



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



GUIDE DES AGENTS
DES SERVICES JUDICIAIRES
EN SITUATION DE MALADIE

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
1. INFORMER : LA GESTION STATUTAIRE DES CONGES MALADIE.....	4
1.1 Le congé maladie ordinaire (CMO).....	5
1.2 Le congé de longue maladie (CLM)	10
1.3 Le congé de longue durée (CLD).....	14
1.4 Le temps partiel thérapeutique (TPT).....	18
1.5 Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	22
2. ACCOMPAGNER : LA GESTION DU RETOUR APRES UNE LONGUE ABSENCE ...	28
2.1 L'annonce du retour de l'agent.....	28
2.2 Le retour de l'agent	30
2.3 Le suivi du retour de l'agent.....	32
3. POUR ALLER PLUS LOIN : ANNEXES À DECLINER LOCALEMENT	33
Annexe 1 : Tableau synthétique des absences liées à la maladie	34
Annexe 2 : Préparation du retour de l'agent	37
Annexe 3 : Déroulement de l'entretien individuel avec l'agent	38
Annexe 4 : Fiche réflexe sur les facteurs de réussite du retour à l'emploi	39
Annexe 5 : Contacts utiles.....	40

PREAMBULE

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »¹

La promotion de la santé des agents des services judiciaires² constitue un axe majeur de la gestion des ressources humaines des magistrats et personnels de greffe. La qualité de l'information donnée aux agents en situation d'arrêt maladie et de leur prise en charge justifie une attention particulière de la direction des services judiciaires.

Le présent guide est le résultat d'un travail de co-construction mené entre la direction des services judiciaires et les organisations syndicales conduit dans le cadre d'un groupe de travail créé à l'initiative du directeur des services judiciaires en juillet 2022 et intitulé « Santé et qualité de vie au travail ».

Ce groupe de travail vise à favoriser la prise en compte des enjeux de conditions de travail, de prévention des risques psycho-sociaux et de santé et de qualité de vie au travail au sein des services judiciaires par la mise en œuvre d'actions permettant d'aboutir à une amélioration concrète, et si possible rapide, de la situation des agents exerçant au sein des juridictions et des services administratifs régionaux.

Ces échanges nourris par les guides du secrétariat général sur les congés familiaux et le retour de maladie, le guide des magistrats en situation de maladie construit par la sous-direction des ressources humaines de la magistrature et d'importantes contributions des organisations syndicales, ont mis en exergue la nécessité d'améliorer l'accompagnement de ces agents tant au moment du congé qu'à leur retour.

L'objectif de ce guide est ainsi d'informer sur la réglementation en la matière et de proposer des leviers d'action aux équipes encadrantes en matière de gestion des congés maladie et du retour de maladie des magistrats et des personnels de greffe.

Ce document est présenté comme un outil pratique à destination des gestionnaires et des chefs de service³ et un outil informatif pour les agents des services judiciaires.

¹ Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

² Les agents des services judiciaires s'entendent des magistrats et personnels de greffe titulaires. Les stagiaires et les contractuels ne sont pas visés dans ce référentiel.

³ Au sens du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : le premier président et procureur général de la Cour de cassation ; les premiers présidents et procureurs généraux de cours d'appel ; le président et procureur de la République du tribunal supérieur d'appel ; les présidents et procureurs de la République des tribunaux judiciaires ; les juges chargés de l'administration des chambres de proximité ; les directeurs de greffe et chefs de greffe des conseils de prud'hommes (CPH) dont les greffes restent autonomes ; le directeur des services judiciaires pour l'administration centrale.

Il est construit en trois grandes parties :

- Une première partie rappelle la réglementation en matière de congés maladie ;
- Une deuxième partie prévoit des recommandations et points d'attention sur la gestion du retour après une période de longue absence (qu'elle soit liée à un congé maladie, à un congé familial ou à toute autre absence dont la durée nécessite un suivi particulier) ;
- Une troisième partie propose des outils, sous forme de fiches thématiques.

1. INFORMER : LA GESTION STATUTAIRE DES CONGES MALADIE

Préconisations générales :

✓ En dehors de la gestion statutaire, informer l'agent durant son congé maladie :

- En présence d'un arrêt maladie de plus de 5 semaines, le service RH doit informer l'agent de ses droits et obligations et de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement professionnel et social durant son congé maladie ;
- Assurer une parfaite communication des informations du guide : sur le site intranet du ressort, dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants et par une transmission régulière aux agents ;
- Informer systématiquement les agents en arrêt prolongé, sur leur adresse de messagerie personnelle, des transparences et campagnes de mobilité.

✓ Prévenir et accompagner tout changement sur la situation financière de l'agent :

- Informer l'agent, dès la première prolongation de l'arrêt maladie, des conséquences financières de son congé et des spécificités de la prise en charge des maladies professionnelles et/ou accidents de service le cas échéant ;
- Accélérer le traitement financier des positions de maladie avec la mise à jour immédiate du dossier de l'agent dans Harmonie et lui notifier systématiquement les décisions de congés maladie et les décomptes financiers ;
- Fournir à chaque agent passant à demi-traitement un justificatif chiffrant précisément la perte de traitement (en distinguant primes et traitement indiciaire) ;
- En cas de trop-perçu, s'assurer de la situation financière de l'agent concerné et lui faire part d'un échéancier précis avant d'opérer des déductions sur le traitement des mois suivants.

✓ Améliorer la communication avec l'ensemble des acteurs de la prévention :

- En présence d'un arrêt maladie en lien avec le travail, le chef de service doit alerter l'assistant/conseiller de prévention, le médecin du travail, le service administratif régional et, en cas d'alerte grave, la direction des services judiciaires ;
- Développer et professionnaliser le réseau des assistants et conseillers de prévention en lien avec le coordonnateur national santé sécurité au travail (temps plein, définition des missions, valorisation de la fonction, etc.) ;
- Prévoir des échanges réguliers avec le conseil médical et être vigilant sur les délais de traitement des décisions par ces derniers ;
- Veiller à mettre en lien l'agent subissant une perte de traitement importante avec l'assistant social du personnel de son secteur notamment pour que ce dernier soit assisté dans toutes démarches d'accès ou de maintien de ses droits (auprès de la sécurité sociale, des organismes en charge de la prévoyance, etc.) et dans toutes démarches d'accès aux soins avec des partenaires et/ou assistants sociaux de secteurs hospitaliers ou de la commune. La mise en lien avec l'assistant social du personnel lui permettra également d'obtenir un accompagnement auprès de l'environnement familial (garde d'enfant, aides aux déplacements, aides à domicile, aides ménagères, etc.).

✓ **Prévoir la formation de l'ensemble des encadrants sur ces thématiques ainsi qu'un suivi régulier de ces dernières :**

- Formation des chefs de service sur les positions administratives des magistrats et personnels de greffe en situation de maladie et sur l'organisation des visites médicales ;
- Formation des agents des services administratifs régionaux en charge du traitement de ces dossiers, en savoir-être et savoir-faire ;
- Formation des encadrants intermédiaires sur la gestion statutaire des congés maladie.

1.1 Le congé maladie ordinaire (CMO)

Les textes de référence

▪ Textes de référence communs :

- [Code général de la fonction publique, notamment les articles L822-1 à L822-5.](#)
- [Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 – article 115 instituant une journée de carence à compter du 1er janvier 2018 pour les agents publics civils et les militaires en congé de maladie, modifié par la Loi n°2020-692 du 08 juin 2020](#)
- [Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.](#)
- [Décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique et dans la magistrature.](#)
- [Articles 24, 25 et 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié, relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.](#)
- [Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé maladie des agents publics civils et militaires](#)
- [Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État.](#)
- [Circulaire du 30 janvier 1989 n° 1711 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service.](#)

▪ Textes de référence pour les magistrats :

- [Articles 67 et 68 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.](#)

▪ Textes de référence pour les personnels de greffe :

- [Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêtes maladie des fonctionnaires](#)
- [Circulaire NORM MFPF 1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi 2010-1657 du 29 décembre 2011.](#)
- [Note relative au report des congés annuels non pris en cas de maladie](#)

La définition

L'agent en congé de maladie ordinaire (CMO) est atteint d'une pathologie sans gravité particulière, attestée par un certificat médical (arrêt de travail) ne lui permettant pas d'exercer ses fonctions.

Les conditions d'attribution

Pour obtenir un CMO ou son renouvellement, l'agent doit adresser à son avis d'arrêt de travail à son service gestionnaire RH de proximité (CA ou TJ), via la voie hiérarchique, lequel le transmettra au SAR. L'avis d'arrêt de travail est établi par un médecin traitant, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet arrêt doit être transmis dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. L'intéressé doit adresser à son administration les volets n° 2 et 3 et conserver le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles.

Ce volet n° 1 doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

La durée du congé

La durée totale des CMO ne peut excéder un an. Cette durée s'apprécie sur une période de référence de douze mois consécutifs (année médicale) qui débute un an avant la date à laquelle les droits de l'agent sont appréciés. L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date⁴.

Le contrôle médical pendant le congé

L'administration fait procéder à l'examen de l'agent par un médecin agréé au moins une fois après une période de congé de maladie de six mois consécutifs.

Le service gestionnaire de proximité peut solliciter à tout moment un contrôle médical de l'agent via le SAR par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

À l'issue de cette visite, le médecin rédige des conclusions transmises à l'administration qui les notifie à l'agent. Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'administration a la possibilité d'enjoindre à l'agent de reprendre son travail. Si l'agent persiste à ne pas reprendre ses fonctions sans justification, une procédure d'abandon de poste peut être engagée à son encontre.

Le conseil médical compétent peut être saisi, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Les obligations de l'agent

L'agent en arrêt maladie se soumet à l'examen par un médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Pendant l'arrêt de maladie, ce dernier doit cesser tout travail et informer son administration de tout changement de résidence.

⁴ Le décompte des jours de congé maladie se fait de date à date. L'appréciation des droits à congé maladie est donc réalisée au jour le jour selon le système de l'année de référence mobile.

