

Paris, le 26 JUIL. 1999

Note à

**Objet :** - Rôle des médecins du travail et médecins agréés dans le processus de nomination des personnels hospitaliers ;  
- Rémunération des agents à temps partiel, bénéficiant d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD).

V/Réf. : Votre lettre du 19 mai 1999  
N/Réf. : DSR/JPB/CG/99-574

Vous avez bien voulu appeler l'attention du Département du Statut et de la Réglementation d'une part sur la responsabilité incombant respectivement au médecin du travail et au médecin agréé en matière de nomination du personnel hospitalier et d'autre part sur la rétribution des agents à temps partiel en congé de longue maladie ou en congé de longue durée amenés à exercer, dès leur reprise, à mi-temps thérapeutique.

J'ai l'honneur de vous informer qu'il convient de respecter la réglementation suivante :

1) Concernant les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé en matière de nomination :

Le médecin agréé :

Je vous indique que l'article 10 -1er alinéa- du 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 prévoit :

" Nul ne peut être nommé à un emploi de la fonction publique hospitalière s'il ne produit, dans les délais prescrits par l'autorité administrative, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé attestant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule."

En d'autres termes, le médecin agréé intervient en amont du processus de recrutement de l'agent et doit se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'intéressé à exercer sa fonction (ex : infirmier(e), masseur-kinésithérapeute, adjoint des cadres hospitaliers ...) au sein de la fonction publique hospitalière.

#### Le médecin du travail :

En vertu de l'article R.242.15 du code du travail, le médecin du travail **doit être informé du poste auquel l'agent doit être affecté**. Il se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à exercer sa fonction sur un poste déterminé. Le médecin du travail procède ou fait procéder aux examens complémentaires prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour certaines catégories de travailleurs exposés à des risques particuliers (ex : affectation sur un poste nécessitant la manipulation de matériels lourds, expositions à des produits allergisants et/ou toxiques...).

Une réunion organisée par la DPRS le 1er avril 1999 à la demande du Service Central de Médecine du Travail et du Service Central de Médecine Administrative et de Contrôle, a confirmé ces précisions. Un projet de note est actuellement soumis à l'approbation du Département de l'Innovation et de l'Expertise au Travail.

#### 2) Concernant la rémunération des agents à temps partiel bénéficiant d'un CLM ou d'un CLD

La demande d'exercice du travail à temps partiel est une demande d'ordre privé présentée par l'intéressé, en application de l'article 46 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le temps partiel revêt un caractère temporaire et peut être accordé pour une période allant de 6 mois à 1 an ou pour une période de 2 ou 3 ans.

A l'issue de la période accordée et en l'absence de demande de renouvellement de celle-ci, l'agent, y compris celui en congé de longue maladie ou longue durée, est replacé de plein droit à temps plein et perçoit la rémunération correspondante.

Ainsi, un agent autorisé à travailler à 80%, auquel il est accordé un CLD, percevra 80% de sa rémunération jusqu'à la fin de la période de temps partiel. A l'issue de celle-ci et en cas d'absence de demande de renouvellement, l'intéressé sera rétabli à temps plein jusqu'à l'expiration du délai de rémunération à solde entière des agents en CLD (3 ans) ; puis, au delà sera placé en 1/2 traitement.

Je vous précise par ailleurs que l'agent à temps partiel peut demander à interrompre celui-ci pour motif grave. Il appartient à l'intéressé de solliciter l'accord du directeur de l'établissement.

Le mi-temps thérapeutique :

En vertu de l'article 41-1 de la loi du 9 janvier 1986 précitée, les agents autorisés à travailler à mi-temps thérapeutique accordé après un CLM ou CLD, ou après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, perçoivent l'intégralité de leur traitement. En effet, l'intéressé effectue son travail à mi-temps mais perçoit le même traitement que celui qu'il percevait en tant que **bénéficiaire d'un congé de maladie** (Lettre-Circulaire n°1026 DH/8D du 20 juin 1986). Par conséquent un agent à temps partiel, sous réserve qu'il n'ait pas sollicité l'interruption de celui-ci, continuera d'être rémunéré sur la base du temps partiel accordé et non sur celle du temps réellement effectué.

Cette mesure s'applique uniquement aux agents stagiaires et titulaires.

**Pour le Directeur du Personnel  
et des Relations Sociales  
Le Chef de Département**



Philippe SIBEUD