

LA MALADIE PROFESSIONNELLE DU FONCTIONNAIRE

De quoi s'agit-il ?

La maladie professionnelle est une maladie : elle se distingue ainsi de l'accident qui est soudain et violent (*voir la fiche sur l'accident de service*). La maladie est professionnelle, c'est-à-dire qu'elle a un lien avec l'activité professionnelle, ce qui la distingue de la maladie ordinaire.

Très souvent, notamment pour certaines pathologies musculosquelettiques, le caractère professionnel de la pathologie sera contesté au motif qu'elle résulte d'un état antérieur qui évolue pour son propre compte.

À noter : il arrive qu'une maladie soit soumise au régime des accidents de service lorsque la cause initiale réside dans un accident, c'est-à-dire un fait violent et soudain. Il s'agit par exemple du cas d'une pique d'insecte, ou d'une aiguille de seringue infectée, qui provoque une infection et ainsi une maladie.

La réglementation applicable est celle relative au congé pour invalidité temporaire imputable au service (*CITIS : voir la fiche qui lui est consacrée*) qui permet à l'agent de bénéficier d'un congé spécifique en raison du caractère professionnel de la pathologie.

Quelles sont les principales caractéristiques ?

Le congé dure aussi longtemps que l'incapacité persiste et résulte de l'imputabilité au service.

Qui est concerné et qui peut en bénéficier ?

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires, les stagiaires ou leurs ayants droit.

Quelles sont les modalités de prise en charge ?

Voir à ce sujet la fiche sur le CITIS.

Quelles conditions à remplir ?

Il convient de distinguer 3 cas :

- Si la pathologie figure dans l'un des tableaux des maladies professionnelles répertoriés à l'annexe II du Code de la sécurité sociale, et que toutes les conditions sont remplies, il y a présomption d'imputabilité ;
- Si la maladie est répertoriée dans l'un des tableaux mais que toutes les conditions ne sont pas remplies, l'agent doit prouver le lien entre la pathologie et l'activité professionnelle. Le conseil médical est alors saisi pour avis. Cet avis ne lie pas l'employeur ;
- De même, si la maladie n'est pas répertoriée dans un tableau, l'agent doit également prouver le lien direct entre sa pathologie et l'exercice de ses fonctions. Le taux d'incapacité permanente prévisible doit alors être d'au moins 25 %. Le conseil médical est alors, ici aussi, saisi pour avis. Cet avis ne lie pas non plus l'employeur.

Quelles conditions de réemploi à l'issue de la maladie ?

Attention : l'agent peut être déclaré apte à reprendre son activité professionnelle, soit s'il est guéri, mais également s'il est déclaré apte alors que son état est consolidé (c'est-à-dire, maladie de l'agent stabilisée, lui permettant de reprendre le travail).

L'agent est réintégré de plein droit dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi correspondant à son grade s'il est apte.

En cas d'inaptitude partielle, des aménagements de poste doivent être envisagés.

En cas d'inaptitude totale dans son corps ou son cadre d'emplois, l'agent, après avis du conseil médical, peut être reclassé dans un autre corps ou cadre d'emplois.

En revanche, si l'inaptitude est totale et définitive, l'agent, après avis du conseil médical, peut être radié des cadres pour invalidité et admis à la retraite pour invalidité.

À noter : dans la fonction publique de l'État (FPE), cette cause de licenciement n'existera plus à compter du 1^{er} janvier 2027.

Quelles conséquences sur la carrière ?

Le temps passé en CITIS est intégralement pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour l'avancement d'échelon et de grade. L'agent cotise également durant cette période pour sa retraite. Le temps passé est donc pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite.

Quels sont les droits de l'agent ?

Outre le maintien de la rémunération, l'agent doit être informé sur l'instruction de son dossier par l'administration dans un délai de 2 mois. Ce délai est de 5 mois en cas de saisine du Conseil médical.

En cas de séquelles, l'agent a droit à l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) pour compenser la perte de capacité.

Quelles sont les obligations de l'agent ?

L'agent a plusieurs obligations :

- Outre transmettre l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures à son employeur, il dispose d'un délai de 2 ans pour adresser la demande de CITIS. Ce délai court à compter de la première constatation médicale de la maladie ;
- Parallèlement, l'agent a l'obligation de se soumettre aux visites et aux contrôles ordonnés par l'administration, le conseil médical ou le médecin agréé. À ce titre, il doit informer son administration de tout déplacement ou modification de son lieu de séjour ;
- Il va de soi que durant la période d'arrêt maladie, l'agent ne saurait exercer une autre activité professionnelle.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L822-18](#) à [L822-24](#) et [L826-1](#) à [L826-3](#) ;

Code de la Sécurité sociale : articles [L 431-1](#), [L431-2](#), [L434-2](#), [L461-1](#), [L461-2](#), [L461-5](#), [R461-3](#), [D461-27](#) et [annexe II](#) ;

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : articles [47-1](#) à [47-20](#) ;

Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux : articles [37-1](#) à [37-20](#) ;

Décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière : articles [35-1](#) à [35-20](#).