

# 5



## *Temps de travail, congés et RTT*

# Temps de travail, *congés et RTT*

---

## I. LA DURÉE DU TRAVAIL

---

En application de l'article 1 de l'arrêté du 28 février 2002, qui fait référence à l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, les magistrates et les magistrats administratifs, en qualité de « *personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail* » font « *l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu* » de leurs missions.

Le temps de travail des magistrats administratifs fait l'objet d'une détermination forfaitaire, ce qui implique que ceux-ci ne sont pas soumis à une obligation dite de « pointage », c'est-à-dire de vérification de la répartition de leur temps entre travail et repos par leur hiérarchie. Il est fixé à 1 607 heures par an comme pour l'ensemble de la fonction publique.

Cette forfaitisation du temps de travail est déconnectée d'une éventuelle obligation de présence dans la juridiction et de la mise en œuvre du télétravail au sens de l'article L. 430-1 du CGFP et du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

---

## II. TEMPS DE TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL

---

En application de la circulaire du 27 février 2013 de son secrétaire général, le Conseil d'État retient pour les magistrates et les magistrats administratifs la répartition suivante :

- 200 jours au titre de l'activité juridictionnelle
- 10 jours pour les activités « institutionnelles »

- 5 jours pour les activités extérieures à la juridiction

Cette répartition sert notamment de base à la détermination des différents droits à congés (voir IV. ci-dessous). C'est sur cette base également qu'est calculée la norme dite « Braibant », correspondant à – en principe – huit dossiers par audience.

## La position et les revendications du SJA

sja

Le SJA considère que cette répartition, arrêtée en 2013, est, au-delà de ses imperfections initiales, désormais parfaitement obsolète compte-tenu de l'évolution profonde de la structure du contentieux devant nos juridictions.

Depuis longtemps, la charge de travail constitue une préoccupation majeure du SJA. Il a ainsi conduit plusieurs enquêtes successives sur les conditions et la charge de travail dans la juridiction administrative. Les résultats démontrent, notamment, que la répartition retenue ci-dessus est déconnectée de la pression croissante pesant sur les permanences, notamment estivales, des collègues qui doivent traiter en plus de leurs obligations collégiales classiques de très nombreux dossiers de juge unique urgents et complexes.

Le SJA revendique une évolution de la position du Conseil d'État sur ce point et le versement d'un solde supérieur de jours d'ARTT sur le CET : voir *IV/A/1 (Le dispositif)* ci-dessous.

De manière générale, le SJA a alerté depuis de nombreuses années le Conseil d'État sur les effets de l'augmentation continue de la charge de travail pesant sur les magistrates et les magistrats. Le gestionnaire, après une longue période de déni, et devant les résultats catastrophiques, pour lui, des baromètres sociaux de 2017 puis 2021, a admis l'urgence de répondre à ce problème majeur, et a confié à la MIJA en 2017 puis à un groupe de travail issu du CSTA en 2021 le soin de mener une réflexion sur la mesure de la charge de travail des magistrates et des magistrats et de proposer des perspectives d'évolution. A ces occasions, le Conseil d'État a dressé trois constats auxquels nous pouvons souscrire : le sentiment profond et général d'usure des collègues face à une charge de travail démultipliée, parcellisée (les audiences collégiales ne représentant plus, dans les tribunaux administratifs, qu'une partie de la charge de travail) et à laquelle il convient d'ajouter des charges administratives parfois conséquentes (telles que les présidences de BAJ) ; l'obsolescence, sous sa forme actuelle, de la norme dite « Braibant », dévoyée depuis trop longtemps par des pondérations du nombre de dossiers, systématiquement pour les compter en dessous de l'unité en vue du traitement des contentieux de grand volume, et dont l'interprétation varie grandement selon les juridictions ; la nécessité d'une révision profonde des modalités de la détermination des objectifs de production des magistrates et magistrats administratifs.

Les suites qu'il est envisagé de donner à ces rapports vont cependant du décevant à l'alarmant, voire à l'inadmissible. Notamment, les expérimentations sur

l'individualisation des objectifs pour chaque juridiction sans aucune référence à une norme nationale ne sont pas de nature à répondre à l'augmentation de la charge de travail, voire l'aggravent pour un nombre non négligeable de collègues. Ces objectifs présentés comme « concertés » ne le sont en réalité que rarement et sont le plus souvent imposés.

