

## FICHE N°13

### LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

#### Mise en place

Un agent en activité ou en détachement souffrant d'une maladie listée par décret (cancer, déficit immunitaire grave ou acquis, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite) peut être placé en congé de longue durée (CLD).

Le CLD est attribué à la fin de la 1<sup>ère</sup> année de congé de longue maladie (CLM) rémunérée à plein traitement.

Toutefois, si l'agent a épuisé ses droits à l'année rémunérée à plein traitement d'un CLM, il peut être placé directement en CLD.

S'il est placé en CLD à la fin de sa 1<sup>re</sup> année de CLM à plein traitement, cette 1<sup>ère</sup> année de CLM est requalifiée en année de CLD.

NB : en cas de prolongation du CLM, un agent ne peut plus bénéficier d'un CLD pour la même pathologie tant qu'il n'a pas repris ses fonctions pendant au moins 1 an entre la fin du CLM et le début du CLD.

La mise en CLD peut être demandée par l'agent ou par l'administration. Elle fait l'objet d'un avis du conseil médical.

La décision finale relève de l'administration.

#### Durée

La durée maximale du CLD est de 5 ans (sauf si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, auquel cas le CLD peut atteindre 8 ans). Il peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. La durée de chaque période est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

On ne peut pas obtenir plusieurs CLD, au cours de sa carrière pour la même catégorie d'affections.

Lorsque le CLD est demandé par l'agent, et à l'issue de la première période de congé, l'agent transmet à l'administration un certificat de son médecin précisant que le CLD doit être prolongé et indiquant la durée de cette prolongation (de 3 à 6 mois). L'administration soumet l'agent à un examen par un médecin agréé au moins une fois par an.

Lorsque le CLD est demandé par l'administration, celle-ci soumet l'agent, à la fin de chaque période de CLD de 3 ou 6 mois, à un examen médical par un médecin agréé. Le CLD est renouvelé au vu de l'avis du médecin.

### Rémunération pendant le CLD (synthèse)

Si la maladie n'a pas été contractée dans l'exercice des fonctions

	3 premières années	2 années suivantes
indiciaire	oui (en intégralité)	oui (moitié)
indemnité de résidence	oui*	oui*
SFT	oui	oui
remboursement de frais	non	non
primes et indemnités liées aux fonctions	non**	non**
NBI	non**	non**

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions

	5 premières années	3 années suivantes
indiciaire	oui (en intégralité)	oui (moitié)
indemnité de résidence	oui*	oui*
SFT	oui	oui
remboursement de frais	non	non
primes et indemnités liées aux fonctions	non**	non**
NBI	non**	non**

\* si l'agent n'a pas déménagé (dispositions spéciales dans le cas contraire)

\*\* suppression uniquement à compter de la notification de l'arrêté de CLD (pas de rétroactivité)

## A l'issue du CLD

La reprise des fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. S'il est favorable, l'agent est réaffecté sur un emploi correspondant à son grade.

NB : en cas de refus de rejoindre son poste de travail sans motif valable lié à son état de santé, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si l'avis est défavorable, le conseil médical peut proposer un reclassement ou une disponibilité d'office. Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être mis à la retraite pour invalidité.

## Précisions complémentaires

L'agent placé en CLD doit cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi), informer son administration de tout changement de résidence ainsi que de toute absence du domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) en indiquant ses dates et lieux de séjour.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération.

Le temps passé en CLD (qui est une position d'activité) est sans effet sur les droits à avancement, à la retraite et à la plupart des congés. En revanche, il diminue le nombre de jours de RTT annuels disponibles, selon une règle de calcul figurant dans le règlement intérieur du service.

Si l'agent est stagiaire, le CLD, au-delà d'une certaine durée, prolonge la durée du stage.