Les effets du CMO sur la situation financière de l'agent

▪ Durée-droits à traitement :

L'agent conserve l'intégralité de son traitement, primes et indemnités comprises (totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, totalité des indemnités accessoires sauf celles attachées à l'exercice des fonctions ou qui remboursent des frais), pendant une période maximale de 90 jours (3 mois) consécutifs ou fractionnés.

Ce traitement est réduit de moitié pendant la période suivante, d'une durée maximale de 270 jours (9 mois) (l'agent passe alors à demi-traitement).

Durant toute la période du congé, l'agent perçoit en intégralité la prestation complémentaire de santé, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider. Le remboursement des frais de transport sera interrompu pour tout agent en CMO pendant plus d'un mois.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant trois mois puis réduite de moitié pendant neuf mois) tant que l'agent en CMO n'est pas remplacé dans ses fonctions.

La rémunération à demi-traitement ne peut pas être inférieure au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale. Les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié)⁵.

▪ Décompte du congé de maladie ordinaire fractionné :

Lorsque les périodes de maladie sont discontinues, il convient, afin de déterminer les droits à rémunération de l'agent, de calculer, au jour le jour, le nombre de jours de congé déjà octroyés au cours des 12 mois qui précèdent. L'agent perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de 12 mois précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué plus de 3 mois de congé de maladie ordinaire.

Dans le cas contraire, il perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il lui ait été attribué un an de congé de maladie au cours de cette même période de référence de 12 mois.

Exemple 1 :

Un agent transmet un certificat maladie pour une durée de 3 mois du 1^{er} février au 1^{er} mai 2023 inclus - soit 90 jours calendaires. Il pourra prétendre au bénéfice du plein traitement pendant 89 jours s'il n'a pas bénéficié de CMO depuis le 2 février 2022 (et non le 1^{er} février 2022 ce qui reviendrait à remonter sur une période de 366 jours et non 365).

Si l'agent transmet un nouvel arrêt maladie du 1^{er} au 15 juillet 2023, il sera rémunéré à demi-traitement à compter de cette date, mais le premier jour de son congé à demi-traitement ne lui sera pas versé (jour de carence le 1^{er} juillet)

Exemple 2 :

Un agent transmet un certificat maladie pour une durée de 3 mois du 1^{er} février au 1^{er} mai 2023. Il a déjà bénéficié de CMO depuis le 2 février 2022, à savoir :

⁵ A noter que l'agent travaillant à temps partiel placé en congé de maladie ordinaire est rémunéré à due proportion de sa quotité de travail. Il peut toutefois demander sa réintégration anticipée à temps plein, sans préavis, s'il invoque un motif grave d'ordre financier ou familial. À défaut d'un tel motif, l'agent doit présenter sa demande au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée.

- du 1^{er} au 30 mars 2022 : 30 jours (à plein traitement) ;

- du 1^{er} au 30 juin 2022 : 30 jours (à plein traitement),

soit 60 jours à plein traitement sur la période de référence mobile.

Au titre de son nouveau CMO en 2023, l'agent ne peut plus bénéficier que de 30 jours à plein traitement. Il sera donc rémunéré :

- du 1^{er} février au 2 mars 2023 à plein traitement (30 jours calendaires) ;

- à compter du 3 mars 2023, l'agent sera donc placé en CMO à demi-traitement et ce jusqu'à la fin de son arrêt au 1^{er} mai 2023.

Si l'agent transmet un nouvel arrêt maladie du 1^{er} au 15 juillet 2023, il sera donc à nouveau placé en CMO à demi-traitement à compter de cette date, mais le premier jour de son congé à demi-traitement ne lui sera pas versé (nouveau jour de carence le 1^{er} juillet).

- **Jours de carence :**

Depuis le 1^{er} janvier 2012, en cas de congé de maladie ordinaire initial, les agents publics civils et militaires de l'Etat ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. Ce délai, appelé « délai de carence », est mis en place par l'article 105 de la loi de finances pour 2012 n° 2011-1977 du 28 décembre 2011. Il ne s'applique donc pas à la prolongation d'un congé en cours. De même, si un agent reprend son service pendant plus de 48 heures et doit à nouveau s'arrêter pour raison médicale, un nouveau congé de maladie initial lui est délivré par son médecin, chirurgien-dentiste ou sage-femme. Sur ce congé s'applique un deuxième délai de carence.

Les effets du CMO sur la situation administrative de l'agent

L'agent placé en CMO est en position d'activité. Le congé de maladie ordinaire n'ouvre pas de vacance d'emploi.

- **Affectation de l'agent :**

L'agent placé en CMO conserve son affectation et ses droits à mobilité.

- **Droits à formation, avancement et promotion :**

Les périodes de CMO ne sont pas décomptées du temps de service nécessaire au calcul des droits à avancement et promotion au choix, ni pour le calcul des droits à formation.

Le temps passé en congé de maladie ordinaire, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

- **Retraite :**

Les périodes de CMO comptent pour la constitution du droit à la retraite et donnent lieu à cotisations.

- **Congés :**

Un agent placé en CMO pendant ses congés, récupère de droit les congés posés.

Pour les magistrats, si l'intéressé a été empêché de prendre ses congés annuels, ces derniers sont reportés dans la limite de 20 jours sur une période de 15 mois à partir du dernier jour du dernier arrêt maladie. Sont seuls concernés les jours de congés annuels à l'exception des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos.

Pour les personnels de greffe, les jours de RTT sont accordés en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures par semaine. Les jours non travaillés n'ont pas vocation à ouvrir droit à des RTT.

Pour les personnels de greffe, ce droit est proratisé au régime horaire de l'agent (pour un agent à 36h40, -1 RTT tous les 23 jours d'absence pour CMO ; pour un agent à 37h30, -1 RTT tous les 15,5 jours d'absence pour CMO ; pour les agents à 38h30, -1 RTT tous les 11,5 jours de CMO).

Point de vigilance :

✓ **L'agent, placé en CMO qui n'aurait pas épuisé ses congés annuels au 31 décembre, peut reporter lesdits congés dans un délai de 15 mois, à compter du 1^{er} janvier de l'année N+1 dans la limite de 4 semaines.** Le conseil d'Etat, dans un avis rendu le 26 avril 2017, précise qu'une indemnisation de ces congés ne peut être envisagée que dans le cas où la relation de travail a cessé et que l'agent a été dans l'incapacité de reprendre son activité.

La fin du congé

À l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), l'agent réintègre son emploi.

- Pour les arrêts maladie inférieurs à 12 mois consécutifs :

L'agent peut reprendre ses fonctions sans avoir fait vérifier son aptitude à les exercer par le conseil médical. Depuis le décret 2022-353 du 11 mars 2022, l'avis du conseil médical n'est plus requis pour les arrêts maladie supérieurs à 6 mois. La notion de contrôle médical à tout moment et au moins une fois après 6 mois de CMO à l'initiative de l'administration est instaurée à cette occasion. Ainsi, l'agent doit fournir une demande de prolongation de CMO ou d'octroi de congé longue maladie avec l'appui d'un certificat médical établi par votre médecin traitant, remis sous pli confidentiel.

- Pour les arrêts de travail au-delà de 12 mois consécutifs :

Lorsque l'intéressé a obtenu pendant une période de 12 mois consécutive des CMO d'une durée totale de 12 mois, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. Le médecin peut formuler des préconisations quant aux modalités de reprise ou d'aménagement du poste de travail. Le conseil médical peut proposer des aménagements pour des périodes de 3 à 6 mois.

Pour les personnels de greffe, en cas d'inaptitude temporaire et lorsqu'aucun aménagement de poste n'est possible, le fonctionnaire peut prétendre à un reclassement.

Pour les magistrats, en cas d'inaptitude, sans toutefois que ce soit définitivement constaté, ce dernier ne peut pas être reclassé dans un autre emploi. Il sera alors placé en disponibilité d'office.

La mise en disponibilité est prononcée après avis du conseil médical sur l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions. Elle est accordée ou renouvelée par période de six à douze mois ans la limite de trois ans consécutifs.

Si, à l'expiration de la dernière période de disponibilité, l'agent n'a pu bénéficier d'un reclassement, il est, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié⁶.

La disponibilité d'office est prononcée par décret pour le magistrat après avis du Conseil supérieur de la magistrature. Pour les personnels de greffe, par arrêté ministériel.

⁶ Article 43 du décret n°85-86 du 16 septembre 1985 et article 48 du 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.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis d'un conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

1.2 Le congé de longue maladie (CLM)

Les textes de référence

- **Textes de référence communs :**

- [Code général de la fonction publique, notamment les articles L822-6 à L822-11.](#)

- [Articles 28, 34 et suivants du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié, relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.](#)

- [Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions](#)

- [Articles 1, 2 et 3 de l'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.](#)

- [Circulaire du 30 janvier 1989 n° 1711 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service.](#)

- **Textes de référence pour les magistrats :**

- [Articles 67 et 68 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.](#)

La définition

L'agent, titulaire ou stagiaire, peut bénéficier d'un congé de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. La liste des affections ouvrant droit à CLM est fixée par arrêté ministériel mais n'est pas limitative et un congé longue maladie peut être accordé pour d'autres affections après avis du conseil médical.

Les conditions d'attribution

- **À la demande de l'agent :**

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986. Si le congé est demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste, il ne peut être accordé qu'après avis du conseil médical compétent.

Pour obtenir un congé de longue maladie, l'agent en position d'activité doit adresser à son service administratif régional par la voie hiérarchique une demande accompagnée d'un certificat d'un médecin. Peut-être également joint un certificat médical détaillé adressé sous pli confidentiel à l'attention du président du conseil médical.

La cour d'appel soumet cette demande à l'avis du conseil médical.

Le médecin adresse au président du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant la situation de l'agent.

Si la demande de congé est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé (CMO), la première période de congé de longue maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint l'agent.

Après avoir soumis l'agent à une contre-visite, le secrétariat du conseil médical notifie à l'administration et à l'agent son avis. La cour d'appel communique cet avis à la sous-direction RH compétente afin que cette dernière prenne sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le conseil médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande de l'agent, dans les deux mois à compter de sa notification.