À cet égard, le SJA est favorable au maintien de la norme dite « Braibant », qui, malgré ses imperfections, demeure la seule référence en matière de charge de travail qui reste objective et protectrice. Si une pondération doit se faire, elle doit l'être, en fonction de la difficulté des dossiers, à la baisse comme à la hausse. Elle doit également tenir compte des autres activités exercées par les magistrates et les magistrats (commissions non rémunérées, missions de référents et autres activités annexes non rémunérées). À défaut, un référentiel national doit s'appliquer pour un calcul harmonisé de la charge de travail. Dans cet esprit, le SJA défend le maintien de la réduction par moitié de la charge de travail des collègues durant les six premiers mois de leur première affectation. Il propose aussi d'adapter ce dispositif de réduction temporaire de la charge de travail à celles et ceux qui sont affectés à un nouveau contentieux ou, pour la première fois, en cour administrative d'appel ou qui retrouvent des fonctions juridictionnelles à l'issue d'une longue période d'absence (mobilité, détachement, disponibilité etc.).

Le SJA exige aussi du gestionnaire des actions concrètes en vue de ramener la charge de travail des magistrates et des magistrats à un niveau acceptable permettant d'exercer leurs fonctions juridictionnelles dans des conditions satisfaisantes, d'autant que les résultats du dernier baromètre social de 2021 traduisent une aggravation de la situation depuis 2017 : 52% des collègues sont insatisfaits de leurs conditions de travail (contre 44% en 2017), 54% sont souvent ou très régulièrement stressés par leur travail. L'un des facteurs majeurs de démotivation est la charge de travail excessive pour 70% d'entre eux.

5

---

### III. LE TEMPS PARTIEL

---

#### **Liste des textes applicables :**

*Code général de la fonction publique, articles L. 612-1 et suivants*

*Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel*

*Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État*

## — A. Le principe —

---

Toutes et tous les fonctionnaires titulaires, et donc les magistrates et magistrats administratifs peuvent, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

S'agissant des magistrates et des magistrats qui reçoivent, au CFJA, la formation initiale prévue à l'article R. 233-15 du code de justice administrative, le Conseil d'État considère que cette formation est « indispensable à l'exercice des fonctions particulières de magistrat administratif » et qu'elle doit en conséquence « être suivie d'une manière assidue ». À ce sujet, le dernier alinéa de l'article 2 du décret du 20 juillet 1982 dispose que « *Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et les intéressés sont rétablis dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein* ». Il est donc probable qu'une demande de temps partiel pour un cas autre que ceux prévus de plein droit ne serait pas acceptée.

### 1. Le temps partiel de droit

Dans les cas suivants, le temps partiel est accordé de plein droit sur simple demande de la ou du magistrat administratif (art. L. 612-3 du code général de la fonction publique).

#### 1.1 Pour l'arrivée d'un enfant au foyer

À l'occasion de chaque naissance ou adoption, chacun des parents peut se voir accorder un temps partiel jusqu'aux trois ans de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'autorisation peut être demandée à tout moment.

#### 1.2 Pour donner des soins

Le temps partiel est également accordé de plein droit au fonctionnaire pour donner des soins à un proche (conjoint, enfant à charge ou ascendant) atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Il est également possible d'obtenir un congé pour ce motif: voir *D / 6 (Le congé de solidarité familiale)* du présent chapitre.

#### 1.3 Pour un motif lié à l'état de santé

Par renvoi de l'article L. 612-3 du code général de la fonction publique à l'article L. 5212-13 du code du travail, peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit les magistrates et les magistrats :

- reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles;

- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain;
- bénéficiaires d'un emploi réservé au sens du code des pensions militaires d'invalidité;
- titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'autorisation est accordée sur avis de la ou du médecin de prévention.

Pour le temps partiel thérapeutique, qui peut être accordé à l'issue d'un congé de maladie, voir *F/7 (Temps partiel thérapeutique)* du présent chapitre.

Pour les magistrates et les magistrats *« dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un exercice à temps partiel »*, ce qui pourrait être considéré comme pouvant concerner les cheffes et les chefs de juridiction, il est prévu que *« le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes au statut du corps auquel ils appartiennent »* (art. 1-4 du décret du 20 juillet 1982).

