https://47.snuipp.fr/Conges-de-maladie-CMO-CLM-CLD

Congés de maladie : CMO ; CLM ; CLD

- Pratique - Les Congés -

Date de mise en ligne : mardi 12 mars 2019

Dernière mise à jour : 4 mars 2025

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

La LOI nÂ° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié le Code général de la fonction publique :
[â€¦] le fonctionnaire en congé de maladie perçoit pendant trois mois, 90 % de son traitement.

Sommaire

- Congé de Maladie Ordinaire (CMO)
  - Jour de carence :

- Congé de Longue Maladie (CLM)
- Congé de Longue Durée (CLD)
- Situation à l'expiration des droits (…)
- Enseignant·es contractuel·les et AESH
- Questions - Réponses
- Lire aussi : congé pour invalidité (…)

<!â€"inserer_sommaireâ†'

Les congés de maladie sont classés en trois catégories qui ouvrent des droits différents

Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

Il est accordé de droit. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical précisant la durée et transmise à l'I.E.N. qui transmettra à la plate-forme « paye » (délocalisée à la Dsden 33).
Le malade informe le directeur de l'école le plus rapidement possible, ce qui permet alors de demander le remplacement du congé.
On procède de même en cas de prolongation.

ATTENTION : L'Administration peut faire procéder, par l'un de ses médecins agréés, à un contrôle de présence ou à une contre-visite.

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances.
L'enseignant reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie.
Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances.
Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.
Le traitement quant à lui est versé de façon tout à fait normale pendant les vacances.

Une exception cependant : si un CMO se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci un nouveau CMO est prononcé avec **la mention « prolongation »**, la durée des vacances sera alors intégrée dans le

décompte annuel des CMOâ€¦
Idem pour un week-end : fin de CMO le vendredi, prolongation le lundi ; le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

TRAITEMENT :

- Depuis le 1er mars 2025, il est assuré à 90 % pendant 3 mois,
  Cette nouvelle disposition touche aussi la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), ainsi que les primes et indemnités qui ne sont plus versée qu'au taux de 90 %.
  Le Supplément Familial de Traitement (SFT) quant à lui reste perçu à 100%.

- À demi-traitement les 9 mois suivants

En général, à partir de 3 mois de congé, selon la nature et la gravité de la maladie, il est conseillé de demander à son médecin d'envisager la mise en congé de longue maladie qui ouvre davantage de droits que le congé de maladie ordinaire.

En principe, après 12 mois de congé consécutifs, ce qui peut arriver s'il n'y a pas eu demande de congé de longue maladie, le Comité Médical donne son avis sur la prolongation.

Jour de carence :

Textes de référence :

- Article 115 de la Loi de finances 2018 :
  https://www.legifrance.gouv.fr/jorf...
- Circulaire fonction publique du 15 février 2018
  https://www.legifrance.gouv.fr/down...

L'article 115 de la Loi de finances pour 2018, publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2017, rétablit le jour de carence dans la fonction publique.
Ce jour de carence concerne les agents publics (fonctionnaires et contractuels) et stipule que la rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie.
Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause.
Il ne s'applique pas non plus pour les congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé du blessé (pour les militaires).

À noter :
Le jour de carence ne s'applique qu'aux « congés maladie ». Ainsi le congé maternité n'est pas concerné, pas plus que les jours « enfants malade ».
Un agent contractuel en arrêt maladie peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

Copyright © FSU-SNUipp 47

Congé de Longue Maladie (CLM)

Il est accordé sur la demande de l'intéressé, accompagné des pièces justificatives, pour les maladies de la liste publiée dans l'arrêté du 14 mars 1986 (voir ci-après).
Sa durée est de 3 ans renouvelables après reprises de fonctions pendant au moins un an. La reconduction par tranche (jusqu'à 3 ans) est soumise à la même procédure. Elle doit être effectuée un mois avant la fin du congé en cours.

Depuis le 1er septembre 2024, les fonctionnaires placé·es en CLM perçoivent :

- 100% du traitement + 33% des indemnités et primes la 1re année ;
- 60% du traitement + 60% des indemnités et primes les 2e et 3e années.

Précisions :

- La suspension de certaines primes et indemnités à compter du remplacement de l'agent·e dans ses fonctions reste valable (indemnités REP/REP+, ISS de direction,â€¦).
- Si le·la fonctionnaire est placé·e en congé longue durée (CLD) à la suite d'une période de CLM à plein traitement, les primes et indemnités versées durant le CLM restent acquises.
- Ces mesures concernent aussi les agent·es qui sont déjà en CLM au 1er septembre 2024, sans effet rétroactif.

Liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.
Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

- Hémopathies graves.
- Insuffisance respiratoire chronique grave.
- Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
- Lèpre mutilante ou paralytique.
- Maladies cardiaques et vasculaires : Angine de poitrine invalidante ; Infarctus myocardique ; Suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ; Complications invalidantes des artériopathies chroniques ; Troubles du rythme et de la conduction invalidants ; Coeur pulmonaire postembolique ; Insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
- Maladies du système nerveux : Accidents vasculaires cérébraux ; Processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ; Syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ; Syndromes cérébelleux chroniques ;
- Sclérose en plaques ; Myélopathies ; Encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
- Neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ; myotrophies spinales progressives ; Dystrophies musculaires progressives ; Myasthénie.
- Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
- Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
- Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
- Maladies invalidantes de l'appareil digestif : Maladie de Crohn ; Recto-colite hémorragique ; Pancréatites chroniques ; Hépatites chroniques cirrhogènes.
- Collagénoses diffuses, polymyosites.
- Endocrinopathies invalidantes.

Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie :

- Tuberculose ;

Copyright © FSU-SNUipp 47

- Maladies mentales ;
- Affections cancéreuses ;
- Poliomyélite antérieure aiguë ;
- Déficit immunitaire grave et acquis.

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée ci-dessus, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité médical supérieur.
Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Congé de Longue Durée (CLD)

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des cinq groupes de maladies suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis peut demander un congé de longue durée dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

A la différence du congé ordinaire de maladie et du congé de longue maladie, le congé de longue durée n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.
La durée maximale du CLD est de cinq ans.
Pendant les trois premières années, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

Décompte du Congé de Longue Durée :
Au titre de chacun des cinq groupes de maladies ouvrant droit au congé de longue durée, le fonctionnaire peut obtenir cinq ans de CLD au cours de sa carrière.
Ce temps maximum de CLD peut être pris de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il soit entrecoupé par des périodes de reprise de service.
Au terme des cinq années de congé, un, deux ou trois autres congés ne pourront être délivrés dans les mêmes conditions que si les maladies successives du fonctionnaire appartiennent à des groupes de maladies différents.

Adaptation aux maladies comportant des périodes de rémission :
Le congé de longue durée est cependant mal adapté aux maladies comprenant des périodes de rémission dès lors qu'il ne peut être renouvelé.
C'est pourquoi il n'est délivré qu'une fois épuisés les droits à plein traitement du congé de longue maladie accordé à la place du CLD ou au titre d'une maladie antérieure.
Le CLD prend effet à la date de début du congé de longue maladie si celui-ci a été accordé pour l'affection de longue durée ; l'administration peut également, à la demande du fonctionnaire qui exerce alors une option irrévocable, le maintenir en congé de longue maladie, lequel se trouve ainsi prolongé.

Ainsi, après avis du comité médical, l'administration accorde soit un congé long (congé de longue durée de cinq ans), non renouvelable, soit un congé plus court (congé de longue maladie de trois ans) mais qui peut être renouvelé.
Dans certaines hypothèses, il est en effet préférable de maintenir en congé de longue maladie à demi-traitement un fonctionnaire plutôt que d'épuiser immédiatement ses droits à congé de longue durée à plein traitement ; le congé de longue maladie, en outre, n'ouvre pas de vacance d'emploi.

Reprise de fonctions :

Copyright © FSU-SNUipp 47

Le fonctionnaire placé en CLD peut immédiatement être remplacé dans ses fonctions.
Son droit à reprendre ses fonctions n'en est cependant pas affecté puisque sa réintégration peut éventuellement être prononcée en surnombre, c'est-à-dire même s'il n'existe pas d'emploi budgétaire susceptible de l'accueillir dans le corps auquel il appartient.

Remarques importantes :

- Il est possible de solliciter un congé de longue durée pour prolonger un congé de maladie ou plus exactement il est conseillé de ne pas solliciter un congé de longue durée sans l'avoir fait précéder d'un congé de longue maladie.
- Quand on passe du plein traitement au demi-traitement ou du demi-traitement au congé sans traitement, la M.G.E.N. intervient pour verser un complément de salaire aux mutualistes (se renseigner auprès de la section M.G.E.N.)