- **À la demande de l'administration :**

Selon les termes de l'article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, modifiés par le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un agent pourrait justifier qu'il soit placé en CLM, il saisit le conseil médical de cette question. Il informe de cette saisine le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

La durée du congé

Le congé de longue maladie est accordé par l'administration, après avis du conseil médical compétent, par périodes de 3 à 6 mois renouvelables.

La durée totale du CLM est fixée à 3 ans maximum (36 mois).

Si la demande de CLM a été présentée au cours d'un CMO, la première période de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont souffre l'agent.

Le contrôle médical pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, l'agent en CLM doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé. Le refus répété et sans motif valable de se soumettre aux contrôles prescrits par le médecin agréé ou le conseil médical peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du CLM.

Le renouvellement du congé

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'autorité hiérarchique, au moins un mois avant l'expiration de la période de congé en cours⁷.

Pour obtenir le renouvellement d'un CLM au terme d'une période en cours, l'agent adresse à l'administration un certificat médical de son médecin spécifiant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation dans le respect des périodicités prévues (3 à 6 mois).

Le renouvellement est accordé sans saisine du conseil médical tant que l'agent est à plein traitement. L'administration fait procéder à l'examen de l'agent par un médecin agréé au moins une fois par an. L'agent doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cet examen.

⁷ Il est à noter qu'aucun délai précis n'est fixé dans le décret n°86-442, l'article 36 (alinéa 2) suggère que la demande de renouvellement intervient avant le terme de la période en cours.

Pour obtenir le renouvellement d'un CLM après épuisement de la période rémunérée à plein traitement (12 mois), le conseil médical doit être consulté.

Lorsque le CLM a été octroyé à la demande de l'administration, celle-ci fait procéder, au terme de chaque période, à l'examen médical de l'intéressé. Le renouvellement est accordé au vu de l'avis du médecin agréé.

L'agent qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

C'est la raison pour laquelle, certains agents qui peuvent bénéficier d'un congé de longue durée après la première année de CLM rémunérée à plein traitement, demandent à rester en CLM à demi-traitement, puisque ce congé se renouvelle intégralement dès lors que la reprise de fonctions a eu lieu pendant un an. Une telle option de la part du bénéficiaire d'un CLM revêt un caractère irrévocable et doit faire l'objet d'une demande expresse à l'administration.

Les obligations de l'agent

Pendant toute la durée du CLM, l'agent doit respecter les obligations suivantes :

- Se soumettre aux visites de contrôle demandées par son administration, le conseil médical en formation restreinte ou plénière,
- Cesser tout travail sauf si les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi,
- Informer son administration de tout changement de résidence.

Les effets du CLM sur la situation financière de l'agent

Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant un an. Les deux années suivantes, l'agent est rémunéré à demi-traitement.

En cas de CLM fractionné, l'agent perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congé de longue maladie.

Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

Durant toute la période du congé, l'agent perçoit en intégralité le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

En cas de déménagement, l'indemnité de résidence versée est la plus avantageuse des indemnités correspondant aux communes où réside l'agent, son conjoint ou ses enfants, dans la limite du montant de l'ancienne indemnité de résidence perçue avant le CLM.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant un an puis réduite de moitié pendant deux ans) tant que l'agent en CLM n'est pas remplacé dans ses fonctions. La rémunération à demi-traitement ne peut pas être inférieure au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque cela est le cas, l'agent perçoit une indemnité différentielle.

Les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou qui consistent au remboursement de frais cessent d'être versées. Les autres indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLM à la suite d'une demande présentée au cours d'un CMO, l'agent conserve les primes versées durant le CMO jusqu'à la date de notification de la décision d'admission en CLM.

Le jour de carence ne s'applique pas dans le cadre d'un congé de longue maladie.

Exemple concernant les magistrats :

Un magistrat qui bénéficie d'un CMO pendant une période consécutive de 4 mois du 1^{er} janvier au 1^{er} mai et qui est placé à cette date en CLM avec un effet rétroactif au 1^{er} février conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai. S'agissant du mois d'avril, après 3 mois de CMO, ses primes sont réduites de moitié et il bénéficie de plus de l'intégralité de son traitement, au titre du congé de longue maladie conformément aux dispositions de L822-8 du code général de la fonction publique.

A compter du 1^{er} mai, ce magistrat se verra appliquer les dispositions relatives au CLM, soit le maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux et de la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Les effets du CLM sur la situation administrative de l'agent

L'agent placé en CLM est en position d'activité. Ce congé n'ouvre pas de vacance d'emploi.

- **Affectation de l'agent :**

L'agent placé en CLM conserve son affectation et ses droits à mobilité.

- **Droits à formation, avancement et promotion :**

Les périodes de CLM ne sont pas décomptées du temps de service nécessaire au calcul des droits à avancement et promotion au choix, ni pour le calcul des droits à formation. Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

- **Retraite :**

Les périodes de CLM comptent également pour la constitution du droit à la retraite et donnent lieu à cotisations.

- **Congés :**

Pour les magistrats : si le magistrat en CLM a été empêché de prendre ses congés annuels, ces derniers sont reportés dans la limite de 20 jours sur une période de 15 mois à partir du dernier jour du dernier arrêt maladie. Sont seuls concernés les jours de congés annuels à l'exception des jours de réduction du temps de travail.

La fin du congé

- **Avant épuisement des droits statutaires :**

L'agent doit, pour pouvoir reprendre ses fonctions, produire un certificat médical d'aptitude à la reprise.

- **À l'épuisement des droits statutaires :**

Si l'agent demande sa réintégration à l'expiration de ses droits à CLM, il ne peut reprendre son service sans avis favorable du conseil médical compétent.

Si le conseil médical déclare l'agent inapte à exercer ses fonctions, ce dernier est :

- soit mis en disponibilité d'office,

- soit reclassé dans un autre emploi compatible avec son état de santé (à l'exception des magistrats, ces derniers ne pouvant être reclassés),
- soit en cas d'incapacité totale et définitive aux fonctions et à toutes les fonctions, admis à la retraite pour invalidité.

La mise en disponibilité est prononcée après avis du conseil médical sur l'incapacité de l'agent à reprendre ses fonctions. Elle est accordée ou renouvelée par période de six à douze mois dans la limite de trois ans consécutifs.

Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, l'agent est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement. A l'expiration de la dernière période de disponibilité, l'agent est, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'incapacité définitive à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite ou, à cesser ses fonctions.

La disponibilité d'office est prononcée par décret pour le magistrat après avis du Conseil supérieur de la magistrature. Pour les personnels de greffe, par arrêté ministériel.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis d'un conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

1.3 Le congé de longue durée (CLD)

Les textes de référence

- **Textes de référence communs :**

- [Code général de la fonction publique, notamment les articles L822-12 à L822-17.](#)

- [Article 29 et suivants du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié, relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.](#)

- [Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.](#)

- [Circulaire du 30 janvier 1989 n° 1711 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service.](#)

- **Textes de référence pour les magistrats :**

- [Articles 67 et 68 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.](#)

La définition

L'agent atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis, qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un CLM, peut demander à être placé en congé de longue durée (CLD). Ce dernier est mal adapté aux maladies comprenant des périodes de rémission dès lors qu'il ne peut être renouvelé. C'est

pourquoi il n'est délivré qu'une fois épuisés les droits à plein traitement du CLM accordé à la place du CLD ou au titre d'une maladie antérieure.

L'administration accorde ce congé uniquement après avis du conseil médical.

Les conditions d'attribution

Le CLD est le prolongement d'un CLM à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Pour bénéficier d'un CLD, l'agent doit avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an).

Si l'agent est placé en CLD à la fin de sa première année de CLM à plein traitement, cette première année de CLM est requalifiée comme une année de CLD⁸.

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. A la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, l'agent peut demander à rester en CLM. L'administration lui accorde ou le place en CLD après avis du conseil médical⁹.

- **À la demande de l'agent :**

Pour obtenir un CLD, l'agent en position d'activité doit adresser au chef de cour par la voie hiérarchique une demande accompagnée d'un certificat d'un médecin. Peut-être également joint un certificat médical détaillé adressé sous pli confidentiel à l'attention du président du conseil médical.

Le chef de cour d'appel soumet cette demande à l'avis du conseil médical.

Le médecin adresse au président du conseil médical un résumé de ses observations et toute pièce justifiant la situation de l'agent.

Après avoir soumis l'agent à une contre-visite, le secrétariat du conseil médical notifie à l'administration et à l'agent son avis. Le chef de cour d'appel communique cet avis à la sous-direction RH compétente de la direction des services judiciaires afin que cette dernière prenne sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le conseil médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande de l'agent, dans les deux mois à compter de sa notification.

- **À la demande de l'administration :**

Selon les termes de l'article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, modifiés par le décret n°2022-353 du 11 mars 2022 lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un agent pourrait justifier qu'il soit placé en CLD, il saisit le conseil médical de cette question. Il informe de cette saisine le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

⁸ Article L822-14 du code général de la fonction publique « *Hormis le cas où le fonctionnaire ne peut prétendre à un congé de longue maladie à plein traitement, un congé de longue durée ne peut lui être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection.* »

⁹ En résumé, si l'agent obtient son maintien en CLM, il ne peut plus prétendre à un CLD pour la même affection, sauf s'il a repris ses fonctions au moins un an entre la fin du CLM et le début du CLD. L'option de rester en CLM est préférable lorsque l'état de santé de l'agent est susceptible de rémission ou de guérison à court ou moyen terme. En effet, les droits à CLD ne sont ouverts qu'une seule fois par affection dans toute la carrière, alors que les droits à CLM se reconstituent au terme d'une année de reprise de l'activité de l'agent.

La durée du congé

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois selon l'avis du conseil médical. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans (60 mois).

À savoir : au cours de sa carrière, l'agent ne peut pas obtenir plusieurs CLD relevant du même groupe de maladies.

Le contrôle médical pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, l'agent en CLD doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical.

L'administration fait procéder à l'examen de l'agent par un médecin agréé au moins une fois par an. L'agent doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cet examen.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a pu être interrompu compte dans la période de congé.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre aux contrôles prescrits par le médecin agréé ou le conseil médical peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue durée.

