› Un agent génère-t-il des RTT durant un congé de maladie ?

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ne sont pas dus au titre des congés de maladie. Les congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours acquis annuellement pour les agents qui se sont absents.

Remarque :

Selon une récente jurisprudence, il en va également ainsi pour les autres catégories de congés et notamment le congé de maternité alors même qu'elles ne sont pas mentionnées à l'article 115 de loi de finances pour 2011. En effet, par principe, l'octroi de jours RTT est subordonné à l'accomplissement effectif d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures (CAA Nantes 17NT00540 du 21.12.2018). Pour plus de précisions, voir actualités statutaires de mai 2019.

› L'agent conserve-t-il son temps partiel durant un congé de maladie ?

Les congés de maladie n'ont pas d'incidence sur le temps partiel, ils ne suspendent ni n'interrompent cette période. Par conséquent, la rémunération que l'agent perçoit durant son congé de maladie est proratisée selon sa quotité de temps partiel.

Si l'agent est encore en congé de maladie à l'issue de la période de travail à temps partiel, il recouvre le droit à rémunération d'un agent à temps plein.

La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'agent, présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Remarque :

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

› Les différents types de congés pour indisponibilité physique peuvent-ils se combiner ?

Un fonctionnaire ne peut pas bénéficier de deux types de congés pour indisponibilité physique à la fois. Les congés pour indisponibilité physique correspondent à des situations différentes qui justifient l'absence de l'agent.

Excepté pour le congé de longue durée, un congé de maladie d'un type donné peut être interrompu par un congé de maladie d'une autre nature ou par un congé de maternité (circulaire du 13.03.2006 point 15.2). Le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir été réintégré dans ses fonctions.

Discipline

› Un agent en congé de maladie peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

La maladie ne fait pas obstacle au déroulement de la procédure disciplinaire s'il est avéré que les fautes commises sont sans lien avec l'état de santé de l'agent (CAA Nancy 98NC02599 du 24.06.2002).

Ainsi, un agent peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire si celle-ci est sans lien avec son état de santé. Le placement en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation (CE 392728 du 06.07.2016), ou d'exclusion temporaire de fonctions (CAA Lyon 16LY03821 du 11.12.2018).

› Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, un congé de maladie interrompt-il la suspension de l'agent ?

L'agent suspendu dispose du droit à congé de maladie et se voit placé en congé de maladie en cas d'arrêt pendant sa suspension. La suspension est donc interrompue (CE 343837 du 26.07.2011 / M. A).

En effet, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité. Il a droit, en cette qualité, à des congés pour indisponibilité physique en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu, et bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés. En plaçant ce fonctionnaire en congé de maladie, l'autorité compétente met nécessairement fin à la mesure de suspension (CAA Nantes 14NT00126 du 12.01.2016).

Le sort de l'emploi et des activités annexes du fonctionnaire

› L'emploi d'un agent en congé de maladie est-il vacant ?

L'agent en congé de maladie est en position d'activité et il peut être remplacé, pendant la durée de son congé de maladie, par un agent contractuel de droit public recruté sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ainsi son poste n'est pas vacant.

› Un représentant du personnel titulaire au sein des commissions administratives paritaires, des comités techniques et des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail perd-il son mandat du fait de la maladie ?

Les fonctionnaires en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD) ne peuvent pas être élus. Or, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être éligible.

Ainsi, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lors de son placement en CLM, en CGM ou en CLD. L'agent en CMO conserve son mandat. Toutefois, il ne pourra siéger au sein des instances paritaires que s'il y a été autorisé préalablement par un médecin (QE 6145 du 19.07.2018).

› Dans le cadre d'un transfert de compétences d'une commune vers un établissement public de coopération intercommunale, un agent en congé de maladie doit-il être transféré ?

Le congé de maladie est accordé à l'agent en position d'activité. L'agent en congé de maladie ne perd pas son emploi d'affectation et doit, en principe, retrouver cet emploi lorsqu'il est apte à reprendre ses fonctions.

Dès lors que l'agent en congé de maladie est toujours affecté sur un emploi du service chargé de la mise en œuvre de compétences transférées, il doit être transféré (CE 369533 du 10.10.2014 / Commune de Creil).

› Un agent en congé de maladie peut-il être licencié ?

Aucune disposition de nature législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'interdisent de licencier un agent public du seul fait qu'il serait en congé de maladie, quand bien même ce congé de maladie résulterait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (voir CE 122191 du 22.10.1993 et CAA Marseille 11MA01976 M. G. du 12.02.2013 – licenciement pour insuffisance professionnelle).

› Un agent en congé de maladie peut-il exercer une activité rémunérée ?

Le fonctionnaire en congé de maladie est soumis à l'interdiction de cumul et ne peut se livrer à aucune activité professionnelle sans une autorisation préalable de sa collectivité (CAA Nancy 17NC00455 du 05.03.2019, CAA Marseille 06MA03413 du 27.01.2009).

De plus, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie, de longue durée ou pour invalidité temporaire imputable au service doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

› En cas de disparition du besoin, peut-on supprimer l'emploi d'un agent en congé de maladie ?

Aucune disposition réglementaire n'interdit de supprimer l'emploi d'un agent en congé de maladie en cas de disparition du besoin. Le fait que l'agent soit en congé de maladie ne semble pas faire obstacle à la recherche d'un emploi de reclassement correspondant à son grade dans son cadre d'emplois (CAA Nantes 15NT02837 du 31.03.2017).

Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire sera placé en surnombre, qui est une position d'activité, et poursuivra son congé de maladie.

Pour aller plus loin...

› Textes de référence

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 – articles 5, 9, 12, 12bis, 21bis, 25 septies
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – articles 57, 64, 72, 88, 97
Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 – article 115
Décret n° 85-565 du 30 mai 1985 – articles 5, 11
Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 – articles 32, 34
Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 – article 1
Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 – articles 20, 22, 27, 28, 37-15
Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 – articles 6, 11
Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 – article 36
Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 – article 2
Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 – articles 9, 18
Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 – article 6
Décret n° 2010-997 du 26 août 2010
Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017
Guides de l'ANCDG sur les CAP et les CT

› Publications du CIG

- **Etude statutaire** : *Action sociale dans la fonction publique territoriale*
- **Etude statutaire** : *Avantages en nature*
- **Etude statutaire** : *Congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux*
- **Etude statutaire** : *Congés annuels*
- **Etude statutaire** : *Durée du travail*
- **Etude statutaire** : *Frais de déplacement*
- **Etude statutaire** : *NBI*
- **Etudes statutaires** : *Temps partiel*
- **Fiche pratique** : *Discipline : la procédure disciplinaire*