Cette disposition décrétales devrait toutefois être conciliée avec le principe d'inamovibilité des magistrates et des magistrats administratifs, d'une valeur supérieure, et en application duquel une magistrate ou un magistrat ne peut recevoir, sans son consentement, une affectation nouvelle, même en avancement.

## 2. Le temps partiel sur demande

Les magistrates et les magistrats administratifs qui ne relèvent pas d'un cas de temps partiel de plein droit peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel pour raisons personnelles.

La demande est soumise à l'avis de la ou du chef de juridiction ou, pour ceux-ci, à la présidente ou au président de la MIJA, à qui il revient d'apprécier la compatibilité de l'octroi du temps partiel avec les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service (art. L. 612-1 du code général de la fonction publique).

Si le temps partiel est sollicité pour créer ou reprendre une entreprise, ce motif doit être indiqué. Un contrôle de la compatibilité du projet d'activité avec les fonctions juridictionnelles est exercé par l'autorité hiérarchique après avis obligatoire de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. Pour davantage de précisions sur ce contrôle, voir *Chapitre 6 / I / D / 2 / 2.1.*

## – B. Régime du temps partiel

---

### 1. La quotité

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire du service à temps plein. Le temps partiel sur demande peut être accordé sur les mêmes quotités et, en plus, à 90%.

### 2. L'organisation du travail à temps partiel

Compte tenu des modalités de travail des magistrates et des magistrats, seules deux possibilités sont envisageables en pratique :

- La réduction hebdomadaire du temps du travail (ou, pour une ou un magistrat affecté en formation collégiale classique, plutôt bimensuelle ou correspondant, en tout cas, au rythme des audiences); elle implique une réduction de la norme, mais également des permanences et des tâches de toute nature à due proportion;
- La réduction annualisée du temps de travail; dans ce cas, le ou la magistrate définit avec sa ou son chef de juridiction la répartition sur l'année des périodes travaillées et non-travaillées.

Nous conseillons aux collègues qui choisissent d'exercer à temps partiel de veiller à ce que toutes leurs obligations de service (collégiale, juge statuant seul, permanences, commissions...) soient réduites à due proportion de leur quotité de travail, au terme d'un indispensable échange avec la ou le président de chambre et la ou le chef de juridiction.

### 3. La rémunération

Seuls les magistrats et les magistrates en temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur rémunération.

Pour les autres, l'ensemble de la rémunération est proratisé en fonction de la quotité de travail : traitement indiciaire, indemnité de fonctions (part fonctionnelle et part individuelle), indemnité de résidence. Le supplément familial de traitement (SFT) est également réduit à due proportion, sans toutefois être inférieur au montant minimum versé à une ou un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

La proratisation de la rémunération, qui ne suit pas exactement celle de la quotité de travail, est résumée dans le tableau ci-contre.

Cette proratisation ne concerne évidemment pas les remboursements de frais exposés, notamment pour se rendre aux formations assurées en présentiel ou la prise en charge des trajets domicile – travail.

## Proratation de la rémunération d'un service à temps partiel

Quotité de travail	Pourcentage de la rémunération d'un agent à temps complet
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	85,7% (6/7 <sup>èmes</sup> )
90% (temps partiel sur demande uniquement)	91,4% (32/35 <sup>èmes</sup> )

### 4. Les incidences du temps partiel

#### 4.1 Sur la carrière

Les périodes de travail à temps partiel sont sans incidence sur les « *droits à avancement, à promotion et à formation* » (art. L. 612-4 du code général de la fonction publique).

Le temps partiel des magistrates et des magistrats est donc sans incidence sur le droit à cinq jours de formation déchargés d'activité qui est prévu à l'article R. 233-16 du code de justice administrative.

Il est également sans incidence sur l'inscription au tableau d'avancement au grade de premier conseiller, le tableau d'avancement au grade de président et les listes d'aptitudes. Pour ces deux derniers, il est toutefois nécessaire de s'assurer que l'affectation envisagée est compatible, compte tenu de l'intérêt du service, avec un exercice à temps partiel. Si ce n'est pas le cas, le retour à un temps plein interviendra préalablement ou concomitamment à la nouvelle affectation.