Le renouvellement du congé

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'autorité hiérarchique, au moins un mois avant l'expiration de la période de congé en cours¹⁰.

Pour obtenir le renouvellement d'un CLD au terme d'une période en cours, l'agent adresse à l'administration un certificat médical de son médecin spécifiant que le congé initialement accordé doit être prolongé et précisant la durée de cette prolongation dans le respect des périodicités prévues (3 à 6 mois).

Le renouvellement est accordé sans saisine du conseil médical.

Pour obtenir le renouvellement d'un congé de longue durée après épuisement de la période rémunérée à plein traitement (36 mois), le conseil médical doit être consulté.

Lorsque le CLD a été octroyé à la demande de l'administration, celle-ci fait procéder, au terme de chaque période, à l'examen médical de l'intéressé. Le renouvellement est accordé au vu de l'avis du médecin agréé.

Les obligations de l'agent

Pendant toute la durée du CLD, l'agent doit respecter les obligations suivantes :

- Se soumettre aux visites de contrôle demandées par son administration, le conseil médical en formation restreinte ou plénière,
- Cesser tout travail sauf si les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi,
- Informer son administration de tout changement de résidence.

¹⁰ Il est à noter qu'aucun délai précis n'est fixé dans le décret n°86-442, l'article 36 (alinéa 2) suggère que la demande de renouvellement intervient avant le terme de la période en cours.

Les effets du CLD sur la situation financière de l'agent

Le traitement indiciaire de base est versé intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les deux années suivantes.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) sont maintenus en intégralité durant toute la durée du CLD.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendue.

Les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou qui consistent au remboursement de frais cessent d'être versées. Les autres indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un CMO, l'agent conserve les primes versées durant le CMO jusqu'à la date de notification de la décision d'admission en CLD.

Les effets du CLD sur la situation administrative de l'agent

L'agent placé en CLD libère son poste. Le congé de longue durée ouvre donc une vacance d'emploi.

- **Affectation :**

L'agent placé en CLD ne conserve pas son affectation. Son poste devient vacant dès le premier jour du CLD.

- **Droits à formation, avancement et promotion :**

Les périodes de CLD ne sont pas décomptées du temps de service nécessaire au calcul des droits à avancement et promotion au choix, ni pour le calcul des droits à formation. Le temps passé en CLD, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

- **Retraite :**

Les périodes de CLD comptent également pour la constitution du droit à la retraite et donnent lieu à cotisations.

- **Congés :**

Pour les magistrats, si l'intéressé a été empêché de prendre ses congés annuels, ces derniers sont reportés dans la limite de 20 jours sur une période de 15 mois à partir du dernier jour du dernier arrêt maladie. Sont seuls concernés les jours de congés annuels à l'exception des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos.

La fin du congé

- **Avant épuisement des droits statutaires :**

L'agent doit, pour pouvoir reprendre ses fonctions, produire un certificat médical d'aptitude à la reprise.

- **À l'épuisement des droits statutaires :**

Si l'agent demande sa réintégration à l'expiration de ses droits à CLD, il ne peut reprendre son service sans avis favorable du conseil médical compétent.

Si le conseil médical déclare l'agent inapte à exercer ses fonctions, ce dernier est :

- soit mis en disponibilité d'office,
- soit reclassé dans un autre emploi compatible avec son état de santé (à l'exception des magistrats, ces derniers ne pouvant être reclassés),

- soit en cas d'inaptitude totale et définitive aux fonctions et à toutes les fonctions, admis à la retraite pour invalidité.

La mise en disponibilité est prononcée après avis du conseil médical sur l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions. Elle est accordée ou renouvelée par période de six à douze mois dans la limite de trois ans consécutifs.

Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, l'agent est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement.

À l'expiration de la dernière période de disponibilité, l'agent est soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite.

La disponibilité d'office est prononcée par décret pour le magistrat après avis du Conseil supérieur de la magistrature. Pour les personnels de greffe, par arrêté ministériel.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis d'un conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Les modalités de réintégration des magistrats

Si le magistrat est reconnu apte à exercer ses fonctions, il est réintégré suivant les modalités de la procédure de la transparence des magistrats, si nécessaire en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à son grade. Le conseil médical peut prévoir un aménagement des conditions de travail.

Les modalités de réintégration des personnels de greffe

L'agent de greffe reconnu apte à exercer ses fonctions, est réintégré et affecté à la première vacance d'emploi correspondant à son grade ou en surnombre si nécessaire. Le bureau des ressources humaines des greffes en administration centrale proposera 3 postes par voie de dépêche. En cas de refus sans motif valable lié à son état de santé, l'agent peut être licencié

1.4 Le temps partiel thérapeutique (TPT)

Les textes de référence

- **Textes de référence communs :**

- [Code général de la fonction publique, notamment les articles L823-1 à L823-6.](#)

- [Articles 23-1 à 23-14 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.](#)

- [Foire aux questions sur le temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État](#)

- **Textes de référence pour les magistrats :**

- [Articles 67 et 68 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.](#)

La définition

Le temps partiel thérapeutique (TPT) est une modalité d'organisation du temps de travail qui permet à un agent titulaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé.

Les conditions d'attribution

Un agent peut être autorisé, à sa demande, à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique sans condition de congé de maladie préalable.

Une décision autorisant un agent à servir à temps partiel pour raison thérapeutique met fin à tout régime de travail à temps partiel antérieurement accordé.

Le TPT peut être accordé à l'agent :

- si la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de son état de santé,
- ou s'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Pour obtenir un temps partiel thérapeutique, l'agent doit adresser à l'administration qui l'emploi (pour les magistrats et les greffiers, au chef de cour par la voie hiérarchique), une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.

Lorsque le TPT est inférieur à trois mois, l'avis du médecin agréé n'est pas obligatoire si l'administration accepte la demande. Lorsque la demande est supérieure à trois mois, le TPT est accordé après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, l'administration saisit le conseil médical.

Le TPT débute à partir de la date mentionnée par le médecin ou demandée par l'agent.

Lorsque la demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique intervient au cours d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée :

- Avant épuisement des droits statutaires : l'agent doit remettre un certificat médical de reprise à temps partiel thérapeutique à sa hiérarchie.
- À l'épuisement des droits statutaires : l'agent transmet sa demande à son chef de cour par la voie hiérarchique qui soumettra sa requête au conseil médical.

Le TPT au cours d'un congé de maladie ou CITIS

L'octroi de congés maladie et notamment de congés maladie fractionnés au cours d'une période de TPT est possible.

Les congés de maladie fractionnés ont pour but de permettre à un agent atteint d'une maladie nécessitant un suivi périodique de bénéficier d'un traitement médical tout en maintenant une activité professionnelle. Les absences des agents peuvent être imputées « au besoin par demi-journée » sur leurs droits à congé maladie ordinaire, à congé longue maladie ou congé de longue durée.

Un agent pourra donc demander des congés pour raisons de santé fractionnés pour les jours de soins et également des jours de repos au titre du TPT.

Dans ce cas, s'agissant de sa rémunération, les droits de l'agent doivent s'apprécier à la fois au regard de ses droits à congés maladie et au titre de son TPT.

Par exemple, pour un agent placé en CLM fractionné, les droits aux 3 ans de congé (1 an à plein traitement et 2 ans à demi traitement) s'apprécient sur une période de référence de 4 ans, de date à date. L'agent est donc rémunéré à plein traitement aussi longtemps qu'il n'a pas bénéficié d'1 an de CLM sur la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droits à congés sont appréciés. Il perçoit ensuite un demi-traitement jusqu'au 3 ans de CLM qui s'apprécie pendant la même période de référence de 4 ans. Toutefois, sur cette période, pour la détermination de sa rémunération, il convient de distinguer les jours fractionnés de CLM, qui doivent être rémunérés à demi-traitement, des jours de TPT, au titre duquel l'agent est admis à percevoir son plein traitement.

Lorsqu'un magistrat placé bénéficie d'un CLM, bien que demeurant en position d'activité (contrairement au CLD), il ne perçoit plus ses primes liées à l'exercice des fonctions, c'est-à-dire la prime forfaitaire, la prime modulable et l'éventuelle indemnité pour frais de représentation. En revanche, il bénéficie toujours de son indemnité de résidence et son éventuel supplément familial de traitement. Placé en position de TPT, le magistrat continue de percevoir sa prime forfaitaire mais sa prime modulable est proratisée à hauteur de la quotité travaillée. En conséquence, pour la détermination de la rémunération du magistrat, il convient de distinguer les jours de CLM fractionnés, qui excluent le versement des primes liées à l'exercice des fonctions, et les jours de TPT, qui donnent lieu à une proratisation de la prime modulable à hauteur de la quotité travaillée.

En tout état de cause, un agent a la possibilité de solliciter la fin anticipée de son TPT s'il se trouve depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en CITIS.

Les périodes de congé de maladie ou de CITIS qui sont des positions d'activité entrent dans le décompte des durées ouvrant droit à une nouvelle période de TPT.

La durée du TPT

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année.

La quotité de travail peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %. Elle peut varier, sur avis du conseil médical ou de la commission de réforme, lors de chaque renouvellement de l'autorisation de temps partiel. Elle peut être modifiée à la demande de l'agent avant l'expiration de la période en cours (sur présentation d'un nouveau certificat médical).

Lorsque l'agent sollicite la prolongation de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, l'administration fait procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'agent qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie. La demande de renouvellement sera accompagnée du certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé.

Le conseil médical peut être saisi pour avis sur les conclusions rendues par le médecin agréé, à la demande de l'administration ou de l'agent. En cas d'avis défavorable rendu par le conseil médical, l'administration peut rejeter la demande de temps partiel thérapeutique ou y mettre un terme.

Sur demande de l'agent, l'administration peut, avant l'expiration de la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique dont celui-ci bénéficie :

- modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical,
- mettre un terme anticipé à cette période si l'agent se trouve depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Le placement d'un agent en congé de maternité, en congé de paternité, d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique. Le TPT peut également être suspendu lors d'une formation, si l'état de santé de l'agent lui permet de suivre cette formation. Il devra fournir un certificat médical à cet effet.

Les droits de l'agent sont reconstitués après un délai d'un an depuis la fin de la dernière période de TPT, ce délai d'un an étant calculé en tenant compte de la durée d'exercice en position d'activité et de détachement.

En cas de nouvelle affection ou d'un nouvel accident de travail, l'agent peut bénéficier d'un nouveau TPT.

Les effets du TPT sur la situation financière de l'agent

L'agent en TPT perçoit en intégralité :

- son traitement indiciaire,
- son indemnité de résidence,
- son supplément familial de traitement.

Pour les magistrats, les primes et indemnités de toutes natures afférentes au grade et à l'échelon sont également maintenues en totalité pendant la période d'activité à temps partiel thérapeutique (sauf la prime modulable pour les magistrats). De la même façon, pour les personnels de greffe, les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement¹¹.

Point de vigilance : la prime modulable des magistrats est proratisée à la quotité de temps de travail. En effet, à compter de la date d'accomplissement effectif du service à temps partiel pour raison thérapeutique, afin de tenir compte de l'effectivité du service fait, cette prime doit être adaptée aux modalités d'activité du magistrat.

Les effets du TPT sur la situation administrative de l'agent

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour :

- La détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade,
- La constitution et la liquidation des droits à pension de retraite,
- L'ouverture des droits à un nouveau congé de maladie.

¹¹ Article L 823-4 du code général de la fonction publique et article 1^{er} du décret du 26 août 2010 précité modifié par décret n°2022-632 et décret n°2021-997 : « I. - 1° Le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, aux magistrats de l'ordre judiciaire et, le cas échéant, aux agents non titulaires relevant du décret du 17 janvier 1986 susvisé est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, durant la période de préparation au reclassement prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique et en cas de congés pris en application de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des 1°, 2° et 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et des articles 10, 12, 14 et 15 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ; »

Les droits à congés annuels restent égaux à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un agent en service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

La fin du TPT

À l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, l'agent reprend ses fonctions à temps plein sans intervention du conseil médical.

Toutefois, l'avis du médecin de prévention peut être sollicité par l'administration.

Une attestation de reprise de l'agent, accompagnée d'une attestation établie par les chefs de cour confirmant la reprise devront être transmises à la sous-direction RH compétente de la direction des services judiciaires afin que cette dernière prenne la décision de reprise.

À savoir : l'agent qui a épuisé ses droits au temps partiel thérapeutique et qui n'est pas en capacité de reprendre ses fonctions à temps plein peut demander à travailler à temps partiel sur autorisation.

1.5 Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Les textes de référence

▪ Textes de référence communs :

- [Code général de la fonction publique, notamment les articles L115-1 à L115-6 ; L822-18 à L822-25 et L822-27 à L822-30](#)

- [Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique : article 8](#)

- [Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#)

- [Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires](#)

- [Décret n°2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité imputable au service dans la fonction publique de l'Etat](#)

▪ Textes de référence pour les magistrats :

- [Articles 67 et 68 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature](#)

- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#)

▪ Guide de référence :

- [Guide relatif aux accidents de services et aux accidents du travail du Secrétariat général du ministère de la justice](#)

La définition

L'agent est placé en CITIS lorsqu'il est victime d'un accident de travail (survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui constitue le prolongement normal des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service), d'un accident de trajet (survenu sur le parcours habituel entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou lieu de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service) ou d'une maladie professionnelle dans l'exercice des fonctions.

Les conditions d'attribution

Pour obtenir un CITIS, l'agent doit adresser par tout moyen à son administration, et dans un délai de 15 jours suivant la date de l'accident¹², une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet. En présence d'une maladie professionnelle, l'agent doit transmettre la déclaration de maladie professionnelle dans les 2 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie ou la date à laquelle l'agent est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Lorsque les délais ne sont pas respectés, la demande de l'agent est rejetée.

La déclaration comporte le formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident et les lésions causées par ce dernier et le certificat médical établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail.

L'administration se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident/la maladie dans le délai d'un mois¹³ à partir de la date à laquelle elle reçoit les documents. L'administration peut soumettre l'agent à une expertise médicale par un médecin agréé pour vérifier le lien entre l'accident/la maladie et le service.

Elle peut également mener une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances ayant conduit à l'accident/l'apparition de la maladie.

L'avis du conseil médical est recueilli lorsque le lien entre l'accident/la maladie et le service n'est pas clairement établi.

Dans le cadre d'un examen complémentaire, le délai pour se prononcer sur l'imputabilité est prolongé de 3 mois. En l'absence de décision de l'administration à la fin du délai de 1 ou 4 mois, l'agent est placé provisoirement en CITIS pour la durée indiquée sur le certificat médical.

À la fin de l'instruction de la demande, l'administration se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident/la maladie. Si le lien est constaté, l'agent est placé en congé pour la durée de son arrêt de travail. Si le lien n'est pas établi, la décision de placement provisoire en CITIS est retirée et l'agent doit rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par son administration.

¹² Quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

¹³ Le délai est porté à 2 mois en présence d'une maladie professionnelle

La durée du congé

Le CITIS n'a pas de durée maximale. Il est prolongé jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite pour invalidité.

Les obligations de l'agent

Pendant le CITIS, l'agent doit se soumettre aux examens médicaux demandés par son administration (si le congé dure plus de 6 mois, l'administration doit faire procéder à un examen médical par un médecin agréé). En cas de refus, la rémunération de l'agent n'est plus versée jusqu'à ce dernier réalise l'examen.

L'agent doit par ailleurs cesser toute activité rémunérée non autorisée, informer son administration de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer les dates et lieux de séjour.

Les effets du CITIS sur la situation financière de l'agent

L'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement. Il en est de même pour les primes et indemnités, à l'exception des indemnités spécifiques qui rétribuent des sujétions, des remboursements de frais et primes liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

À savoir : Les honoraires et autres frais médicaux résultant des examens demandés par l'administration sont à la charge de l'administration. Il en est de même des éventuels frais de transport pour se rendre à ces visites et examens.

Les effets du CITIS sur la situation administrative de l'agent

L'agent conserve ses droits à avancement (d'échelon et de grade).

Le temps passé en CITIS compte également pour sa retraite et ne réduit pas les droits aux congés. Les périodes pendant lesquelles l'agent est en CITIS ne donnent pas droit à des RTT.

À savoir : Si l'agent ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de congé de maladie, une partie de ses congés annuels peut être reportée.

La fin du CITIS

Lorsque l'agent est guéri ou que les lésions résultant de son accident sont stabilisées, il doit transmettre à son administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

Si l'agent est apte à reprendre ses fonctions, il est réintégré dans son emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Si l'agent est inapte à reprendre ses fonctions, il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

Il est précisé que la procédure de reclassement après CITIS ne s'applique pas aux magistrats.

À défaut, l'agent sera mis à la retraite pour invalidité. Dans ce cadre, il pourra demander remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident/maladie dont a découlé sa radiation.

Si l'état de santé évolue après la date de guérison ou de consolidation et nécessite un traitement médical, l'agent peut à nouveau être placé en CITIS.

Spécificités applicables aux magistrats :

Concernant les magistrats, les décisions d'imputabilité au service relèvent des chefs de cour. Par ailleurs, à l'issue de son congé pour accident de service le magistrat concerné réintègre son emploi sans formalité spécifique.

Dans le cas où l'emploi précédemment occupé par le magistrat placé en CITIS a fait l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi conformément à l'article 47-11 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 et qu'un autre magistrat a été affecté sur celui-ci, le magistrat concerné et réaffecté sur un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre. Il doit faire l'objet d'une nouvelle procédure de nomination dans les conditions prévues par l'article 28 de l'ordonnance statutaire n°58-1270 du 22 décembre 1958, via un projet de nominations (transparence). Le magistrat placé en CITIS qui réintègre, ne bénéficie pas d'une priorité de réaffectation sur l'emploi qu'il occupait précédemment.

Lorsque l'état de santé du magistrat conduit à un constat d'inaptitude totale et définitive, ce dernier fait l'objet d'une mise à la retraite pour invalidité.

 [Annexe 1: Tableau synthétique des absences liées à la maladie](#)

* * *

Focus sur la suspension médicale après avis du comité médical national, procédure propre aux magistrats

Les textes de références :

- Article 69 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;
- Décret n° 2016-213 du 26 février 2016 portant application de l'article 69 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;
- Circulaire JUSB1631386C du 27 octobre 2016 relative à l'organisation et au fonctionnement du comité médical national et du comité médical national d'appel institués par l'article 69 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Définition :

Cette procédure permet au garde des sceaux de placer d'office un magistrat dont l'état de santé apparaît incompatible avec l'exercice de ses fonctions en CMO, CLM ou CLD, après simple avis du comité médical national.

Dans l'attente de l'avis définitif du comité médical national ou du comité médical national d'appel, le garde des sceaux peut, après avis conforme du Conseil supérieur de la magistrature, suspendre provisoirement le magistrat concerné de l'exercice de ses fonctions dans l'intérêt du service, pour une durée maximale de six mois, en raison de la gravité du trouble occasionné par son état de santé.

A l'expiration de ce délai, si le comité ne s'est pas prononcé de manière définitive, la mesure de suspension cesse de plein droit.

Saisine :

La saisine est possible uniquement par le garde des sceaux pour des situations exceptionnelles, notamment :

- en cas de déni d'un magistrat d'une pathologie l'empêchant d'exercer convenablement sa fonction et pour qui il apparaît nécessaire de le suspendre immédiatement de ses fonctions,
- lorsque le garde des sceaux ne dispose d'aucune pièce médicale, ou lorsque le magistrat souffrant d'une pathologie l'empêchant d'exercer convenablement sa fonction refuse de se faire examiner par le médecin de prévention.

Elle n'intervient que subsidiairement, si la situation est d'une gravité telle qu'elle ne peut pas être réglée par les comités médicaux de droit commun.

