



**Instruction administrative
Réf : ICC/AI/2011/005**

Date : 25 juillet 2011

CONGÉS DE MALADIE CERTIFIÉS ET CONGÉS D'URGENCE

En application de la section 3.2 de la Directive de la Présidence ICC/PRES/D/G/2003/001 et aux fins de la mise en œuvre des règles 106.4 et 106.5 du Règlement du personnel, le Greffier adopte ce qui suit :

Section première

Définitions

- 1.1 Aux fins de la présente instruction administrative, il faut entendre par Service médical l'ensemble du personnel médical de la Cour, à savoir le médecin et les infirmiers de l'Unité de la santé et du bien-être du personnel de la Section des ressources humaines.
- 1.2 Un certificat médical est une note, un formulaire ou une lettre du médecin traitant indiquant son nom, son adresse, sa spécialité et son numéro de téléphone, et précisant les points suivants :
- a) La durée du congé de maladie du fonctionnaire : date de début, date de réexamen ou de fin ; et
 - b) Les modalités de l'absence du fonctionnaire : temps complet ou temps partiel.
- 1.3 La période d'absence pour congé de maladie certifié couverte par un certificat médical est d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ; au-delà, un rapport médical doit être présenté.
- 1.4 Un rapport médical est un rapport établi par un médecin traitant, dans lequel figurent, outre les informations mentionnées au point 1.2 :
- a) Le diagnostic sur l'état de santé du fonctionnaire, un résumé des résultats d'analyses de laboratoire et autres examens, les actes médicaux accomplis, la description des traitements prescrits et la durée estimée de l'incapacité (partielle) de travail ;
 - b) Des recommandations destinées à adapter l'environnement de travail du fonctionnaire, le cas échéant ; et

c) Les dates exactes de toute hospitalisation nécessaire en raison de l'état de santé de l'intéressé.

1.5 Le rapport médical est un document strictement confidentiel, qui doit être adressé au Service médical de la Cour sous pli scellé et ouvert uniquement par le Service médical. Le dossier médical d'un fonctionnaire est considéré comme confidentiel et ne peut être consulté que par le Service médical.

Section 2

Dispositions générales

2.1 Des congés de maladie certifiés et des congés d'urgence peuvent être accordés en application des règles 106.4 et 106.5, respectivement, du Règlement du personnel, conformément aux dispositions de la présente instruction administrative.

2.2 Les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'exercer leurs fonctions ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie certifié. Parmi les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'exercer leurs fonctions figurent les fonctionnaires qui doivent subir un examen ou suivre un traitement en raison d'une affection physique (soins médicaux, dentaires ou ophtalmologiques) ou mentale les obligeant à s'absenter du travail. Parmi les fonctionnaires qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique figurent les fonctionnaires qui ont été exposés à une maladie contagieuse ou qui l'ont contractée, et dont la présence sur le lieu de travail risquerait de mettre en péril la santé des autres fonctionnaires.

2.3 Tout congé de maladie doit être étayé par un certificat ou un rapport médical établi par un médecin agréé au lieu où ledit certificat ou rapport est établi, à moins qu'un congé d'urgence ne soit accordé conformément aux conditions établies à la règle 106.5 du Règlement du personnel. Si un fonctionnaire rencontre des difficultés pour obtenir un certificat ou un rapport médical, il sollicite les conseils du Service médical.

Section 3

Durée du congé de maladie certifié et du congé d'urgence

Congé de maladie certifié

3.1 La durée maximale du congé de maladie certifié dépend de la durée de l'engagement du fonctionnaire :

- a) Un fonctionnaire nommé pour moins d'un (1) an a droit dès sa nomination à un congé de maladie certifié à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service continu ;
- b) Un fonctionnaire nommé pour un (1) an ou plus mais pour moins de trois (3) ans, ou qui a accompli entre un (1) et trois (3) ans de service continu, a droit dès sa nomination ou à l'issue d'un (1) an de service continu à un congé de maladie certifié de soixante-cinq (65)

jours ouvrables à plein traitement et de soixante-cinq (65) jours ouvrables à mi-traitement pour chaque période de douze (12) mois consécutifs ;

c) Un fonctionnaire nommé pour trois (3) ans ou plus, ou qui a accompli trois (3) années de service continu, a droit dès sa nomination ou à l'issue de trois (3) années de service continu à un congé de maladie certifié de cent quatre-vingt-quinze (195) jours ouvrables au maximum à plein traitement et de cent quatre-vingt-quinze (195) jours ouvrables au maximum à mi-traitement, par période de quatre (4) années consécutives.