#### 4.2 Sur les RTT

Les droits à RTT sont proratisés à hauteur de la quotité de service. La circulaire du 27 février 2013 prévoyant l'alimentation de principe du compte épargne-temps à hauteur de huit jours de RTT reportés, l'alimentation du CET des magistrates et des magistrats à temps partiel est proratisée à partir de cette base. Par exemple, une ou un collègue dont la quotité de travail est de 80% verra son CET alimenté de  $(8 \times 0,8)$  6,4 jours de RTT.

#### 4.3 Sur la retraite

Le temps partiel est comptabilisé comme un temps complet pour la détermination des droits à pension dans les cas suivants (art. L. 9 du code des pensions civiles et militaire de retraite) :

- temps partiel de droit pour élever un enfant;
- temps partiel thérapeutique.

Pour les autres motifs de temps partiel, si la constitution du droit à pension et le calcul de la durée d'assurance ne sont pas affectés par un exercice à temps partiel, il en va différemment du montant de la pension acquise sur ces périodes, qui est proratisé. Mais la ou le magistrat peut demander à surcotiser, c'est-à-dire à continuer à cotiser à la retraite de base sur la base de sa rémunération à temps plein (art. L. 11 bis du CPCMR). La surcotisation peut permettre d'obtenir au maximum quatre trimestres supplémentaires pour le calcul de la pension. La durée de surcotisation nécessaire pour obtenir ces quatre trimestres supplémentaires est la suivante :

### Durée et taux de surcotisation

Quotité de travail	Durée de surcotisation nécessaire pour obtenir l'équivalent de 4 trimestres supplémentaires	Taux de surcotisation
50%	2 ans	22,25%
60%	2 ans 6 mois	20,02%
70%	3 ans 4 mois	17,79%
80%	5 ans	15,56%
90%	10 ans	13,33%

## 5. La procédure

### 5.1 La demande et la décision

La demande de temps partiel doit être adressée à la direction des ressources humaines du Conseil d'État (département des magistrats), sous couvert de la voie hiérarchique, c'est-à-dire au visa de la cheffe ou du chef de juridiction.

Pour les temps partiels accordés de plein droit à raison de l'état de santé, l'avis (obligatoire) de la médecine de prévention est réputé rendu s'il n'a pas été au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de sa saisine (art. 1-2 décret du 20 juillet 1982).

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans (art. 2 décret du 20 juillet 1982). À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel *« doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses »*.

## 5.2 La modification ou la fin du temps partiel

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de la ou du magistrat présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

## 5.3 En cas de refus

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration (art. L. 612-2 du code général de la fonction publique).

Par dérogation aux dispositions du statut général de la fonction publique, l'article L. 232-1 du code de justice administrative prévoit que le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel peut être saisi par les magistrats et les magistrats « *contre un refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel* ».

---

# IV. LES CONGÉS, JOURS FÉRIÉS, ET JOURS D'ARTT

---

5

Retrouvez l'infographie sur les congés et les autorisations d'absence p. 272.

## — A. Les repos légaux (congés annuels et jours d'ARTT) —

### Liste des textes applicables :

*Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État*

*Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature*

*Décret n° 2004-675 du 5 juillet 2004 portant adaptation du compte épargne-temps aux membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel*

*Arrêté du 5 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel*

*Circulaire du 27 février 2013 relative à la mise en œuvre du compte épargne-temps*

## 1. Le dispositif

### 1.1 Présentation générale

#### a. Le nombre de jours de repos dont dispose théoriquement tout magistrat

Les magistrats et les magistrates bénéficient, en application d'un régime dérogatoire (art. 2 de l'arrêté du 28 février 2002), d'un forfait annuel de 45 jours de repos, correspondant à :

- 25 jours de congés légaux,
- 20 jours d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT).

Les 25 jours de congés légaux sont attribués sans distinction de la quotité de travail de la magistrate ou du magistrat à temps partiel, lequel verra en revanche l'alimentation de son CET amputée (cf. *infra*).

Les magistrates et magistrats administratifs sont exclus du bénéfice éventuel des deux jours de fractionnement qui peuvent, sous condition, être accordés aux fonctionnaires lorsque les congés annuels sont pris à des périodes déterminées.

