

date 01/01/1993

Spécial

COMMISSION
TOUS LES LIEUX D'AFFECTATION

ABSENCES POUR MALADIE



5. Cas de maladie pendant le congé annuel

Dans le cas où, durant le congé annuel, un fonctionnaire est atteint d'une maladie qui l'aurait empêché d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, le congé annuel est prolongé du temps de l'incapacité dûment justifiée par attestation médicale et à condition que l'intéressé avise immédiatement (sauf en cas de force majeure) le service médical par téléphone 295.69.83, télex 21377 COMEU B, Fax 295.06.21 ou télégramme en précisant son nom son numéro de matricule, son adresse du moment ainsi que nom, adresse et numéro de téléphone du médecin traitant. Au cas où ces conditions ne sont pas remplies, la récupération des jours de congé est exclue (le service médical ne prendra pas en considération un certificat médical a posteriori).

b) cas particuliers

1. Congé de maladie hors du lieu d'affectation

Le fonctionnaire ne peut passer son congé de maladie en un lieu autre que celui de son affectation sans l'autorisation préalable de la Direction générale du personnel et de l'administration en accord avec le service médical.

La demande doit être faite (au moins 10 jours avant le départ) à l'aide du formulaire "demande d'autorisation de séjourner en-dehors du lieu d'affectation - article 60 du Statut" et introduite auprès du service médical qui la transmet, munie de son avis, à l'administration.

Un congé pour consultation médicale en-dehors du lieu d'affectation n'est accordée que dans des circonstances tout à fait **exceptionnelles**, après avis du médecin-conseil.

2- Congé de maternité

Le congé de maternité s'étend sur une période de 16 semaines qui, en principe, se répartissent comme suit : 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement.

Les futures mères ont cependant la possibilité d'opter pour une autre formule.

Elles peuvent, par exemple, si leur état de santé le permet, poursuivre leur activité jusqu'à l'accouchement et prendre la totalité de leur congé après celui-ci.

En cas de maladie pendant le congé de maternité, sans lien avec la grossesse ou la maternité, le congé de maternité est prolongé du temps de l'incapacité dûment justifiée par attestation médicale et après avis du médecin-conseil.

Toutefois, le congé de maternité ne peut dépasser une période de 16 semaines après la naissance.

Il est rappelé qu'aucun supplément de congé n'est accordé en cas d'allaitement.



COMMISSION
DES COMMUNAUTÉS
EUROPÉENNES

DIRECTION GÉNÉRALE
DU PERSONNEL ET DE L'ADMINISTRATION

Droits et obligations
Gestion des droits individuels

IX.B.3

ABSENCES

(Articles 59 et 60 du Statut)

A. ABSENCES POUR MALADIE

a) Rappel des règles administratives à suivre

1. Premier jour d'absence

En cas d'empêchement d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident, le fonctionnaire est tenu d'aviser **dès** le premier jour **d'absence, dans les délais les plus brefs** et par les moyens **les plus directs, son supérieur hiérarchique direct** en précisant son adresse.

2. Absence dépassant 3 jours

En cas d'absence dépassant 3 jours, il doit adresser au **service médical** un certificat médical et informer en même **temps** son service de la durée probable de l'absence.

Tout certificat illisible, incomplet ou qui ne mentionnerait pas notamment le numéro de personnel ni le prénom du fonctionnaire ne pourra être enregistré. Dans ce cas, l'absence ne pourra être reconnue comme congé de maladie et sera donc considérée comme irrégulière.

3. Absence ne dépassant pas 3 jours

Lorsque les absences pour maladie non supérieures à trois jours, et non couvertes par un certificat médical, dépassent, sur une période de douze mois, un total de douze jours, le fonctionnaire est tenu de produire un certificat médical pour toute nouvelle absence pour cause de maladie. Cependant, un certificat médical peut être requis en cas de répétition intervenant sur une courte période.

4. Contrôle médical

chaque fonctionnaire absent pour raison de santé, peut être soumis, à tout moment, à tout contrôle médical organisé par l'Institution.

3. Fonctionnaires et autres agents bénéficiant d'un mi-temps médical

Il est rappelé que l'octroi d'un mi-temps médical est en principe consenti par un médecin pour permettre au bénéficiaire de se réintégrer progressivement dans un processus de travail et au médecin lui-même de constater si cette tentative est positive ou non.

Dans ces conditions, il n'est pas souhaitable que l'intéressé bénéficie pendant cette période de travail à l'essai de congé annuel prolongé.

Toutefois, si le mi-temps médical prescrit par le médecin se situe dans une période classique de congé annuel, ou si pour des raisons personnelles impérieuses le fonctionnaire se voit dans l'obligation de prendre un congé annuel prolongé pendant cette période, il y a lieu d'interrompre le régime d'activité à mi-temps médical pour la période couverte par le congé annuel.

Il en va de même pour les fonctionnaires dont le mi-temps médical prévu est de longue durée.

Les jours de congé sont donc dans ces conditions à décompter en journées entières.

A l'issue du congé, il y a lieu, le cas échéant, de faire réexaminer par le médecin traitant s'il s'impose de reprendre une activité à mi-temps.

Il n'est dérogé à cette règle que pour les congés de très courte durée pris à titre exceptionnel pour des raisons privées impérieuses (jusqu'à 3 jours), où dans ces conditions le congé demeure décompté par demi-journée.

B. AUTRES ABSENCES

sauf en cas de maladie ou d'accident, le fonctionnaire ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique.

L'absence sans autorisation préalable est à considérer comme une absence irrégulière.

Toute absence irrégulière dûment constatée est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé. Ce constat doit être communiqué par le responsable administratif de la Direction générale concernée à la Direction générale du Personnel et de l'administration, Unité IX.B.3 "Gestion des droits individuels".

En cas d'épuisement du congé annuel, le fonctionnaire perd le bénéfice de sa rémunération pour la période correspondante à son absence irrégulière.