Durée des congés :

La durée de ces congés est celle du droit commun :

- le CMO dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs ;
- le CLM et le CLD sont accordés par périodes de 3 à 6 mois.

Contrôle médical pendant le congé :

Il y a lieu de se référer aux règles applicables à chaque congé.

Renouvellement du congé :

Le renouvellement du congé nécessite la saisine du conseil médical compétent.

Rémunération :

Lors de la suspension provisoire, avant que l'avis définitif du comité médical national soit rendu, la rémunération du magistrat est maintenue (traitement brut et primes).

Une fois placé en congé d'office par le garde des sceaux, après avis du comité national médical, il y a lieu de se référer aux règles applicables à chaque congé.

Effets sur la situation administrative du magistrat :

Il y a lieu de se référer aux règles applicables à chaque congé.

Fin du congé :

La reprise des fonctions nécessite la saisine du conseil médical compétent.

2. ACCOMPAGNER : LA GESTION DU RETOUR APRES UNE LONGUE ABSENCE

Après un congé de longue durée, il est nécessaire de bien préparer le retour à l'emploi de l'agent. Cette préparation suppose de prendre en compte trois temporalités : l'annonce du retour, le retour et le suivi du retour.

Point de vigilance :

✓ **Dans toute communication, veiller au respect du secret médical et de la vie privée** : ne pas diffuser d'informations sur les antécédents médicaux ou causes médicales de l'évènement ni sur des éléments propres à dévoiler la vie privée.

2.1 L'annonce du retour de l'agent

Dès l'annonce du retour de l'agent et avant même son arrivée, il est nécessaire de suivre certaines étapes permettant de faciliter son retour à l'emploi.

1. Organiser une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail

La médecine de prévention¹⁴ a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. En l'absence de médecin du travail, il peut être pris attache avec le médecin coordonnateur régional en lien avec le DRHAS du ressort ou à défaut l'infirmier de santé au travail si le médecin du travail lui a bien délégué cette mission¹⁵. Par ailleurs, il est préconisé que ces derniers soient associés aux mesures prises car ils apportent, par leurs fonctions, leur concours aux recherches de solutions pratiques et soulèvent les points de vigilance.

Avant l'arrivée de l'agent, le médecin du travail va pouvoir agir dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de ce dernier et **se prononcer sur la compatibilité du poste de travail avec son état de santé**.

Le médecin du travail est habilité à **proposer, dans le cadre de la reprise, des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions** justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé.

Lorsque les propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et la formation spécialisée du comité social d'administration doit en être tenue informée.

En cas de contestation des agents, concernant les propositions formulées par le médecin du travail, le chef de service peut, le cas échéant, saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre territorialement compétent.

¹⁴ Le réseau des médecins du travail est animé par 9 médecins coordonnateurs régionaux positionnés au niveau des 9 DIR SG et d'un médecin coordonnateur national, conseiller scientifique de l'administration en matière de santé des personnels (coordonnées présentes sur le site du secrétariat général : <http://intranet.justice.gouv.fr/site/ressources-humaines/sante-securite-travail-9235/medecine-de-prevention-16961/le-reseau-coordonnees-des-medecins-du-travail-136504.html>)

¹⁵ Arrêt du conseil d'Etat du 28 avril 2023, pourvoi n°465318 : le conseil d'Etat valide la réalisation par les infirmiers en santé au travail des visites de pré-reprise et de reprise du travail et de mi-carrière.

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités de service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter ce fonctionnaire, dans un emploi de son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes¹⁶.

Le médecin du travail pourra aussi **conseiller les chefs de service sur le suivi de l'agent à envisager et la position à adopter vis-à-vis de ce dernier et des équipes.**

Au-delà du médecin du travail, **l'assistant de service social** du personnel peut aussi accompagner l'agent sur les problématiques liées à la conciliation de sa vie personnelle avec sa reprise d'activité.

Points de vigilance :

- ✓ **L'agent doit se rendre à la visite médicale.** En cas d'absence, les services de la médecine de prévention et le service gestionnaire RH doivent être prévenus. Une autorisation d'absence est accordée en cas de visite médicale hors des locaux avec des frais de déplacement pris en charge si le cabinet médical se situe en dehors de la résidence administrative.
- ✓ **A la réception du calendrier des visites, une convocation est adressée aux agents.** Les aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions préconisés par le médecin du travail doivent être prises en compte.

Préconisations :

- ✓ **Conditionner le retour au travail à la passation de la visite médicale de reprise**
- ✓ **Prévoir, en lien avec le médecin du travail ou l'assistant/conseiller de prévention, un outil de suivi de gestion des visites médicales** avec la possibilité de prévoir des alertes à date lointaine.
- ✓ **Instituer autant que possible un temps d'échange – idéalement commun – entre l'encadrant, le médecin du travail et l'assistant social du personnel** pour préparer ensemble la reprise du travail, notamment dans les situations complexes. Ces échanges pourraient être formalisés dans le cadre d'une cellule tripartite qui se réunirait d'office en cas de reprise d'activité à l'issue d'une absence de longue durée. Suivant les situations, le psychologue clinicien des services judiciaires peut également être sollicité dans ce cadre.

2. Prendre conseil auprès des psychologues cliniciens

Les psychologues cliniciens¹⁷ interviennent dans une démarche de soutien psychologique (qu'il soit individuel ou groupal). Ces derniers peuvent conseiller le chef de service sur les conditions de reprise de l'agent et les réponses à apporter aux réactions des équipes de travail.

¹⁶ Non applicable aux magistrats : aucun changement d'affectation hors transparence et hors avis du CSM.

¹⁷ A ce jour, plusieurs ressources de psychologues cliniciens sont accessibles : disponibles via le numéro vert¹⁷, ils peuvent également être mobilisés par le directeur des services judiciaires lors d'événements nécessitant un soutien et un accompagnement des ressources humaines. Il peut également s'agir du réseau des psychologues cliniciens propres aux services judiciaires créés en décembre 2021. Enfin, des ressources locales en psychologues cliniciens peuvent

3. Etablir un premier contact avec l'agent

Ce premier contact téléphonique par le chef de service ou l'encadrant¹⁸ est essentiel dans la mesure où il permet de rassurer l'agent sur sa reprise, de prendre de ses nouvelles, d'expliquer les conditions du retour et démarches administratives mais aussi d'anticiper les aménagements à prévoir (lesquels auront été préalablement discutés avec le médecin du travail).

Préconisations :

✓ **Réserver quelques jours sans audience/sans permanence** à tout agent reprenant le travail après une longue période d'arrêt.

Ce contact sera également l'occasion d'informer l'agent sur les changements majeurs intervenus dans son service durant sa période d'absence et de fixer avec ce dernier un entretien de reprise de fonction le jour-même de son arrivée.

4. Informer l'équipe du retour de l'agent

Il appartient au chef de service, dans le respect du secret médical et de la vie privée de l'agent, d'annoncer à l'équipe la date du retour de l'agent et ses conditions d'emploi.

Cette information, pouvant prendre la forme d'une réunion de service, permettra de répondre aux préoccupations de l'équipe, de rappeler les enjeux du service et d'expliquer la réorganisation au besoin.

5. Préparer le bureau et le poste informatique

L'agent absent sur une longue période doit retrouver son bureau ou du moins un bureau équivalent à ce dernier ainsi que ses effets personnels, le cas échéant. Il doit trouver tout le matériel indispensable à sa reprise de fonction. Sa session informatique doit toujours être opérationnelle.

[Annexe 2 : Préparation du retour de l'agent](#)

2.2 Le retour de l'agent

A l'arrivée de l'agent, et conformément à ce qui aura été décidé lors du premier contact téléphonique, le chef de service doit s'entretenir avec ce dernier dans son bureau. Cet entretien doit avant tout être un moment d'écoute et peut être organisé en trois temps.

également être mobilisées, par exemple au sein de la direction de l'administration pénitentiaires ou par des contacts avec des structures médico-psychologiques hors ministère de la Justice.

¹⁸ Il convient de favoriser la proximité hiérarchique quand cela est possible et adapter au cas par cas.

Préconisations :

✓ **Ne pas aborder l'aspect médical de l'absence**, axer l'entretien sur les modalités de la reprise d'activité et échanger sur la façon dont l'agent envisage celle-ci (horaires, temps partiel...).

1. Accueillir l'agent

Il appartient à l'encadrant de proximité de créer un climat de confiance en indiquant les objectifs de l'entretien, de préciser que l'équipe est informée du retour et est prête à l'accueillir et de répondre à ses préoccupations concernant son travail et le déroulement de son retour.

2. S'entretenir sur la reprise d'activité

L'encadrant de proximité pourra faire un point sur la situation administrative de l'agent.

Cadre général sur les congés non pris :

Les congés non pris sont reportés dans la limite de 4 semaines sur une période de 15 mois maximum. S'ils ne sont pas pris dans ce délai, notamment à cause d'une prolongation du congé de maladie, les congés annuels sont perdus et ne peuvent donner lieu à une indemnisation. L'agent n'a pas à faire de demande expresse de report de ses congés annuels, il revient aux services des ressources humaines de proximité de les reporter automatiquement. La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute prise de congés annuels, à l'accord de l'administration employeur.

Il appartient ensuite à l'encadrant d'établir un constat sur la situation de travail pendant l'absence (réaménagement, réorganisation, etc.) et d'expliquer à l'agent ses missions et nouvelles tâches le cas échéant avec les éventuelles priorités et objectifs de service.

3. Etablir un programme de reprise à l'emploi

Afin de permettre à la reprise de se dérouler dans de parfaites conditions, le chef de service doit préparer un programme de reprise à l'emploi pouvant comprendre, en fonction des besoins, plusieurs volets : formation, tutorat, télétravail, aménagement du poste.

Préconisations :

✓ **Déléguer les missions de manière progressive** pour accompagner la reprise de l'agent ;
✓ **Associer l'agent aux adaptations qui se révéleraient nécessaires à sa reprise** (formation, tutorat, période de tuilage, etc.) ;
✓ **Aménager le temps de travail de l'agent** notamment pour les éventuels rendez-vous médicaux (autorisations spéciales d'absence, temps partie, horaires aménagés, etc.) mais aussi pour accompagner une reprise progressive.