#### b. Le nombre de jours de repos que chaque magistrat est réputé prendre, et le solde qui en résulte

Les magistrates et les magistrats administratifs sont, en application d'une circulaire du 28 février 2013 du secrétaire général du Conseil d'État, réputés disposer de sept semaines et demi de repos effectif par an (37 jours), c'est-à-dire qu'ils sont réputés prendre chaque année les cinq semaines de congés légaux (25 jours) ainsi que douze jours d'ARTT sur les vingt accordés.

Le solde, soit huit jours, est considéré comme non pris, et versé sur le compte épargne-temps.

Cette circulaire peut être consultée sur l'intranet (Ressources humaines, Espaces magistrats / Emplois et carrières / Temps de travail).

#### Les actions et revendications du SJA

sja

Le droit à la constitution du compte épargne-temps (CET) et à l'utilisation des jours RTT a été historiquement un sujet de dialogue social très tendu. En effet, le Conseil d'État a été originellement hostile à ce mécanisme jugé « indigne » des fonctions de magistrate et de magistrat. Il a ainsi fallu lutter fermement pour que l'arrêté du 5 juillet 2004 reconnaisse aux magistrates et aux magistrats administratifs un forfait annuel de jours RTT, très inférieur à celui qui a cours dans les autres administrations, le Conseil estimant que nous bénéficions d'ores et déjà de 45 jours de congés par an (25 jours légaux et 20 jours de RTT) et donc que nous profitons déjà du mécanisme de la RTT. Après de longues discussions, seuls 8 jours de RTT par année versés sur le CET ont été octroyés en 2004. Ce volume annuel n'a pas évolué depuis.

La circulaire du 28 février 2013, qui prévoit notamment la proratisation des jours d'ARTT, a été contestée sans succès par le SJA devant le Conseil d'État qui a confirmé, par sa décision n° 370201 du 23 juin 2014, la position de son secrétaire général.

Le SJA a sollicité, en vain, l'ouverture de discussions ayant pour objet la renégociation de cette circulaire. Il considère en effet que la circulaire du 28 février 2013, en tant qu'elle prévoit que les magistrats disposent de 37 jours soit sept semaines et demi de repos effectif par année civile, ne correspond pas à la réalité et que le nombre de jours versés sur le CET devrait être nettement plus important. Il a également sollicité que les modalités de « pose » de ces jours soient assouplies.

## 1.2 L'ouverture et l'alimentation du compte épargne-temps

Conformément à l'article 2 de l'arrêté du 5 juillet 2004, les magistrats et les magistrates qui suivent la formation initiale au CFJA ne disposent pas d'un compte épargne-temps.

Sauf cette hypothèse, chaque collègue dispose de plein droit d'un CET. Ceux qui rejoignent le corps après avoir été agente ou agent public voient leur CET (et son solde) les suivre, sur attestation de leur administration d'origine.

Sur ce CET sont versés chaque année les huit jours réputés non pris au terme du calcul exposé au point 1.1 ci-dessus.

Les huit jours versés automatiquement chaque année sont toutefois réduits en cas de service à temps partiel (cf. III ci-dessus), de congés pour raisons de santé (cf. *infra* F du présent IV) ou encore en cas d'affectation pendant une partie de l'année seulement. C'est le cas notamment pour les collègues qui sortent du CFJA ou lors des départs et retours de détachement. Pour ceux ou celles affectées en juridiction à la sortie de la formation initiale, la période de mi-norme ne peut, en aucun cas, justifier une réduction du nombre de jours de RTT crédités sur leur CET.

Depuis 2011, les congés liés à l'état de santé et, plus généralement, toutes les périodes considérées comme n'étant pas des « services effectivement accomplis » conduisent à proratiser la génération de RTT et donc, en ce qui concerne les magistrates et magistrats administratifs, l'alimentation du CET. C'est notamment le cas des jours passés en ARTT, en congé de maladie ou en autorisation d'absence, qui réduisent l'alimentation du CET pour l'année considérée à due proportion.

Chaque magistrate et chaque magistrat doit être informé chaque année par la cheffe ou le chef de juridiction, au plus tard le 31 mars, de la situation de son CET et des options qui lui sont offertes au cas où le solde est d'au moins 15 jours.