3.2 Les dispositions de la section 3.1 de la présente instruction administrative sont applicables aux fonctionnaires employés à temps partiel. Le traitement et les indemnités sont toutefois versés au *pro rata* pendant la période de congé de maladie, conformément à la section 12 de l'Instruction administrative ICC/AI/2008/006 relative aux fonctionnaires employés à temps partiel.

Congé d'urgence

3.3 En fonction de la durée maximale du congé de maladie certifié, comme prévu à la section 3.1 de la présente instruction administrative, un congé d'urgence peut être accordé pour chaque année civile à un fonctionnaire à raison de sept (7) jours ouvrables au maximum. En cas de maladie ou de blessure pour laquelle un fonctionnaire ne fournit pas de certificat médical, le congé d'urgence sera accordé pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

3.4 S'agissant des fonctionnaires employés à temps partiel, la durée du congé d'urgence est calculée au *pro rata*, conformément à la section 12 de l'Instruction administrative ICC/AI/2008/006 relative aux fonctionnaires employés à temps partiel.

Section 4

Notification et approbation du congé de maladie certifié et du congé d'urgence

Congé de maladie certifié

4.1 Sauf circonstances exceptionnelles, le fonctionnaire avise son supérieur hiérarchique direct sans délai (avant 11 heures ou dans les deux heures suivant le début de la journée de travail) de son absence pour cause de maladie, d'accident ou du fait de dispositions visant à protéger la santé publique, et l'informe de la date prévue de retour au travail. En cas de prolongation du congé de maladie, le fonctionnaire informe son supérieur hiérarchique direct de la nouvelle date de retour au travail.

4.2 À moins qu'un congé d'urgence ne soit accordé conformément aux sections 3.3 et 3.4 de la présente instruction administrative, un fonctionnaire qui est empêché par une maladie ou un accident d'exercer ses fonctions présente, le jour de son retour au travail, un certificat médical au Service médical aux fins de confirmation du congé de maladie certifié.

4.3 Un fonctionnaire qui est empêché par une maladie ou un accident d'exercer ses fonctions pendant plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs présente un rapport médical au Service médical aux fins de confirmation du congé de maladie certifié, au plus tard le vingtième jour ouvrable à compter du premier jour d'absence. Un rapport médical actualisé est demandé tous les vingt (20) jours ouvrables, sauf si le Service médical en décide autrement.

4.4 Tout congé de maladie certifié est confirmé par le médecin de la Cour. Ce dernier décide si des informations supplémentaires sont nécessaires, auquel cas il peut être demandé au fonctionnaire de fournir un ou plusieurs rapports médicaux ou de subir des examens et des tests médicaux complémentaires. Un congé de maladie certifié n'est pas confirmé si le médecin de la Cour estime que le fonctionnaire est en mesure de travailler.

4.5 Si le médecin traitant ne fournit pas, à la demande du fonctionnaire, de certificat médical ou de rapport médical justifiant l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le fonctionnaire autorise le médecin de la Cour à prendre contact avec le médecin traitant pour vérifier les raisons de l'absence afin de confirmer le congé de maladie certifié. Si le médecin traitant n'est pas disponible ou n'est pas en mesure de fournir un certificat médical ou un rapport médical, le fonctionnaire demande au Service médical de le conseiller.

4.6 Un fonctionnaire n'est pas tenu de présenter un certificat ou un rapport médical au Service médical si le médecin de la Cour lui a demandé de rester à domicile par suite de dispositions visant à protéger la santé publique.

4.7 Si un fonctionnaire ne fournit pas de certificat ou de rapport conformément aux sections 4.2 à 4.5 précédentes, ou si son congé de maladie certifié n'est pas confirmé par le médecin de la Cour, son absence est considérée comme une absence non autorisée conformément à la règle 105.5 du Règlement du personnel. Cependant, si le fonctionnaire présente le certificat ou le rapport médical en dehors du délai prescrit mais établit de façon convaincante aux yeux du Greffier ou du Procureur, selon le cas, que le retard est imputable à des circonstances indépendantes de sa volonté, son absence est comptabilisée comme un congé de maladie certifié, après confirmation par le médecin de la Cour.

