Direction du statut,
des carrières
et de l'emploi communal

Le congé de longue durée (CLD)

Fonctionnaires titulaires et stagiaires

Mode d'emploi

v. 1.0

Centre de gestion et de formation – Av. Clémenceau - BP 40 267 – 98713 Papeete
tél. +689 40.54.78.10 – juristes-statut@cgf.pf

Avis aux lecteurs

Malgré le soin apporté par les équipes du CGF à la réalisation de ce mode d'emploi, il ne constitue qu'un document d'information : seuls les textes officiels font foi.

Les coquilles ou erreurs éventuelles ne sauraient engager la responsabilité de l'établissement public.

Sommaire

SOMMAIRE **3**

I. OUVERTURE DES DROITS **4**

A. CONDITIONS GENERALES D'OCTROI 4
B. DUREE ET RENOUVELLEMENT 5
C. POINT DE DEPART DU CONGE 7
D. CARRIERE DU FONCTIONNAIRE 7

II. PROCEDURE DE DEMANDE ET TRAITEMENT DU DOSSIER **8**

A. DEMANDE INITIALE 8
B. TRANSMISSION ET TRAITEMENT DU DOSSIER 8
C. REFUS DU CONGE 11
D. HONORAIRES ET FRAIS MEDICAUX 11

III. DROITS ET OBLIGATIONS **12**

A. REMUNERATION 12
B. AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS 13

IV. SITUATION DE L'AGENT APRES UN CONGE DE LONGUE DUREE **14**

A. CERTIFICAT MEDICAL D'APTITUDE 14
B. CONSEQUENCES DE L'APTITUDE OU DE L'INAPTITUDE DU FONCTIONNAIRE 15

VERSIONS ET MISE A JOUR **17**

I. Ouverture des droits

Le congé de longue durée (CLD) est accordé aux fonctionnaires — y compris les stagiaires — atteints d'une affection figurant sur la liste fixée par la réglementation locale, lorsqu'elle rend impossible l'exercice de leurs fonctions et qu'ils ont épuisé la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie (CLM). Ce congé, d'une durée maximale de cinq ans, peut être porté à huit ans si la maladie a été contractée en service. Il est strictement réservé aux affections listées par l'arrêté n° 189 CM du 13 septembre 2004.

A. Conditions générales d'octroi

Un congé de longue durée est accordé[1] au fonctionnaire en position d'activité lorsqu'il présente une affection qui :

- figure sur la liste prévue par la réglementation locale ;
- rend impossible l'exercice de ses fonctions ;
- et pour laquelle il a déjà épuisé toute la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie.

Les agents concernés sont les fonctionnaires[2] les stagiaires[3] de la fonction publique communale.

Point de vigilance

Les agents contractuels n'ont **pas droit** à ce congé.

À noter

La fin du plein traitement du CLM ne force pas le fonctionnaire à passer en CLD : il peut rester en CLM[4]. Mais pour une même maladie, il ne peut pas passer du CLM au CLD tant qu'il n'a pas récupéré ses droits à plein traitement en CLM[5].

Le congé de longue durée est accordé lorsque l'agent est atteint d'une maladie figurant sur la liste fixée par la réglementation applicable localement[6].

[1] Article 89 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[2] 4° de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005
[3] Article 23 alinéa 1du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[4] Article 90 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[5] Article 90 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[6] Arrêté n° 189 CM du 13 septembre 2004 établissant la liste des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue durée

Affections concernées
1. Tuberculose ;
2. Maladie mentale ;
3. Affection cancéreuse ;
4. Poliomyélite ;
5. Syndrome immunodéficitaire acquis (H.I.V).

Point de vigilance

Contrairement à l'attribution d'un congé de longue maladie, l'octroi du congé de longue durée est **strictement limité aux maladies susmentionnées**. En effet, le comité médical ne peut attribuer un congé de longue durée pour une maladie qui n'y figure pas.