## 2. La prise des congés et l'utilisation des RTT

L'organisation du travail des magistrates et des magistrats administratifs a justifié qu'elles et ils ne « posent » pas leurs congés annuels ou, plus exactement, que la répartition entre temps

de travail et congés ne soit, en vertu de la liberté d'organisation qui caractérise l'exercice du métier, pas contrôlée par leur hiérarchie autrement que par la vérification du respect de leurs obligations de service. Il en va de même des douze jours d'ARTT qui sont forfaitairement réputés pris durant l'année civile.

En revanche, pour les jours crédités sur le CET, différentes options sont possibles. Il faut les exercer, dès lors qu'à défaut de choix par l'intéressée ou l'intéressé, celle-ci ou celui-ci est réputé avoir opté pour la moins intéressante, soit le versement au RAFP (cf. point c) du 2 ci-dessous).

Tant que le nombre de jours crédités sur le CET reste inférieur à quinze, la ou le magistrat ne peut que les prendre sous forme de congés. Pour la fraction qui excède quinze jours, elle ou il peut choisir l'une, ou plusieurs, des options suivantes.

### a. L'utilisation sous forme de congés

La demande doit être soumise à la cheffe ou au chef de juridiction en respectant un délai d'information au moins égal au triple de la durée du congé et qui ne peut être ni inférieur à trois mois ni supérieur à un an. La décision est prise par la ou le chef de juridiction dans un délai d'un mois. Tout refus, qui ne peut être fondé que sur les nécessités du service, doit être motivé (art. 4 de l'arrêté du 5 juillet 2004). En cas de mutation et si la période de congés envisagée dépasse la date de mutation, l'accord de la cheffe ou du chef de la juridiction d'accueil est également requis.

## L'interprétation du SJA quant à l'intérêt du service

sj

Le SJA a accompagné plusieurs collègues confrontés à des refus de RTT qu'il estimait injustifiés.

L'intérêt du service ne nous semble pas pouvoir résulter de la situation structurellement dégradée de certaines juridictions, mais seulement de circonstances précises et déterminées (arrivée des élections pour une chambre qui traite du contentieux électoral, impossibilité d'être remplacé, etc.) et non structurelles (tel un taux de couverture faible ou un stock important) pour justifier un refus.

Pour tenir compte du rythme habituel des audiences collégiales (en principe tous les quinze jours, c'est-à-dire tous les dix jours ouvrés), il est d'usage courant que les droits à congés utilisés au titre du CET soient pris sur une période minimale de dix jours ouvrés continus (en retirant, le cas échéant, les jours fériés qui tomberaient un jour ouvré). Les périodes ainsi passées en RTT ouvrent droit à une décharge d'activité correspondante, soit une audience collégiale complète par période de dix jours ouvrés.

Si la pratique de RTT «de chambre», selon laquelle l'ensemble des membres d'une formation de jugement utilise sur la même période des jours prélevés sur leur CET, est de

nature à faciliter l'organisation du service, il est évidemment possible pour chaque magistrat et chaque magistrat d'utiliser son CET individuellement: les difficultés organisationnelles temporaires que son absence pourrait induire peuvent le plus souvent être surmontées aisément.

Un cas particulier: depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, l'article 4 du décret du 29 avril 2002 prévoit qu'à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps. L'administration ne peut donc s'opposer à la prise des congés accumulés sur le CET lorsqu'ils prolongent ces quatre types de congés.

### Les revendications du SJA



Le SJA demande un assouplissement des modalités d'utilisation des jours d'ARTT à la fois quant au délai de prévenance qui doit pouvoir se réduire à quelques jours et quant au nombre de jours pouvant être posés qui doit pouvoir être compris entre l'unité et le maximum.

5

### b. La monétisation

La magistrate ou le magistrat peut demander la monétisation des jours de RTT, fixée à hauteur de 135 euros par jour par un arrêté interministériel du 28 août 2009, quels que soient son grade, son affectation ou sa situation personnelle.

Il convient de préciser que ce montant doit être entendu brut, soit avant cotisations et prélèvements sociaux (CSG, CRDS).

### Les actions du SJA



Le SJA avait contesté diverses dispositions liées à la mise en œuvre du CET et notamment le montant, faible, de 125 (augmenté à 135 au bout de dix ans!) euros par jour monétisé. Le Conseil d'État a rejeté ce recours (décision du 11 octobre 2010, n° 333396).