4.8 Conformément à la règle 106.11 du Règlement du personnel, un fonctionnaire peut faire appel d'une décision d'ordre médical prise par le médecin de la Cour devant un arbitre médical, à savoir un conseiller spécialisé en hygiène du travail, agréé, local et indépendant ou, si le fonctionnaire est en poste dans un lieu d'affectation hors siège, un médecin désigné conjointement par le Greffier ou le Procureur, selon le cas, et par le fonctionnaire. Afin de prendre une décision en connaissance de cause, l'arbitre médical examine l'ensemble des informations et documents pertinents fournis par le fonctionnaire et par le médecin de la Cour. La décision rendue par l'arbitre est définitive.

4.9 Un fonctionnaire qui souhaite exercer son droit de faire appel d'une décision d'ordre médical dépose une requête écrite auprès du Greffier ou du Procureur, selon le cas, dans un délai de trente (30) jours à compter de la notification de ladite décision. Un appel n'a pas d'effet suspensif sur la décision d'ordre médical attaquée.

4.10 Si la décision rendue par l'arbitre médical est favorable au fonctionnaire, la Cour prend en charge les frais de l'arbitre médical. Si l'arbitre médical rend une décision partiellement favorable au fonctionnaire, les frais sont partagés entre la Cour et le fonctionnaire. Dans tous les autres cas, les dépenses de l'arbitre médical sont à la charge du fonctionnaire.

4.11 Un fonctionnaire en congé de maladie ne peut quitter son lieu d'affectation sans avoir préalablement consulté le médecin de la Cour, auquel il fournit ses coordonnées avant son éventuel départ.

4.12 Un fonctionnaire en congé de maladie informe le médecin de la Cour de tout changement de lieu de convalescence.

Congé d'urgence

4.13 Un fonctionnaire qui demande un congé d'urgence informe son supérieur hiérarchique direct de son intention de prendre un congé d'urgence si possible à l'avance, ou le premier jour d'absence, selon les modalités prévues à la section 4.1 de la présente instruction administrative, et lui indique la durée probable de son absence.

4.14 Le supérieur hiérarchique direct peut approuver le congé, selon les conditions établies à la règle 106.5 du Règlement du personnel et les dispositions de la présente instruction administrative.

Section 5Rapports entre le congé de maladie certifié et le congé d'urgence d'une part, et les autres droits d'autre part*Combinaison de congé de maladie certifié à mi-traitement et de congé annuel ou de service à mi-temps*

5.1 Tout fonctionnaire peut prendre tel jour de congé de maladie certifié à mi-traitement en même temps qu'un demi-jour de congé annuel, à condition qu'il ait accepté cette formule et que son solde de congé annuel accumulé le permette. Dans ce cas, chaque jour d'absence compte à la fois pour une journée entière de congé de maladie certifié à mi-traitement et pour une demi-journée de congé annuel.

5.2 Le fonctionnaire qui reprend ses fonctions à mi-temps peut percevoir la rémunération correspondant à l'autre moitié de la journée au titre d'un jour entier de congé de maladie certifié à mi-traitement, à condition qu'il ait accepté cette formule. Dans ce cas, chaque jour de travail compte à la fois comme une demi-journée de travail et comme une journée entière de congé de maladie certifié à mi-traitement.

5.3 En cas de combinaisons au titre des sections 5.1 et 5.2 de la présente instruction administrative, le fonctionnaire demeure à plein traitement aux fins de la gestion des états de paie.

5.4 Les combinaisons prévues aux sections 5.1 et 5.2 de la présente instruction administrative ne sont pas nécessairement possibles s'agissant des fonctionnaires qui travaillent à temps partiel conformément à l'Instruction administrative ICC/AI/2008/006 relative aux fonctionnaires employés à temps partiel.

5.5 D'autres combinaisons sont envisageables, à la demande du fonctionnaire, à condition que la formule choisie soit conforme au Règlement du personnel et au Statut du personnel et réalisable sur le plan administratif.

Congé de maladie en raison d'un incident imputable au service

5.6 Les absences autorisées pour cause d'accident ou de maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de la Cour, conformément à la règle 106.9 du Règlement du personnel, sont déduites des jours de congé de maladie certifié dont bénéficie le fonctionnaire. En application des dispositions établies par le Greffier, en consultation avec le Procureur, le traitement et les indemnités qui étaient versés au fonctionnaire à la date à laquelle il s'est acquitté de ses fonctions pour la dernière fois (exception faite de l'indemnité de fonctions) continuent de lui être versés :

- a) Soit jusqu'au moment où il reprend ses fonctions ; ou
- b) Soit, dans le cas où du fait de son invalidité il ne reprend pas ses fonctions, jusqu'à la date de l'expiration de son engagement ou jusqu'à l'expiration de deux années civiles à compter du premier jour d'absence imputable à la maladie ou à l'accident, la plus éloignée de ces deux dates étant retenue ; si le fonctionnaire décède avant l'expiration de ladite période, les versements cessent à la date du décès.

5.7 Une fois qu'il a épuisé les jours de congé de maladie dont il peut bénéficier et sous réserve qu'il ne soit mis fin antérieurement à ses services, le fonctionnaire est mis en congé spécial. Tout congé spécial accordé en vertu du présent paragraphe pendant la période au cours de laquelle le fonctionnaire perçoit une somme équivalant à son traitement et à ses indemnités, conformément à la section 5.6 de la présente instruction administrative, est considéré comme un congé spécial avec traitement, alors que toute période de congé spécial ultérieur est considérée comme un congé spécial sans traitement, conformément à la section 5.9 de la présente instruction administrative.

Épuisement du crédit de jours de congé de maladie certifié

5.8 La Section des ressources humaines veillera à informer le fonctionnaire si son crédit de jours de congé de maladie certifié à mi-traitement ou de jours de congé de maladie certifié à plein traitement est sur le point de s'épuiser.

5.9 Une fois le crédit de jours de congé de maladie certifié épuisé, les jours supplémentaires de congé de maladie sont imputés sur le congé annuel. Si le crédit de jours de congé annuel vient à s'épuiser lui aussi, le fonctionnaire est autorisé par le Greffier ou le Procureur, selon le cas, à prendre un congé spécial sans traitement pendant l'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, pendant une durée maximale de deux (2) ans, conformément à la règle 105.3 du Règlement du personnel.

5.10 Lorsque le fonctionnaire a pris tous ses jours de congé de maladie certifié à plein traitement, comme prévu à la section 3 de la présente instruction administrative, la Section des ressources humaines saisit le médecin de la Cour pour qu'il décide si l'intéressé pourrait éventuellement bénéficier d'une pension d'invalidité en vertu de l'article 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pendant qu'il est en congé de maladie certifié à mi-traitement ou qu'il perçoit les indemnités prévues à la section 5.6 de la présente instruction administrative. Si dans l'intervalle, le fonctionnaire épuise son crédit de jours de congé avec traitement du fait du retard intervenu soit dans l'appréciation médicale de son inaptitude éventuelle à reprendre ses fonctions, soit dans la décision que le Comité des pensions de l'ONU doit prendre concernant l'octroi d'une pension d'invalidité, il est mis en congé spécial à mi-traitement jusqu'à la date de ladite décision.

Présentation d'un dossier aux fins d'obtention d'une pension d'invalidité conformément aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

5.11 Lorsqu'un fonctionnaire peut prétendre à une pension d'invalidité conformément à la section 5.10 de la présente instruction administrative, le médecin de la Cour, en collaboration avec le chef de la Section des ressources humaines, élabore un rapport contenant toutes les informations qui permettront au Comité des pensions du personnel de la Cour de déterminer si le fonctionnaire peut bénéficier d'une pension d'invalidité. Lorsqu'un fonctionnaire est susceptible de bénéficier d'une pension d'invalidité, le médecin de la Cour avise l'intéressé et le tient informé de l'évolution en la matière.

Accumulation de jours de congé annuel pendant le congé de maladie certifié et le congé d'urgence

5.12 Conformément à la règle 105.2 a) du Règlement du personnel, un fonctionnaire accumule des jours de congé annuel :

- a) Pendant qu'il est en congé d'urgence ;
- b) Pendant qu'il est en congé de maladie à plein traitement ;
- c) Pendant qu'il est en arrêt de travail en vertu d'un accord selon lequel chaque jour d'absence compte pour une demi-journée de congé annuel et une journée entière de congé de maladie certifié à mi-traitement, comme prévu à la section 5.1 de la présente instruction administrative ;
- d) Pendant qu'il travaille à mi-temps en vertu d'un accord selon lequel chaque jour compte pour une journée de travail à mi-temps et une journée entière de congé de maladie certifié à mi-traitement, comme prévu à la section 5.2 de la présente instruction administrative.

Effet du congé de maladie certifié sur les droits autres que les congés annuels

5.13 Le congé de maladie certifié à plein traitement ou à mi-traitement est sans effet sur la durée de service considérée aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé dans les foyers, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement. Le fonctionnaire qui, ayant épuisé ses jours de congé de maladie certifié à plein traitement, est en congé de maladie à mi-traitement et ne peut conserver son plein traitement en combinant le congé de maladie certifié à mi-traitement avec un congé annuel ou une période de travail à mi-temps a droit aux prestations suivantes :

- a) La moitié de son traitement de base et, le cas échéant, de l'indemnité de poste ;
- b) Le montant total des primes et indemnités suivantes : indemnité pour personne à charge, prime de connaissances linguistiques, indemnité pour frais d'études, prime de mobilité et de sujétion, allocation-logement et prime d'assurance maladie, selon le cas.

Les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions dans certaines conditions, par exemple l'indemnité de fonctions et le sursalaire de nuit, ne sont pas versées.

Congé de maladie et congé de maternité

5.14 Si un fonctionnaire tombe malade pendant une période de congé prénatal entre six et trois semaines avant la date prévue pour l'accouchement, le fonctionnaire est tenu de présenter un certificat médical au médecin de la Cour qui détermine si le congé de maternité doit commencer immédiatement.

5.15 Si, après l'expiration du congé de maternité, un fonctionnaire n'est pas en mesure de reprendre ses fonctions pour cause de maladie, son absence peut être comptabilisée comme un congé de maladie sur présentation d'un certificat ou rapport médical, selon le cas.

Congé de maladie pendant le congé annuel

5.16 Le fonctionnaire en congé annuel qui demande un congé de maladie certifié d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours en vertu de la règle 106.4 f) du Règlement du personnel doit, dès lors que ce congé de maladie certifié emporte prolongation de la période d'absence, en informer son supérieur hiérarchique direct avant la fin de la période de congé. Le supérieur hiérarchique direct porte ce cas à la connaissance du Service médical. L'intéressé doit présenter la demande d'approbation de son congé de maladie certifié, accompagnée du certificat ou rapport médical requis, aussitôt qu'il reprend ses fonctions. Les dispositions de la section 4 de la présente instruction administrative continuent de s'appliquer.

Prolongation d'engagement de durée déterminée par suite de congé de maladie

5.17 Si le fonctionnaire nommé pour une durée déterminée se trouve dans l'impossibilité de remplir ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure qui dure au-delà de la date d'expiration de son engagement, qui autrement ne serait pas prolongé, celui-ci est prolongé, après consultation du médecin de la Cour, d'un nombre de jours consécutifs de congé de maladie certifié égal, au plus, au nombre maximum de jours de congé à plein traitement et à mi-traitement auquel l'intéressé peut prétendre en application de la règle 106.4 du Règlement du personnel et de la section 3 de la présente instruction administrative.

5.18 Le fonctionnaire nommé pour une durée déterminée dont l'engagement est prolongé uniquement pour lui permettre de se prévaloir de son crédit de jours de congé de maladie certifié ne peut en tirer aucun droit supplémentaire au titre des augmentations périodiques de traitement, du congé annuel, du congé de maladie, du congé de maternité, d'autres congés parentaux ou du congé dans les foyers ; en revanche, la période de service considérée aux fins de la prime de rapatriement peut continuer à courir si le fonctionnaire n'est pas retourné dans son pays d'origine. Pendant la durée de la prolongation, l'intéressé n'est pas admis à combiner congé de maladie à mi-traitement et congé annuel. En cas de décès en cours de prolongation, le temps écoulé avant le décès peut être pris en compte aux fins du calcul de la prestation prévue en cas de décès par la règle 109.5 a) du Règlement du personnel.

Section 6Retour au travail après un congé de maladie prolongé

6.1 Lorsqu'un fonctionnaire reprend ses fonctions après une période d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, certaines mesures peuvent être prises en vue de faciliter son retour au travail, comme par exemple adapter temporairement la charge et les horaires de travail, l'étendue des fonctions, procéder à des ajustements techniques sur le poste de travail ou réaffecter temporairement le fonctionnaire à d'autres tâches, si le médecin de la Cour ou le fonctionnaire chargé du bien-être du personnel recommandent de telles mesures et qu'elles sont réalisables. Ces mesures font l'objet d'un accord préalable entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct et peuvent prévoir l'assistance de la Section des ressources humaines si une réaffectation temporaire est envisagée.

6.2 Le médecin de la Cour soumet une recommandation à l'approbation du Greffier ou du Procureur, selon le cas, en vue d'adapter temporairement les conditions de travail en fonction des capacités du fonctionnaire. Le médecin de la Cour peut mettre directement en œuvre des mesures

d'adaptation mineures d'un coût modique, voire nul.

Section 7

Disposition finale

7.1 La présente instruction administrative prend effet le 25 juillet 2011.



Silvana Arbia
Registrar