2.3 Le suivi du retour de l'agent

L'encadrant doit **être proactif** dans le suivi du retour de l'agent. Un point régulier doit être fait avec ce dernier pour vérifier que la reprise se fait dans les meilleures conditions pour l'agent et pour l'équipe de travail.

1. Après l'entretien individuel de retour à l'emploi

Suite à la reprise de l'agent et après l'entretien de, l'encadrant doit s'assurer du bon accueil et du respect des modalités fixées lors de ce dernier, rester attentif à l'adaptation de l'agent, prendre régulièrement de ses nouvelles (sans l'envahir) et rester vigilant sur le fonctionnement de l'équipe.

Il convient de garantir à l'agent l'accès aux dispositifs d'accompagnement et de soutien existants et de rester en lien avec les acteurs de la prévention.

2. Faire un suivi régulier sur la reprise de l'agent

Le suivi peut être fait par des entretiens individuels avec l'agent, à 1 mois, 3 mois et par la suite, en fonction des besoins. Ces propositions d'échéances sont à adapter à la situation.

Ce suivi permettra d'effectuer les ajustements nécessaires, de recueillir les impressions de l'agent sur sa reprise, de vérifier si les modalités prévues favorisent le bon retour à l'emploi.

Il est à préciser que l'agent peut avoir recours à tout moment, à sa demande ou sans passer par son supérieur hiérarchique, à s'entretenir avec le médecin du travail ou l'assistant/conseiller de prévention.

Préconisations :

- ✓ **S'il ressort des entretiens de suivi avec l'agent un constat de difficultés sur le poste, l'encadrant peut programmer une visite avec un conseiller mobilité carrière ou cibler, pour l'agent, les postes prochainement libérés ;**
- ✓ **La juridiction peut prévoir en son sein un poste de référent d'accueil pour faire le lien, en dehors de l'accompagnement à la prise de fonction, entre l'agent et le service RH de proximité mais aussi aider à recréer la communauté de travail et l'agent dans la reprise du travail après un arrêt de longue durée.**

↩ [Annexe 4 : Fiche réflexe sur les facteurs de réussite du retour à l'emploi](#)

↩ [Annexe 5 : Contacts utiles](#)

3. POUR ALLER PLUS LOIN : ANNEXES À DECLINER LOCALEMENT

- [Annexe 1 : Tableau synthétique des absences liées à la maladie](#)
- [Annexe 2 : Préparation du retour dès son annonce](#)
- [Annexe 3 : Déroulement de l'entretien individuel avec l'agent](#)
- [Annexe 4 : Fiche réflexe sur les facteurs de réussite du retour à l'emploi](#)
- [Annexe 5 : Contacts utiles](#)

Préconisation :

✓ Adapter les annexes à la structure, assurer leur diffusion et mise à disposition

Annexe 1 : Tableau synthétique des absences liées à la maladie

↳ Tableau synthétique et comparatif de chaque absence mettant en avant les différences, les modalités d'exécution et les effets sur la situation de l'agent.

	CMO	CLM	CLD	TPT	CITIS
Textes	Lien vers les textes	Lien vers les textes	Lien vers les textes	Lien vers les textes	Lien vers les textes
Définition	Agent atteint d'une pathologie, attestée par un certificat médical , ne lui permettant pas d'exercer ses fonctions.	Agent atteint d'une pathologie ne lui permettant pas d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La liste des affections est fixée par arrêté ministériel (non limitative : ouvert à d'autres affections après avis du conseil médical).	Agent atteinte d'une tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis , qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé la période rémunérée à plein traitement d'un CLM.	Modalité d'organisation du temps de travail qui permet à un agent titulaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé.	Agent victime d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle .
Conditions d'attribution	Avis d'arrêt de travail (volet n°2 et 3) adressé au gestionnaire RH, via la voie hiérarchique, dans les 48 heures à compter de la date de l'avis.	- <u>A la demande de l'agent</u> : Demande adressée à la hiérarchie accompagnée du certificat médical et soumise à l'avis du conseil médical (contre-visite). - <u>A la demande de l'administration</u> : Lorsque le chef de service estime que l'état de santé d'un agent pourrait justifier qu'il soit placé en CLM, il saisit le conseil médical de cette question (information au préalable du médecin du travail > rapport au CM).	- <u>À la demande de l'agent</u> : demande adressée à la hiérarchie accompagnée d'un certificat médical et soumise à l'avis du conseil médical (contre-visite médical). - <u>À la demande de l'administration</u> : Lorsque le chef de service estime que l'état de santé d'un agent pourrait justifier qu'il soit placé en CLD, il saisit le conseil médical de cette question (information au préalable du médecin du travail > rapport au CM).	A la seule demande de l'agent et sans condition de congé de maladie préalable : demande adressée à la hiérarchie accompagnée d'un certificat médical mentionnant la quotité + la durée + les modalités d'exercice). Si TPT > 3 mois : avis du médecin agréé obligatoire. Le TPT peut intervenir pendant un CLM/CLD. Cas spécifique si TPT au cours d'un congé de maladie ou de CITIS.	Délais impératifs pour transmettre la déclaration à l'administration : - Si accident service/trajet = 15j suivant ce dernier - Si maladie professionnelle = 2 ans suivant la date de la 1 ^{ère} constatation. L'administration se prononce sur l'imputabilité (délai 1 ou 4 mois) et peut demander une expertise médicale par un médecin agréé ou mener une enquête administrative.

Durée du congé	1 an maximum.	3 ans maximum (accordé par période 3 à 6 mois renouvelables).	5 ans maximum (accordé par période 3 à 6 mois renouvelables).	1 an maximum (accordé par période 1 à 3 mois renouvelables).	Pas de durée maximale.
Contrôle médical pendant le congé	A la demande de l'administration et à tout moment par un médecin agréé et obligatoirement après CMO > 6 mois.	Visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical.	Visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le conseil médical + examen sur demande de l'administration par un médecin agréé 1 fois par an.		
Renouvellement du congé		Demande adressée à la hiérarchie, un mois avant la fin du congé avec certificat médical attestant la prolongation et sa durée. Le renouvellement est accordé sans saisine du conseil médical tant que l'agent est à plein traitement.	Demande adressée à la hiérarchie, un mois avant la fin du congé avec certificat médical attestant la prolongation et sa durée. Le renouvellement est accordé sans saisine du conseil médical tant que l'agent est à plein traitement.	La demande de renouvellement est accompagnée du certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé si TPT > 3 mois.	Le CITIS est prolongé jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite pour invalidité.
Obligations de l'agent	- Cesser tout travail - Informer son administration de tout changement de résidence.	- Cesser tout travail sauf si activités pour la réadaptation à l'emploi. - Informer son administration de tout changement de résidence. - Se soumettre aux visites de contrôle demandées par son adm. ou le conseil médical.	- Cesser tout travail sauf si activités pour la réadaptation à l'emploi. - Informer son administration de tout changement de résidence. - Se soumettre aux visites de contrôle demandées par son adm. ou le conseil médical.		- Cesser toute activité rémunérée non autorisé - Informer son administration de tout changement de résidence et absence > à 2 semaines - Se soumettre aux examens médicaux demandés par son administration.
Effets sur la situation financière	- Application du jour de carence sauf prolong ou > 2j. - 3 mois à plein traitement - 9 mois à demi-traitement - Interruption des remboursements de frais si CMO > 1 mois. - Spé. si CMO fractionné	- Pas d'application du jour de carence - 1 an à plein traitement - 2 ans à demi-traitement - Interruption des remboursements de frais - Spé. si CLM fractionné	- Pas d'application du jour de carence - 3 an à plein traitement (sauf NBI) - 2 ans à demi-traitement - Interruption des remboursements de frais.	- Interruption si congé maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption - Suspension lors de formation - Plein traitement. <i>Pour les magistrats : primes conservées SAUF proratisation de la prime modulable.</i>	- Plein traitement - Interruption des remboursements de frais - Honoraires et frais médicaux à la charge de l'administration.

<p>Effets sur la situation administrative</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En position d'activité - Affectation conservée - Droits à mobilité - Droits à la formation, avancement et promotion - Droits à la retraite - Droits aux congés - Réduction de RTT 	<ul style="list-style-type: none"> - En position d'activité - Affectation conservée - Droits à mobilité - Droits à la formation, avancement et promotion - Droits à la retraite - Droits aux congés - Réduction de RTT 	<ul style="list-style-type: none"> - Vacance d'emploi - Affectation non conservée (nécessité de nouvelle nomination en transparence pour les magistrats) - Droits à mobilité - Droits à la formation, avancement et promotion - Droits à la retraite - Droits aux congés - Réduction de RTT 	<ul style="list-style-type: none"> - En position d'activité - TPT = agent à temps plein - Affectation conservée - Droits à mobilité - Droits à la formation, avancement et promotion - Droits à la retraite - Droits aux congés - Proratisation des RTT 	<ul style="list-style-type: none"> - En position d'activité - Affectation conservée (pour les magistrats, après une année de CITIS, les CC peuvent solliciter la vacance du poste) - Droits à mobilité - Droits à la formation, avancement et promotion - Droits à la retraite - Droits aux congés - Réduction de RTT
<p>Fin du congé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reprise des fonctions - Si > 12 mois : la reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du conseil médical. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Avant épuisement des droits statutaires</u> : reprise des fonctions sous condition d'un certificat médical d'aptitude à la reprise - <u>À l'épuisement des droits statutaires</u> : réintégration si avis favorable du conseil médical. En cas d'inaptitude : mise en disponibilité d'office ou reclassement (sauf magistrats) ou retraite pour invalidité. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Avant épuisement des droits statutaires</u> : reprise des fonctions sous condition d'un certificat médical d'aptitude à la reprise - <u>À l'épuisement des droits statutaires</u> : réintégration si avis favorable du conseil médical. En cas d'inaptitude : mise en disponibilité d'office ou reclassement (sauf magistrats) ou retraite pour invalidité. <i>Pour les magistrats, avant et après épuisement des droits, ces derniers devront faire l'objet d'une proposition de nomination en transparence et ne pourront reprendre une activité juridictionnelle qu'après cette proposition, soumise à l'avis du Conseil supérieur de la magistrature, et après publication du décret de nomination, soit après une durée incompressible possiblement de plusieurs mois.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Reprise des fonctions sans intervention du conseil médical - L'avis du médecin de prévention peut être sollicité par l'administration - Attestation de reprise à remettre SDRHM/SDRHG. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reprise des fonctions sous condition d'un certificat médical final de guérison ou de consolidation adressé à son administration - Si inapte : reclassement (sauf magistrat) ou retraite pour invalidité.

Annexe 2 : Préparation du retour de l'agent

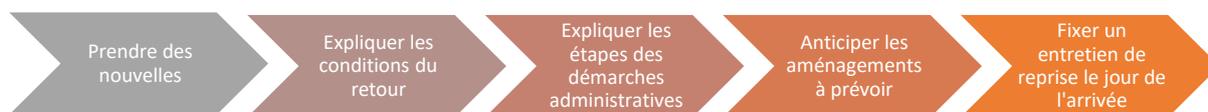
Dès l'annonce du retour de l'agent, et avant même son arrivée, il est nécessaire de préparer correctement son retour à l'emploi.

Organiser une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail¹⁹

- La visite médicale est faite à la demande de l'administration, de l'agent ou directement du médecin du travail.
- Le médecin du travail se prononce sur la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent reprenant son travail après un congé de longue durée.
- Le médecin du travail propose des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions qu'il appartient à l'administration de respecter dans la mesure du possible (à défaut, le refus doit être motivé).
- Le médecin du travail conseille les chefs de service sur le suivi de l'agent à envisager et la position à adopter vis-à-vis de ce dernier et des équipes.

Si besoin, prendre conseil auprès du psychologue clinicien sur les conditions de reprise ou au besoin, prévoir un échange entre l'encadrant, le médecin du travail et l'assistant social du personnel

Etablir un premier contact téléphonique avec l'agent absent



Informer l'équipe du retour de l'agent

Préparer le bureau et le poste informatique de l'agent (conditions propres à celles d'un nouvel arrivant)



Assurer un strict respect du secret médical et de la vie privée de l'agent

¹⁹ En l'absence de médecin du travail, il peut être pris attache avec le médecin coordonnateur régional en lien avec le DRHAS du ressort ou à défaut, l'infirmier de santé au travail si le médecin du travail lui a bien délégué cette mission.



Annexe 3 : Déroulement de l'entretien individuel avec l'agent

Important

Lors de la préparation de l'entretien de retour, il est conseillé **d'associer le service RH de proximité, le médecin du travail et/ou l'assistant de prévention et l'assistant de service social**. L'entretien individuel et le programme de reprise à l'emploi s'inscrivent dans une démarche adaptée d'accompagnement et de soutien.

Accueillir l'agent

- Créer un climat de confiance en indiquant les objectifs de l'entretien
- Préciser que l'équipe a été informée du retour et est prête à l'accueillir
- Vérifier si l'agent est passé ou a un rendez-vous avec le médecin du travail
- Demander à l'agent s'il souhaite aménager ses horaires pour suivre ses soins médicaux
- Répondre aux préoccupations de l'agent concernant son travail et le déroulement de son retour

Echanger sur le retour

- Faire un point sur la situation administrative de l'agent
- Etablir un constat sur la situation de travail pendant l'absence (réorganisation éventuelle du service, remplacements, etc.)
- Expliciter à l'agent ses missions, les nouvelles tâches pouvant lui être confiées avec les priorités et objectifs à atteindre

Etablir un programme de reprise

- Déléguer progressivement les missions
- Présenter à l'agent les différents outils de réintégration (formations d'adaptation au poste, tutorat, période de tuteurage avec l'agent qui s'est chargé des missions pendant son absence)
- Présenter les possibilités d'aménagement du poste et du temps de travail (aménagement d'horaires, télétravail, temps partiel, etc.)

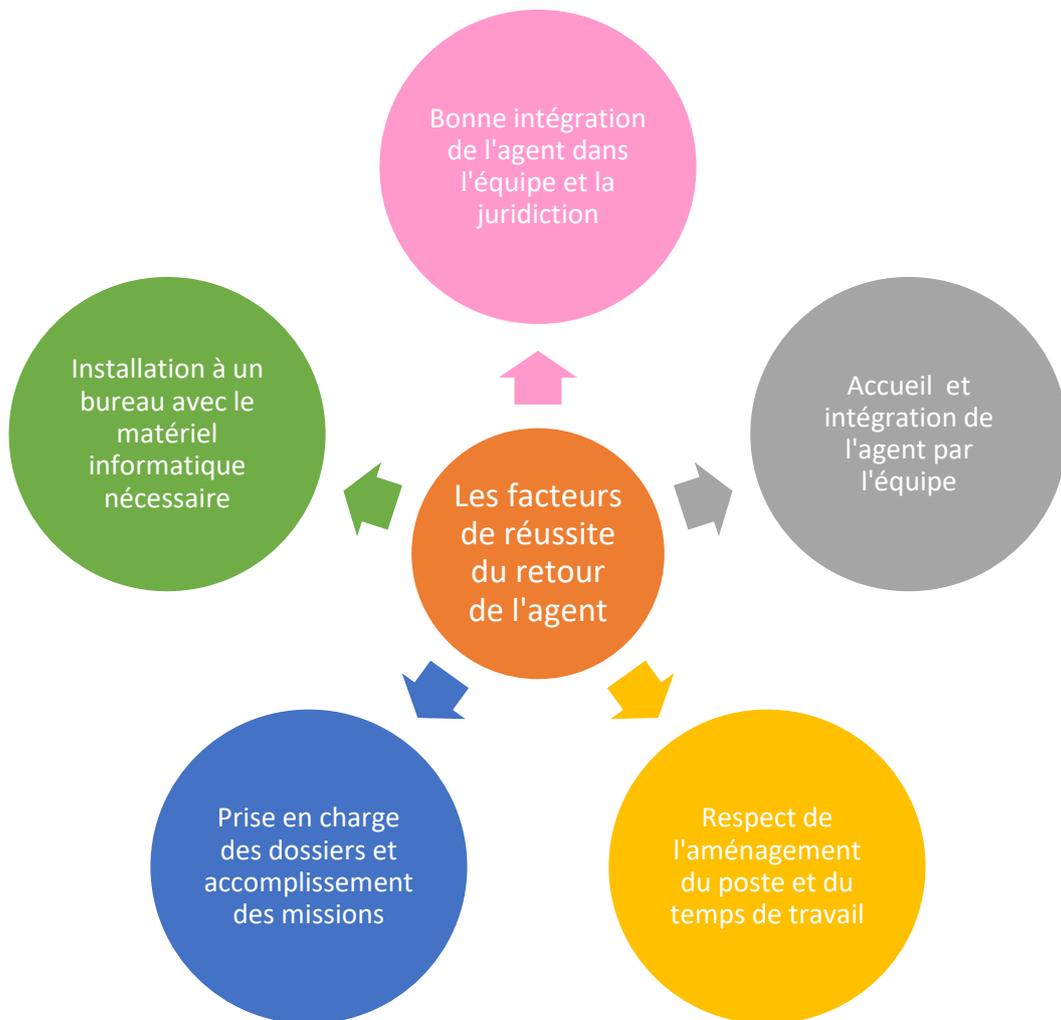
Le programme de reprise doit être accepté par l'agent et non imposé à ce dernier



Annexe 4 : Fiche réflexe sur les facteurs de réussite du retour à l'emploi

Après l'entretien individuel de retour à l'emploi avec l'agent, l'encadrant de proximité doit être proactif dans le suivi de son retour. Il doit s'assurer du bon accueil, du respect des modalités fixées pendant l'entretien et doit effectuer les ajustements nécessaires.

Un retour « réussi » peut s'évaluer ainsi :





Annexe 5 : Contacts utiles

Vous êtes en congés de longue durée ou en présence d'une prolongation de votre arrêt de maladie. À ce titre, différents dispositifs sont à votre disposition :

- **Vous pouvez solliciter une consultation auprès du médecin du travail :**
La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Ils peuvent vous conseiller dans la mise en œuvre de mesures à prendre pour gérer toutes situations personnelles ou professionnelles.
Vous pouvez solliciter directement une visite médicale, en contactant le secrétariat du médecin, ou indirectement, par l'intermédiaire de votre gestionnaire RH.
- **Vous pouvez rencontrer vos assistants et/ou conseillers de prévention :**
Fonctionnaires ou magistrats, nommés par les chefs de cour ou de juridiction, ils assistent ce dernier dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Ils apportent leur concours aux recherches de solutions pratiques et soulèvent les points de vigilance propre à un agent ou un service.
Vous pouvez obtenir leurs coordonnées sur le site de la juridiction.
- **Vous pouvez rencontrer l'assistant de service social de votre secteur :**
Les assistants de service social du personnel conduisent des interventions sociales individuelles en vue d'accompagner, d'aider les personnels de toutes les directions du Ministère tant dans leur situation professionnelle que personnelle ou familiale.
Vous pouvez obtenir ses coordonnées sur le [site du secrétariat général](#).
- **Vous pouvez contacter gratuitement le numéro vert 0800.200.278 :**
Cette ligne d'écoute et de soutien psychologique offre à chacun, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un moyen d'expression individuel, hors hiérarchie et hors environnement professionnel direct, auprès de psychologues cliniciens et tenus au secret professionnel, et cela quel que soit la difficulté rencontrée (stress, angoisse, anxiété, conflit au travail, conduite addictive, passage dépressif, problèmes familiaux, etc.).
- **Autre dispositif local :** (à compléter par la structure)

Vos contacts utiles :

Ressources	Fonction	Nom/Prénom	Courriel	Téléphone
Votre encadrant de proximité				
Votre gestionnaire RH				
Votre médecine de prévention				
Votre assistant de prévention				
Votre assistant de service social				