### c. Le versement à la retraite additionnelle de la fonction publique

Cette option est déconseillée. Outre que, là encore, le versement effectif au régime additionnel sera amputé de la CSG et de la CRDS, la rentabilité est très faible: selon les règles applicables en 2023, le versement d'un jour de RTT permet une rente annuelle inférieure à 5 euros.

### 3. Reports de jours de congés annuels

Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne. Il est notamment prévu, à hauteur de quatre semaines par an, à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Il peut arriver, pour un magistrat ou une magistrate, que la période durant laquelle il ou elle se trouve en congé pour raisons de santé ou en congé maternité ou paternité corresponde à une période durant laquelle ils ou elles sont réputés être en repos (voir 1.1. ci-dessus), par exemple la période estivale ou celle des fêtes de fin d'année.

En pareil cas, il a été jugé par la Cour de justice de l'Union européenne et le Conseil d'État que l'agent ou l'agente a droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé maladie ou maternité et qu'il a par suite droit à un report de son congé annuel lorsqu'il y a une coïncidence entre ces deux périodes. Dès lors, l'interdiction de report des congés annuels posée par l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 n'est dans ces hypothèses pas compatible avec le droit de l'Union européenne. Le gestionnaire en a tiré – par la circulaire DRH-22-00509-D du 23 mai 2022 – toutes les conséquences s'agissant du congé maternité en demandant aux cheffes et chefs de juridiction d'accorder le report dans ce cas. L'administration applique également cette position en cas de congé de maladie (cf. par exemple la circulaire BCRF1104906C du 22 mars 2011 du ministre du budget relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels).

Il appartient au Conseil d'État et aux cheffes et chefs de juridiction de mettre en œuvre cette règle dans cette situation.

#### Le conseil du SJA : réclamez !

sja

Il appartient notamment aux magistrates et magistrats dont le congé maternité ou le congé maladie d'une durée substantielle a coïncidé avec des périodes d'interruption d'audience, y compris en dehors des congés d'été ou de fin d'année, de demander le report d'une partie de leurs congés annuels, qu'ils n'ont *de facto* pas pu prendre. Ce report doit se traduire par une décharge d'activité de service complète sur une période équivalente, sans que soit mobilisé le CET.

Vos délégués en juridiction ou des membres du conseil syndical du SJA peuvent vous informer et vous aider dans cette démarche.

### 4. Dons de congés

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public offre la possibilité à une magistrate ou à un magistrat de

donner des jours de repos à une autre agente ou à un agent public relevant du Conseil d'État employeur, dans les cas suivants :

- personne qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- parent d'un enfant décédé avant ses 25 ans ;
- proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- sapeur-pompier volontaire participant aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

Les jours donnés peuvent être des jours d'ARTT ou des jours de congés annuels, à condition que le donateur conserve au moins vingt jours de congés. Les jours reçus sont plafonnés à 90 jours dans les trois premiers cas, 10 jours dans le quatrième cas.

## — B. Les congés bonifiés —

Dans les conditions de droit commun, et notamment celles du décret du 20 mars 1978, les magistrates et les magistrats administratifs originaires de métropole et exerçant outre-mer, ou inversement, peuvent bénéficier d'un congé dit « congé bonifié » et notamment de la prise en charge par l'État des frais de voyage. Sur ce sujet, voir *Chapitre 2 / X / B / 4 / 4.1 (Congés bonifiés)*.

## — C. Les jours fériés —

Les jours fériés légaux sont le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> et le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> et le 11 novembre et, enfin, le 25 décembre. A ces jours, s'ajoutent pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle le Vendredi Saint et le 26 décembre.

Les magistrates et les magistrats administratifs bénéficient en principe, comme toute agente ou agent public, de ces jours fériés. En pratique, aucune conséquence n'en est tirée, sauf à ne pas décompter de jour du CET si la prise de RTT inclut un jour férié : voir ci-dessus, *IV / A / 2 / 2.2 / a. (L'utilisation sous forme de congés)*.

### Les revendications du SJA

5  
sja

Le SJA revendique qu'il soit mis fin à cette incongruité et que les magistrates et les magistrats puissent déduire de leur charge de travail les jours fériés qui tombent un jour ouvré.

## — D. