



LE CONGE MALADIE LONGUE DUREE (CLD)

Demande initiale.

Le CLD est octroyé après avis du comité médical pour l'une des affections relevant des cinq groupes de maladies suivants : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le fonctionnaire hospitalier doit être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et avoir épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. Il est alors placé en CLD selon une procédure identique à celle prévue pour le CLM et doit être considéré comme étant en position d'activité.

Le fonctionnaire atteint d'une affection citée ci-dessus et qui a épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un CLM, peut demander à être maintenu en CLM.

Si le fonctionnaire obtient le bénéfice d'un congé de longue maladie, il ne peut plus bénéficier d'un congé de longue durée au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé s'il n'a recouvré auparavant ses droits à congé de longue maladie à plein traitement. A la différence du congé de maladie « ordinaire » et du CLM, le CLD n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

Durée - Droits à rémunération.

Le CLD est accordé ou renouvelé pour une période de 3 à 6 mois sur proposition du comité médical. Les périodes de prolongation doivent être demandées par l'intéressé à son employeur un mois avant l'expiration dudit congé. La procédure de renouvellement et la durée du congé sont identiques à la procédure initiale d'octroi de celui-ci.

Il importe que l'intéressé soit informé de cette règle dans la notification qui lui est faite dès l'octroi de la première période de congé et lors de chacune des périodes suivantes.

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.

Le fonctionnaire en CLD conserve le bénéfice de la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Le bénéfice de l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les primes et indemnités sont suspendues.

Décompte du CLD.

Le fonctionnaire hospitalier peut obtenir, au cours de sa carrière, cinq ans de CLD au titre de chacun des cinq groupes de maladies ouvrant droit à ce congé.

Ce temps maximum de CLD peut être accordé de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire qu'il peut être entrecoupé par des périodes de reprise de service.

Lorsqu'un fonctionnaire hospitalier a bénéficié d'un CLD au titre d'un des cinq groupes de maladies précitées, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un CLD, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué.

A l'issue des cinq années de congé, l'agent a épuisé ses droits pour cette affection et ne peut plus bénéficier d'un nouveau congé à ce titre. Les droits à CLD ne se reconstituent donc pas, même en cas de reprise de fonctions. Par conséquent, le recours au CLD est inadapté dans le cas de maladies comprenant des périodes de rémission.

C'est pourquoi, il n'est délivré qu'une fois que sont épuisés les droits à plein traitement du CLM accordé à la place du CLD ou au titre d'une maladie antérieure. Ainsi, sauf dans le cas où le fonctionnaire hospitalier ne peut être placé en CLM à plein traitement, le CLD ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. Cette période est réputée être une période de CLD accordée pour la même affection et est ainsi décompté de la période du CLD. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un CLD.

Sur demande de l'intéressé, l'employeur a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en CLM le fonctionnaire qui peut prétendre à un CLD. Si l'intéressé obtient le bénéfice du CLM, il ne peut plus bénéficier d'un CLD au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé, s'il n'a pas recouvré auparavant ses droits à CLM à plein traitement.

Ainsi, après avis du comité médical, l'employeur accorde soit un congé long (CLD de cinq ans), non renouvelable, soit un congé plus court (CLM de trois ans) mais qui peut être renouvelé sous réserve du respect des conditions de durée.

Enfin, dans certains cas, il est préférable de maintenir l'agent en CLM à demi-traitement plutôt que d'épuiser immédiatement ses droits à CLD à plein traitement.

La reprise de fonctions.

Le bénéficiaire d'un congé de longue durée ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration ou au cours de ce congé que s'il est reconnu apte, après examen médical de reprise par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent (examen pouvant être demandé par le fonctionnaire ou par l'employeur).

Si le fonctionnaire est reconnu inapte à exercer ses fonctions, le congé continue à courir ou est renouvelé, jusqu'à l'octroi de la dernière période de congé rémunéré à laquelle le fonctionnaire peut prétendre.

Le comité médical, lorsqu'il se prononce sur la dernière période du congé, donne son avis sur l'aptitude ou l'inaptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette prolongation.

En cas de reprise, le comité médical peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé, sans qu'il puisse être porté atteinte à sa situation administrative.

Le fonctionnaire ne pouvant reprendre son service à l'expiration de la dernière période de congé de longue durée est soit reclassé pour raison de santé à sa demande dans un autre corps ou emploi, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9h à 16h. Tél. : 30 38 cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr