



LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE

(Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 15 novembre 2011)

SOMMAIRE

I – Le congé de longue maladie	p. 2
A – La demande de congé	p. 2
B – Conditions d'attribution et durée du congé	p. 3
II – La situation de l'agent	p. 4
A – Les droits et obligations	p. 4
B – La fin du congé	p. 5
Les références	

Version n° 2 du 05 février 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

I – Le congé de longue maladie

<p style="text-align: center;">PRINCIPE</p>	<p>Le congé de longue maladie est accordé lorsque la maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est mentionnée à l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie (Alinéa 1^{er} de l'article 88 décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Ou, à défaut d'inscription sur la liste précitée, est accordé après avis du comité médical (Alinéa 2 de l'article 88 décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ; - Rend nécessaire un traitement médical et des soins prolongés ; - Présente un caractère invalidant et de gravité confirmée (article 54-3 de l'ordonnance du 04 janvier 2005).
<p style="text-align: center;">LES AGENTS CONCERNÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le fonctionnaire en activité (article 54-3° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) ; - Le fonctionnaire stagiaire en activité (alinéa 1^{er} de l'article 23 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - L'agent non titulaire en activité et comptant au moins 3 années de services (article 14 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).
<p style="text-align: center;">LES AUTORITÉS COMPETENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le maire (autorité de nomination) ; - Son représentant (le directeur général des services ou le secrétaire général ou le chef de service).

A – La demande de congé

<p style="text-align: center;">PAR L'AGENT ET/OU SON RÉPRÉSENTANT LÉGAL</p>	<p>Pour bénéficier d'un congé de longue maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'agent non titulaire/stagiaire/titulaire en position d'activité et/ou son représentant légal doit adresser au maire et/ou son représentant, une demande écrite appuyée d'un certificat médical simple du médecin traitant (généraliste ou spécialiste) ; - Le médecin traitant (généraliste ou spécialiste) adresse directement au comité médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examen médicaux) ; <p><i>Nota bene : Le Centre de gestion et de formation assure le secrétariat de l'instance précitée.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Après avoir soumis si nécessaire l'agent à une contre-visite par un médecin agréé (généraliste ou spécialiste), le comité médical transmet un avis conforme à la commune/l'établissement qui le communique à l'intéressé et prend sa décision ; - Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le comité médical saisi en tant qu'organe consultatif de recours par l'autorité de nomination ou l'agent.
--	--

<p>PAR L'AGENT ET/OU SON RÉPRÉSENTANT LÉGAL</p>	<p><i>Nota bene : en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le dossier est soumis à la commission de réforme, sauf si l'administration reconnaît l'imputabilité de la maladie au service.</i></p>
<p>PAR LA COMMUNE</p>	<p>La commune ou l'établissement peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé d'un agent le justifie. Dans ce cas, elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé et saisir le comité médical.</p> <p>Un rapport écrit du médecin de médecine professionnelle doit figurer au dossier soumis au comité (article 93 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p>

B – Conditions d'attributions et durée du congé

<p>LES CONDITIONS D'ATTRIBUTIONS</p>	<p>Le congé de longue maladie peut être accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois (alinéa 1^{er} de l'article n° 95 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>Sa durée est fixée par la commune/l'établissement sur proposition du comité médical.</p> <p>Cette période peut être utilisée de manière continue ou fractionnée.</p> <p>Si la demande de congé de longue maladie est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint l'agent (alinéa 6 de l'article n° 94 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Le congé de maladie ordinaire est alors requalifié en congé de longue maladie.</p> <p>La demande de renouvellement du congé doit être adressée à la commune ou l'établissement un mois avant l'expiration de la période de congé longue maladie en cours (alinéa 2 de l'article n° 95 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.</p> <p>Lorsque la période de congé de longue maladie octroyé vient à expiration, l'agent ne continue à percevoir le plein ou demi-traitement que s'il a présenté une demande de renouvellement de son congé.</p> <p><i>Nota bene : cette situation précitée ne s'applique pas lorsque la longue maladie est due en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.</i></p> <p>Un agent peut bénéficier de plusieurs congés de longue maladie (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an entre chaque congé (article n° 54-3° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) et (article n° 14 alinéa 5 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).</p>
---	---

LES DURÉES MAXIMALES DU CONGÉ	<p>En cas de maladie non professionnelle, la durée du congé de longue maladie est fixée à 3 ans maximum.</p> <p>En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'agent demeure en congé de longue maladie jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité.</p>
--	--

II – La situation de l'agent

A – Les droits et obligations

LA RÉMUNÉRATION	<p>1. <u>Le traitement de base</u></p> <p>En cas de maladie non professionnelle, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les deux années suivantes (avec déduction des indemnités journalières de la CPS pour l'agent non titulaire) (<i>article 54-3° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 et article 14 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011</i>).</p> <p>En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant toute la durée du congé de longue maladie.</p> <p><i>Nota bene</i> : En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et de frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après sa mise à la retraite (<i>alinéa 3 du 3° de l'article 54 de l'ordonnance du 4 janvier 2005</i>).</p> <p>2. <u>Les primes et indemnités</u></p> <p>Sur le montant du traitement, les primes et indemnités sont suspendues.</p> <p>Toutefois, en cas d'admission rétroactive en congé de longue maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'agent conserve les primes qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire jusqu'à la date de son admission en congé de longue maladie.</p> <p>Pour l'agent non titulaire le régime indemnitaire est maintenu intégralement pendant un, deux ou trois mois (selon l'ancienneté de l'agent) et supprimé pendant les mois suivants.</p>
AVANCEMENT ET RETRAITE	<p>Le congé de longue maladie est considéré comme une période d'activité. Cette période est pris en compte pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avancement à l'ancienneté (cette disposition ne concerne que le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire) ; - La détermination du droit à la retraite ; - Il donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française (<i>article 99 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011</i>).

<p style="text-align: center;">LES OBLIGATIONS</p>	<p>L'agent non titulaire, le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire à l'obligation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se soumettre aux indications et visites du médecin agréé (généraliste ou spécialiste) et du comité médical, sous peine de se voir privé de salaire et/ou de perdre le bénéfice du congé de longue maladie (article n° 103 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Cesser tout travail payé, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation (article n° 97 alinéa 1 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Quitter son logement de fonction si sa présence fait courir des dangers au public, à d'autres agents communaux ou s'il y a incompatibilité avec la bonne marche du service (article n° 96 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Notifier tout changement de résidence (adresses géographique et postale) à la commune ou l'établissement pour contrôle éventuel (article n° 97 alinéa 2 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
<p style="text-align: center;">ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL</p>	<p>Les fonctionnaires titulaires et/ou stagiaires qui bénéficient d'un CLM, pendant une période au cours de laquelle ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel, perçoivent une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils travaillaient à temps plein.</p> <p>Cette fraction correspond à celle retenue pour déterminer le service à temps partiel considéré sous réserve des frais de déplacement. À l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en CLM recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (alinéa 2 de l'article 41 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p>

B – La fin du congé

<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE</p>	<p>Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un congé de longue maladie que s'il est reconnu apte, après examen par un médecin du service de la médecine professionnelle (CGPME ou SISTRA). Cet examen peut être demandé soit par la commune/l'établissement, soit par le fonctionnaire lui-même (article n° 100 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLM, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si le fonctionnaire a été présumé apte, le comité médical se prononce effectivement sur la reprise à l'expiration du congé de longue maladie. Si l'aptitude est confirmée, le fonctionnaire reprend son activité. Le service de la médecine professionnelle peut préconiser des aménagements des conditions de travail et se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements ou de reclassement dans un autre emploi. <p>Le médecin du service de la médecine professionnelle ne peut porter atteinte à la situation administrative du fonctionnaire concerné.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE</p>	<p><i>Nota bene</i> : Le comité technique paritaire est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité de nomination dont relève le fonctionnaire (article n° 102 alinéa 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>- si le fonctionnaire a été présumé définitivement inapte, c'est la commission de réforme qui se prononce à l'expiration du congé de longue maladie, sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son reclassement dans un autre emploi ; • sa mise en disponibilité d'office ; <p><i>Nota bene</i> : outre la commission de réforme, le comité médical peut également se prononcé sur une mise en disponibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • son admission à la retraite pour invalidité ; <p><i>Nota bene</i> : outre la commission de réforme, le comité médical peut également être saisi pour avis car la procédure est plus simplifiée dans certain cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • le bénéfice d'une pension de vieillesse dans les conditions mise en œuvre par la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française. <p>La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.</p> <p>Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son congé de longue maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.</p> <p><i>Nota bene</i> : les honoraires et les frais médicaux résultant des examens mentionnés ci-dessus et éventuellement les frais de transport du malade examiné sont à la charge du budget de la commune.</p> <p>Les tarifs d'honoraires des médecins agréés et les conditions de rémunération et d'indemnisation des membres du comité médical sont fixés à l'arrêté n° 1086 DIPAC du 5 juillet 2012.</p>
<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE</p>	<p>1. <u>La prolongation ou le renouvellement du stage compte tenu des jours d'absences</u></p> <p>Elle s'applique lorsque le stage a été interrompu en raison de congés successifs de toute nature, autres que les congés annuels.</p> <p>Toutefois, un dixième de la durée globale de stage est prise en compte comme temps de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Dans certains cas, le stagiaire peut être amené à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage à compter de sa réintégration.</p>

**LE
FONCTIONNAIRE
STAGIAIRE**

Deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à un an ;

et

- au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié de son stage.

Toutefois, l'autorité de nomination ne peut pas demander à l'agent de suivre un nouveau stage d'un an, si l'agent a accompli 6 mois de stage non interrompu ([article 25 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)).

Exemple 1 :

- Au bout de 2 mois de stage, le fonctionnaire stagiaire est placé en congé longue maladie pendant une durée supérieur à une année ;
- À l'issue de son dernier jour de congé longue maladie, l'autorité de nomination peut lui demander de refaire l'intégralité de son stage.

Exemple 2 :

- Au bout de 6 mois de stage non interrompu, le fonctionnaire stagiaire est placé en congé longue maladie pendant une durée supérieur à une année ;
- À l'issue de son dernier jour de congé longue maladie, l'autorité de nomination ne peut lui demander de faire à nouveau un an de stage.

2. La situation du stagiaire après épuisement du CLM

Le fonctionnaire stagiaire reconnu apte, est réaffecté sur son emploi.

Le fonctionnaire stagiaire reconnu inapte temporairement et qui a épuisé ses droits à congé de longue maladie, est placé en congé **sans traitement** pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (une deuxième fois sans que cette nouvelle prolongation puisse excéder un an, si la reprise est possible) ([alinéa 1^{er} de l'article 26 du décret 2011-1040](#)).

Nota bene : la mise en congé **avec ou sans traitement** ainsi que son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical ([alinéa 3 de l'article 26 du décret 2011-1040](#)).

À l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire stagiaire reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié.

Si l'agent a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois, il est mis fin à son détachement ([article 27 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)).

<p>L'AGENT NON TITULAIRE</p>	<p>La décision d'octroi du congé de longue maladie pour un agent non titulaire est prise par le directeur général des services/le secrétaire général/le chef de service après avis du Comité médical et expertise devant un médecin agréé désigné par le Comité médical (alinéa 3 de l'article 14 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).</p> <p>Ainsi, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de longue maladie est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent (article 38 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011). Il est réaffecté sur son emploi ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.</p> <p>L'agent non titulaire qui a épuisé ses droits à congé de longue maladie et est inapte temporairement, est placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année avec prolongation possible de 6 mois (s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période) (articles 17-1° et 19 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).</p> <p>Si l'agent est définitivement inapte pour raison de santé et ne peut être reclassé, il est licencié avec versement d'une indemnité de licenciement au titre des dispositions prévues à l'article 48 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011.</p> <p>La reprise effective des fonctions pendant un an est nécessaire avant l'octroi d'un autre congé de cette nature.</p>
-------------------------------------	--

Les références

<p>LEXIQUES</p>	<p><u>Représentant légal</u> : Personne légalement désignée en vue de représenter et défendre les intérêts d'une autre. Cette personne représentée peut être une personne physique mineur, majeur sous tutelle ou sous curatelle.</p> <p><u>Avis conforme</u> : à la différence d'un avis simple, l'avis conforme est le plus contraignant, car, ici, l'obligation ne porte pas seulement sur la demande d'avis, mais sur l'avis lui-même : l'autorité de nomination concernée doit non seulement solliciter l'avis, mais elle doit également le suivre.</p> <p><u>La mise en disponibilité d'office</u> (<i>ne concerne que le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire</i>) : Cette position statutaire est accordée suite à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie sans possibilité immédiat de reclassement.</p> <p>La durée de la disponibilité d'office ne peut alors excéder une année, renouvelable deux fois pour une durée égale.</p> <p>Si le fonctionnaire n'a pas pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est soit réintégré dans son cadre d'emplois d'origine après l'examen d'un médecin agréé généraliste ou spécialiste, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié (article 67 et 68 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p>
------------------------	--

LEXIQUES

Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais si un avis du comité médical constate qu'il pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut encore être prolongée d'un an.

Le reclassement professionnel pour inaptitude physique (sont bénéficiaires : le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire ainsi que l'agent non titulaire) :

Les conditions de reclassement du fonctionnaire titulaire sont prévues [aux articles 121 à 123 du décret 2011-1040 du 29 août 2011](#).

En revanche, la possibilité, pour les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires, de bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique a été admise par la jurisprudence ([CE 02/10/2002, n° 227868, CCI de Meurthe et Moselle](#)) mais aucun texte de la fonction publiques des communes n'en prévoit les modalités.

En conséquence, la présente note n'expose que les dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires.

1. Le reclassement sur un autre emploi du même grade

Le fonctionnaire en incapacité temporaire ou définitive d'exercer ses fonctions peut être affecté sur un autre emploi de son grade dont les conditions de travail sont adaptées à son état physique.

Cette affectation intervient après avis :

- ✓ du médecin de la médecine professionnelle, lorsque l'état de santé du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire la mise en congé de maladie,
- ✓ ou du comité médical, lorsque le reclassement intervient à l'issue d'un congé de maladie.

2. Le reclassement sur un emploi d'un autre grade

Le fonctionnaire en incapacité définitive d'exercer les fonctions correspondant à son grade peut demander à être intégré dans un autre grade de son corps ou cadre d'emplois d'appartenance.

Il peut ainsi être reclassé sur un emploi relevant de ce nouveau grade.

Le grade d'intégration peut être d'un niveau inférieur ou supérieur à celui détenu antérieurement.

Le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération antérieure si l'indice auquel il se trouve reclassé est inférieur à celui qu'il détenait antérieurement.

Le comité médical : Le comité médical est constitué auprès du centre de gestion et de formation qui en assure le secrétariat. Ce comité médical

LEXIQUES

comprend :

- ✓ deux praticiens de médecine générale ;
- ✓ un médecin conseil de la Caisse de Prévoyance sociale ;
- ✓ pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un médecin spécialiste de l'affection dont est atteint l'agent qui demande à bénéficier du congé de longue maladie ou de longue durée.

S'il ne trouve pas, en Polynésie française, un ou plusieurs des spécialistes agréés nécessaires, le comité médical peut faire appel à des spécialistes professant en métropole. Ces spécialistes font connaître, éventuellement par écrit, leur avis sur les questions de leur compétence.

Le comité médical formule un avis notamment sur :

- ✓ les demandes de placement en congé de longue maladie, ainsi que sur le renouvellement de tel congé ;
- ✓ la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ;
- ✓ la mise en disponibilité ou son renouvellement ;
- ✓ les recours diligentés par le fonctionnaire contestant les modalités d'aménagement de ses conditions de travail ou le reclassement proposé par le médecin du service de la médecine professionnelle.

Le comité médical se prononce sur les recours formulés par les intéressés à l'encontre des décisions de l'autorité de nomination prises dans les domaines suivants :

- ✓ le refus opposé à un candidat d'entrer dans la fonction publique des communes, en raison de son inaptitude pour raisons médicales ;
- ✓ l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire en cas d'altération de son état de santé ;
- ✓ le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état de santé de l'agent.

La commission de réforme : Une commission de réforme est constituée auprès du centre de gestion et de formation. Elle est composée comme suit :

- ✓ le président du centre de gestion et de formation, ou son représentant choisi parmi les membres du conseil d'administration du centre de gestion et de formation, président ;
- ✓ deux représentants du personnel désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la commission administrative paritaire compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné ;
- ✓ les membres du comité médical précités.

La commission de réforme est consultée notamment sur :

- ✓ tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice issu d'une maladie contractée ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ou leur renouvellement ;
- ✓ les décisions de l'autorité de nomination de mise à la retraite en cas d'inaptitude ;
- ✓ sur l'attribution d'une pension de vieillesse dans les conditions fixées par la Caisse de Prévoyance Sociale de la Polynésie française.

La commission de réforme est saisie sur demande écrite de l'autorité de nomination ou du comité médical.

LES TEXTES	<ul style="list-style-type: none">- Article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ;- Articles 27, 87, 88, 93 à 103 du décret n° 2011- 1040 du 29 août 2011 ;- Article 17 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011.
POUR EN SAVOIR PLUS	L'établissement : Centre de gestion et de formation Le juriste : M. RIVETA Marurai Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil) Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf

TABLEAU SYNTHÉTIQUE

	L'agent non titulaire	Le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire
Ancienneté de service	Après 3 ans de services	Néant
Prise en charge	Évaluer sur une période de référence « glissante »	
Durées maximales du congé	<p>En cas de maladie non professionnelle, la durée du congé de longue maladie est fixée à 3 ans maximum.</p> <p>En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'agent demeure en congé de longue maladie jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité.</p>	
Rémunération	Douze mois à plein traitement et vingt-quatre mois à demi-traitement (avec déduction des indemnités journalières pour l'agent non titulaire)	
Décompte des droits	Effectuer en jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés inclus)	
Primes et indemnités	Maintien intégral du régime indemnitaire pendant un, deux ou trois mois (selon l'ancienneté de l'agent) et suppression pendant les mois suivants.	Les primes et indemnités sont suspendues. Toutefois, en cas d'admission rétroactive en congé de longue maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'agent conserve les primes qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire jusqu'à la date de son admission en congé de longue maladie.
Avancement et retraite	<ul style="list-style-type: none"> - avancement à l'ancienneté (cette disposition ne concerne que le fonctionnaire stagiaire et/ou titulaire) ; - droit à la retraite ; - donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française. 	
La procédure d'obtention d'un CLM	<p>Le placement en congé longue maladie se fait soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur demande écrite de l'agent et/ou son représentant légal ; - sur demande provoquée par la commune. 	

Les obligations	<p>L'agent à l'obligation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se soumettre aux indications et visites du médecin agréé (généraliste ou spécialiste) et du comité médical, sous peine de se voir privé de salaire et/ou de perdre le bénéfice du congé de longue maladie ; - Cesser tout travail payé, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ; - Quitter son logement de fonction si sa présence fait courir des dangers au public, à d'autres agents communaux ou s'il y a incompatibilité avec la bonne marche du service ; - Notifier tout changement de résidence (adresses géographique et postale) à la commune ou l'établissement pour contrôle éventuel.
------------------------	---

Les relations avec la Caisse de prévoyance sociale

Le remboursement des indemnités journalières	<p>La commune doit, dans les meilleurs délais, transmettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le formulaire « <i>Etat de remboursement des avances d'indemnités journalières.</i> » téléchargeable sur le site de la CPS ; - Les trois derniers bulletins de salaire de l'agent ; - Le ou les arrêt(s) maladie de l'agent.
---	---