

Tableau comparatif CLM/CLD

	1-Le congé longue maladie (CLM)	2-Le congé longue durée (CLD)
Maladies ouvrant droit	Liste des maladies fixée par l'arrêté du 14 mars 1986 et complétée par la loi 96-1093 du 16 décembre 1996	
	Article 1	Article 2
Gestion du congé	Quand le congé est accordé il démarre du début du congé ininterrompu, qui correspond à la constatation médicale de l'affection. La première année est toujours classée en CLM quelle que soit l'affection. C'est seulement quand les droits à plein traitement du congé longue maladie sont épuisés que l'option est faite par le fonctionnaire, dans le cas où la maladie peut ouvrir droit à un CLD soit pour prolongation en CLM, soit pour mise en CLD. La première année de CLM est donc, à posteriori, convertie en CLD et il reste alors deux ans de CLD à plein traitement à courir.	
Durée et rémunération	3 ans 1 an : plein traitement 2 ans : 1/2 traitement	5 ans 3 ans : plein traitement 2 ans : 1/2 traitement
Conséquence sur le poste	On reste titulaire de son poste	Le poste peut être déclaré vacant. La réintégration peut toutefois s'effectuer à tout moment, éventuellement en surnombre
Renouvellement des droits	La reprise effective des fonctions pendant une année, non fractionnée, suffit à faire retrouver des droits entiers à CLM A échéance de la période quadriennale de référence qui court à compter de la 1ère mise en CLM, l'agent recouvre l'intégralité de ses droits Le CLM est un congé court <i>renouvelable</i> durant lequel on conserve le bénéfice de son poste	Le CLD n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladie - un seul CLD dans toute sa carrière par maladie (le choix effectué pour mise en CLD entraîne que toute rechute sera traitée sur les périodes restant à courir sur le précédent CLD) Le CLD est un congé long <i>non renouvelable</i> qui ouvre vacance de l'emploi
Personnels concernés	Stagiaires et titulaires	