Situation à l'expiration des droits à CMO, CLM et CLD

Un·e fonctionnaire est placé·e en position de disponibilité pour raison de santé, à titre provisoire, dans l'attente de l'avis du conseil médical pour la reprise de service, le reclassement, la mise en disponibilité d'office pour raison de santé ou l'admission à la retraite pour invalidité :

- à l'expiration des 12 mois consécutifs d'un congé maladie ordinaire ;
- à l'expiration de la dernière période de CLM ou de CLD, si le.la fonctionnaire ne peut reprendre son service.

Durant cette procédure, une indemnité égale au montant du traitement et des primes et indemnités qu'il ou elle percevait à la fin de son congé pour raison de santé (CMO, CLM ou CLD) lui est alors versée.

Si une expertise par un médecin agrée est demandée, le ou la fonctionnaire doit se soumettre à l'examen, sous peine d'interruption du versement de l'indemnité.

Dans tous les cas, à l'issue de la procédure, le montant de l'indemnité perçue reste acquis.

Enseignant·es contractuel·les et AESH

Ouverture des droits à congés pour raison de santé
L'agent·e contractuel·le en activité bénéficie de congés de maladie ou de grave maladie après quatre mois de services.

- Ouverture des droits :
  Les durées prises en compte pour l'ouverture des droits à compter du 1er septembre 2024 :
  L'ensemble des services effectués en qualité d'agent public pour le compte des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des établissements ou services hospitaliers ou sociaux sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture de ces droits.

Copyright © FSU-SNUipp 47

- Rémunération pendant les congés pour raison de santé :
  - L'agent·e contractuel·le en congé de maladie perçoit :
    - la totalité du traitement au cours des trois premiers mois ;
    - la moitié du traitement les neuf mois suivants.

  - L’agent·e contractuel·le en congé de grave maladie perçoit :
    - 100% du traitement + 33% des indemnités et primes la première année ;
    - 60% du traitement + 60% des indemnités et primes les deux années suivantes.

A compter du 1er juillet 2025 :
Les indemnités journalières dues en matière de maladie, maternité, paternité, adoption et accidents du travail et maladies professionnelles sont versées à l’administration par subrogation lorsque la rémunération est maintenue durant les congés maladie ou grave maladie et qu’elle est au moins égale au montant des indemnités journalières.
Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière d'invalidité ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du traitement maintenu par l'administration durant les congés maladie ou grave maladie.

Questions - Réponses

QUESTION : Ai-je droit à des autorisations d’absence pour des dialyses ?
REPONSE : La circulaire 1711 du 30 janvier 1989 précise "les absences du fonctionnaire nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement, peuvent être imputées, au besoin par demi-journées, sur ses droits à congé ordinaire de maladie.
Ce type de congé est accordé sur présentation d’un certificat médical.

QUESTION : Le motif médical d’un arrêt de travail doit-il être transmis à la sécurité sociale ?
REPONSE : Depuis décembre 2000, les médecins sont tenus d’indiquer aux caisses d’assurance maladie les éléments d’ordre médical qui justifient leurs prescriptions d’arrêt de travail.
Afin de respecter le secret médical, la caisse nationale d’assurance maladie fournit des enveloppes afin que le salarié y glisse les 2 volets comportant les informations médicales, destinées au contrôle de la caisse (le troisième volet, envoyé à l’employeur, n’indiquant aucune information médicale).
Si le médecin ne fournit pas les renseignements médicaux exigés, les indemnités journalières des assurés risquent de ne pas leur être versées.

Cas particulier :

- En cas d’épidémie de rubéole, les enseignantes doivent être informées par le directeur. Les femmes enceintes de moins de 4 mois ont droit à un congé de maladie sur prescription du médecin.
- La mise en congé d’office est une mesure à caractère exceptionnel et d’urgence qui est prise pour assurer le bon fonctionnement du service. Le médecin chargé de la prévention doit jouer tout son rôle pour faire prendre conscience à l’intéressé qu’il doit se soigner (ceci peut concerner des problèmes psychologiques, psychiatriques, l’alcoolisme ou tout autre état inquiétant….)
- Si l’on constate, après avoir bénéficié d’un congé ordinaire de maladie que cette dernière ouvre droit à un congé de longue maladie ou de longue durée, la régularisation s’effectue à partir du jour de la première constatation médicale par le médecin traitant.

Copyright © FSU-SNUipp 47

Lire aussi : congé pour invalidité temporaire imputable au service

Les congés découlant d’un accident du travail (service) sont désormais appelés « Congés pour invalidité temporaire imputable au service » et sont encadrés par les articles 47-1 à 47-20 du décret 86-442 modifié.

Tous les détails dans l'article dédié : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Copyright © FSU-SNUipp 47