B. Durée et renouvellement

1. Durée du congé

Un congé de longue durée est accordé par périodes de trois à six mois[7], renouvelables dans la limite d'une **durée maximale de cinq ans**[8].

Toutefois, si cette maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions de l'agent, la durée maximale du congé de longue durée peut être portée à 8 ans[9].

L'attribution du congé de longue durée (CLD) dépend de la nature de l'affection en cause et modifie, par conséquent, la durée totale du congé :

- Concernant une **même maladie**[10] : si un fonctionnaire a déjà eu un congé de longue durée (CLD) pour une maladie listée à l'article 89 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011, tout nouveau congé pour cette même maladie est considéré comme un CLD et sa durée s'ajoute à celle du congé précédent.

Exemple

Mme Vaea a été en congé de longue durée (CLD) pour une affection cancéreuse pendant un an. Elle a eu ensuite besoin d'un nouveau CLD pour cette même maladie. La nouvelle période s'ajoute à la première, ce qui porte la durée totale à 18 mois si le nouveau congé est de six mois.

[7] Article 95 alinéa 1 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[8] 4° alinéa 2 de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005
[9] 4° alinéa 2 de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005
[10] Article 91 alinéa 1 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

- Concernant une **autre maladie**[11] : si le fonctionnaire développe une nouvelle maladie ouvrant droit à un CLD, il peut bénéficier d'un nouveau congé complet, indépendant du précédent, selon les mêmes règles.

Exemple

M. Teiki a été en CLD pour une maladie mentale pendant un an. Il développe ensuite une maladie cancéreuse grave. Il peut bénéficier d'un nouveau CLD complet pour cette nouvelle affection, indépendant du premier congé, donc 12 mois pour chaque maladie.

À savoir que si un fonctionnaire passe du CLM au CLD pour la même maladie, la période de CLM déjà prise à plein traitement est déduite de la durée de son CLD : le compteur ne repart donc pas à zéro[12].

Exemple

Un fonctionnaire obtient un congé de longue maladie à plein traitement de six mois pour une maladie cancéreuse (ouvrant droit à un CLD). Si un CLD lui est ensuite attribué pour la même maladie, les six mois suivants sont automatiquement intégrés dans la durée totale du CLD. Ainsi, si la durée maximale du CLD est de trois ans, il ne pourra bénéficier que de deux ans et six mois supplémentaires.

2. Renouvellement du congé

Pour obtenir le renouvellement de son congé de longue durée, le fonctionnaire adresse à son autorité de nomination un certificat médical indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé ainsi que la durée de cette prolongation dans la limite de trois à six mois[13].

Lorsque l'autorité de nomination demande à placer un agent en congé de longue durée, sur la base d'un rapport médical ou hiérarchique, elle doit faire examiner le fonctionnaire par un médecin agréé à la fin de chaque période de congé et à chaque demande de renouvellement[14].

Point de vigilance

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée ne peut bénéficier d'aucun autre congé avant d'avoir réintégré ses fonctions[15].

[11] Article 91 alinéa 2 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[12] Article 89 alinéa 2 et 3 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[13] Article 95 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[14] Article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[15] Article 89 alinéa 2 et 3 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

C. Point de départ du congé

La date de départ du congé de longue durée correspond à la première constatation médicale de la maladie pour laquelle le congé est accordé[16].

Il faut savoir que, le placement en congé peut avoir un caractère rétroactif, en raison notamment du délai lié à l'obligation d'avis médical préalable à certaines décisions. Le fonctionnaire doit en effet continuellement être placé dans une position statutaire régulière, afin que la continuité de sa carrière soit assurée.

Par exemple une décision de renouvellement de congé de longue durée ayant un caractère rétroactif, est légale dès lors que le fonctionnaire était inapte à reprendre son service à l'expiration de la période, et que le comité médical n'avait alors pu se réunir[17].

Par ailleurs, le Conseil d'État a considéré que certaines mesures peuvent s'appliquer rétroactivement lorsqu'elles ne font que reconnaître une situation ou un droit qui existait déjà[18].

D. Carrière du fonctionnaire

Même si un fonctionnaire est en congé de longue durée, cette période est prise en compte pour son avancement[19]. Concrètement :

- Le temps passé en congé est pris en compte pour l'avancement afin d'accéder au grade supérieur ;
- Cette règle s'applique lorsque l'agent perçoit son plein traitement, demi-traitement, ou même en cas d'interruption temporaire de rémunération prévue par la réglementation ;

- La période de congé compte également pour la retraite, car elle donne lieu au versement des retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

Ainsi, le congé de longue durée ne bloque pas l'avancement ni les droits à la retraite, même si le salaire a été réduit ou interrompu pendant un temps.

[16] Article 94 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[17] CE, 31 juillet 1992, n°109577
[18] CE 19 avr. 1950, Cazenave, Lebon 219
[19] Article 99 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

II. Procédure de demande et traitement du dossier

La demande de congé de longue durée (CLD) doit être adressée par écrit à l'autorité de nomination, accompagnée d'un certificat médical attestant l'éligibilité de l'agent. Si la maladie est reconnue comme contractée en service, la procédure est différente.
Le dossier est ensuite examiné par le comité médical ou, pour les maladies imputables au service, par la commission de réforme, qui rend un avis avant que l'autorité de nomination ne prenne la décision finale d'octroi ou de refus du congé.

A. Demande initiale

La demande de congé de longue durée doit être formalisée par écrit et adressée à l'autorité de nomination[20]. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical attestant que le fonctionnaire est susceptible de bénéficier du congé de longue durée. Le dossier peut également inclure les observations du médecin traitant ou de la médecine professionnelle.

Focus

La demande de congé de longue durée pour une maladie contractée en service doit être fait dans un délai de quatre ans à compter de la première constatation médicale de la maladie. Elle doit être accompagnée d'un rapport écrit du médecin du service de la médecine professionnelle[21].

B. Transmission et traitement du dossier

1. Cas général

Le traitement du dossier implique plusieurs intervenants :

- **Le médecin :** Il établit un certificat médical attestant que l'état de santé justifie l'octroi d'un CLM, en précisant la durée de ce congé ainsi que la pathologie pour laquelle l'agent le sollicite.
- **Le médecin du service de la médecine professionnelle** : Il établit un rapport sur l'état de santé du fonctionnaire et le transmet au président du comité médical sous pli cacheté.
- **Le comité médical :** Le comité médical examine le dossier, les certificats et rapports médicaux, puis rend un avis sur la demande de congé.
- **L'autorité de nomination** : l'administration prend un arrêté plaçant le fonctionnaire en CLD. En cas de décision non conforme à l'avis du comité médical, le secrétariat du comité doit être informé.

[20] Article 94 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[21] Article 92 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

a) Saisine à l'initiative du fonctionnaire

Ci-dessous la procédure à suivre pour une demande **à l'initiative du fonctionnaire** :

- L'autorité de nomination, sur la base d'un rapport médical ou hiérarchique, estime que le fonctionnaire relève d'un CLD et saisit le comité médical pour avis.
- L'autorité de nomination informe le **médecin du travail**, qui établit un rapport transmis au comité médical.
- La saisine du comité médical est effectuée par l'autorité de nomination.
- Le médecin envoie au président du comité médical un résumé des observations et les pièces justificatives (**sous pli cacheté**).
- Le comité médical rend un avis sur la demande après examen du dossier médical.
- L'avis du comité médical est transmis à l'autorité de nomination et au fonctionnaire concerné.
- L'administration prend un arrêté plaçant le fonctionnaire en CLD. En cas de décision non conforme à l'avis du comité médical, le secrétariat du comité est averti.

b) Saisine à l'initiative de la collectivité

Ci-dessous la procédure à suivre pour une demande **à l'initiative de la collectivité**[22] :

- L'autorité de nomination, sur la base d'un rapport médical ou hiérarchique, estime que le fonctionnaire relève d'un CLD et saisit le comité médical pour avis.
- L'autorité de nomination informe le **médecin du travail**, qui établit un rapport transmis au comité médical.
- La saisine du comité médical est effectuée par l'autorité de nomination.
- Le médecin envoie au président du comité médical un résumé des observations et les pièces justificatives (**sous pli cacheté**).
- Le comité médical rend un avis sur la demande après examen du rapport du médecin et du dossier médical.
- L'avis du comité médical est transmis à l'autorité de nomination et au fonctionnaire concerné.
- L'administration prend un arrêté plaçant le fonctionnaire en CLD. En cas de décision non conforme à l'avis du comité médical, le secrétariat du comité est averti.

[22] Article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

2. Maladie professionnelle

Pour un congé de longue durée demandé pour une maladie contractée en service, la procédure est différente. Le traitement du dossier implique plusieurs intervenants et doit être soumis à une autre instance, à savoir la commission de réforme.

- **Le fonctionnaire :** Il présente la demande dans un délai de quatre ans à compter de la première constatation médicale de la maladie.
- **Le médecin du service de médecine professionnelle :** Il établit un rapport écrit sur l'état de santé du fonctionnaire et le transmet à la commission de réforme sous pli cacheté.
- **La commission de réforme :** La commission de réforme examine le dossier et le rapport médical pour rendre un avis sur l'imputabilité au service et sur l'octroi du CLD. Elle n'est pas saisie si l'imputabilité est reconnue par l'autorité compétente, mais peut demander à cette autorité de communiquer les décisions prises.
- **L'autorité de nomination :** Elle se prononce sur l'imputabilité de la maladie ou de l'accident et peut consulter un médecin expert agréé si nécessaire.

a) Saisine à l'initiative du fonctionnaire

Point de vigilance

L'agent peut adresser sa demande à son autorité de nomination qui dispose d'un délai de 3 semaines pour la transmettre à la commission de réforme. Passé ce délai, l'agent peut saisir directement cette commission.

Ci-dessous la procédure à suivre sur une demande **à l'initiative du fonctionnaire** :

- Le fonctionnaire adresse une demande écrite pour la reconnaissance de la maladie comme contractée en service, accompagnée, le cas échéant, d'un certificat médical.
- La saisine de la commission de réforme est effectuée par le fonctionnaire lui-même.
- Le médecin du service de médecine professionnelle transmet au président de la commission un rapport écrit (**sous pli cacheté**).
- La commission de réforme rend un avis sur l'imputabilité au service et sur l'octroi du congé après examen du rapport et du dossier médical.
- L'avis de la commission est transmis à l'autorité de nomination et au fonctionnaire concerné.
- L'autorité de nomination prend la décision finale sur l'octroi du congé de longue durée.

b) Saisine à l'initiative de la collectivité

Ci-dessous la procédure à suivre sur une demande **à l'initiative de la collectivité**[23] :

- L'autorité de nomination estime, sur la base d'un rapport médical ou hiérarchique, que la maladie relève d'un CLD et saisit la commission de réforme pour avis.
- L'autorité de nomination informe le **médecin du service de médecine professionnelle**, qui établit un rapport transmis à la commission.
- La saisine de la commission de réforme est effectuée par l'autorité de nomination.
- Le médecin envoie au président du comité médical un résumé des observations et les pièces justificatives (**sous pli cacheté**).
- La commission rend un avis sur l'imputabilité au service et sur l'octroi du congé après examen du rapport et du dossier médical.
- L'avis de la commission est transmis à l'autorité de nomination et au fonctionnaire concerné.
- L'autorité prend la décision finale sur l'octroi du congé.

C. Refus du congé

Le refus d'octroi d'un congé de longue durée doit être motivé.

L'agent doit recevoir la décision et l'avis du comité médical qui justifie cette décision. L'avis doit indiquer que l'agent est « apte à reprendre son poste dès notification de la décision »[24].

L'obligation de motivation n'est en revanche pas respectée si l'administration se contente de viser l'avis émis par le comité médical, sans énoncer les éléments de fait et de droit sur lesquels se fonde la décision[25], ou de mentionner un avis du comité lui aussi dépourvu de motivation[26]. L'administration ne peut pas se fonder sur le secret médical pour s'exonérer de l'obligation de motivation.

D. Honoraires et frais médicaux

Sont à la charge du budget de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française intéressé[27] :

- Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens ;
- Les frais de transport du malade examiné.
- Les tarifs d'honoraires des médecins agréés et les conditions de rémunération et d'indemnisation des membres du comité médical sont fixés par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française.

[23] Article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[24] CE, 27 mars 2009, n°301159
[25] CAA de Lyon, 3 juin 2003, n°01LY00432
[26] CE, 31 mai 1995, n°114744
[27] Article 107 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011

III. Droits et obligations

Pendant le congé de longue durée, l'agent perçoit son plein traitement pendant trois ans, puis un demi-traitement pendant deux ans, ou cinq et trois ans respectivement si la maladie est contractée en service. Le maintien de la rémunération dépend du renouvellement régulier du congé et aucune indemnité liée aux fonctions ne peut être conservée.
Le fonctionnaire doit en outre respecter plusieurs obligations : cesser toute activité rémunérée, informer de tout changement de domicile ou absence prolongée et se soumettre aux contrôles médicaux sous peine de suspension du traitement.

A. Rémunération

1. Traitement salarial

Pendant le congé de longue durée, la rémunération de l'agent est encadrée : sur une durée maximale de cinq ans et huit ans, elle est versée à plein traitement pendant les trois premières années (100%) puis à demi-traitement pendant les deux années suivantes (50%)[28], après quoi aucun traitement n'est versé.

Durée totale maximale	Période accordée	Rémunération
5 ou 8 ans	3 mois à 6 mois	3 ou 5 ans à plein traitement (100%)
		2 ou 3 ans à demi-traitement (50%)

2. Primes et indemnités

Les fonctionnaires communaux ne bénéficient pas du maintien de leurs indemnités pendant le congé de longue durée : leur régime indemnitaire est **obligatoirement supprimé** pendant la durée de ce congé[29].

Le régime indemnitaire perçu pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), notamment au cours des trois premiers mois, est maintenu même si ce congé est ensuite requalifié rétroactivement en congé de longue durée[30].

Une collectivité territoriale ne peut pas légalement maintenir une indemnité attachée à l'exercice des fonctions pour les agents placés en congé de longue durée[31].

3. Maintien du traitement en cas de renouvellement

Le maintien du traitement ou du demi-traitement dépend de la présentation d'une demande de renouvellement : à l'expiration du congé, l'autorité de nomination saisit le comité médical (ou la commission

[28] 4° de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005
[29] III de l'article 54 de l'arrêté n°HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023
[30] Arrêté n° HC 198 DIRAJ/BAJC/bt du 24 avril 2025 modifiant l'arrêté n° HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française.
[31] CE, 22 novembre 2021, n°448779

de réforme si c'est une maladie professionnelle) pour avis, et le fonctionnaire ayant sollicité le renouvellement continue à percevoir sa rémunération[32].

B. Autres droits et obligations

Conformément aux articles 96 à 98 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011, l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée est tenu de respecter les obligations suivantes :

1. **Logement de fonction** : si l'agent occupe un logement mis à disposition par la commune, un groupement de communes ou un établissement public administratif, il doit quitter les lieux si son maintien présente un danger pour les agents ou le public, ou s'il compromet la bonne marche du service.

2. **Exercice d'activités rémunérées** : l'agent doit cesser toute activité rémunérée, sauf celles expressément prescrites et suivies médicalement dans le cadre d'une réadaptation, ou prévues par la réglementation.

   En cas de manquement, la rémunération est suspendue et les sommes indûment perçues doivent être reversées. Elle n'est rétablie qu'à compter de la cessation de l'activité interdite.

3. **Changement de domicile et absences** : l'agent doit signaler à l'autorité de nomination tout changement de domicile ainsi que toute absence de plus de deux semaines, en précisant les dates et lieux de séjour. À défaut, le versement de la rémunération peut être interrompu, la période de suspension restant intégrée dans le congé en cours.

   À noter

   Concernant l'obligation pour l'agent de signaler un changement de domicile, celle-ci ne s'applique pas en cas d'hospitalisation[33].

4. **Contrôles médicaux** : l'agent doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le comité médical.
   Le non-respect de cette obligation peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la période concernée étant toutefois comptée dans le congé en cours. En cas de refus répété et sans motif valable de se présenter aux contrôles, après mise en demeure, l'agent peut perdre le bénéfice du congé de longue durée[34].

[32] Article 96 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011
[33] Alinéa 1 de l'article 98 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011
[34] Article 103 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011

IV. Situation de l'agent après un congé de longue durée

La reprise des fonctions après un congé de longue durée n'est possible qu'à la présentation d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin agréé, indépendant du médecin traitant. Dans certains cas, elle est subordonnée à l'avis du comité médical, notamment à la fin des droits à congé ou pour les postes soumis à des conditions particulières de santé.
En cas d'inaptitude, l'agent peut voir son congé prolongé, être reclassé, ou, à défaut, placé en disponibilité ou admis à la retraite pour inaptitude après avis de la commission de réforme.

A. Certificat médical d'aptitude

La reprise des fonctions après un congé de longue durée est strictement encadrée. Le fonctionnaire ne peut reprendre ses fonctions qu'après avoir transmis à son autorité de nomination un **certificat médical d'aptitude à la reprise** délivré par un médecin agréé.

Point de vigilance

Sont tenus de se récuser les médecins agréés appelés à examiner les fonctionnaires dont ils sont médecins traitants[35].

Nouveauté

Depuis 2024, le certificat médical d'aptitude à la reprise doit être établi par un **médecin agréé**, et non plus par le médecin du service de médecine professionnelle[36].

Dans certaines situations, la reprise dépend de l'avis du **comité médical** et non d'un médecin agréé[37], il s'agit notamment des situations :

- De réintégration à l'expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- De réintégration après un congé de longue maladie ou de longue durée pour des fonctions nécessitant des conditions de santé particulières ;
- Ou l'autorité de nomination a initié la procédure de CLM conformément à l'article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011.

[35] II de l'article 8 de l'arrêté n°1110 DIPAC du 05 juillet 2012
[36] Article 100 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié par l'article 43 du décret n°2024-513 du 5 juin 2024
[37] Article 101 du même décret

B. Conséquences de l'aptitude ou de l'inaptitude du fonctionnaire

Si le fonctionnaire est jugé **apte**, il doit reprendre ses fonctions. Si, à l'expiration du CLD, le fonctionnaire refuse l'emploi qui lui est proposé sans justification médicale, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire[38].

En cas d'**inaptitude**, le congé est prolongé ou renouvelé jusqu'à l'épuisement des droits au congé rémunéré.

Le comité médical émet alors un avis sur la prolongation du congé et sur la présomption d'inaptitude.

En cas d'impossibilité de reprise définitive :

- La commission de réforme est saisie pour se prononcer sur la suite à donner, notamment pour une admission à la retraite[39].
- A défaut, il peut être placé en disponibilité[40]. L'attribution d'une mise en disponibilité et son renouvellement nécessitent l'avis de la commission de réforme[41].

[38] Article 104 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.
[39] Articles 101 et 105 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011
[40] Mise en disponibilité après un congé de longue durée pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions
[41] Article 106 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

Versions et mise à jour

v.	Date	Rédacteur(s)	Modifications
1.0	16/10/2026	JG	- Version initiale

CGF

Pū Ti'a'aura'a 'e fa'aineinera'a Tōro'a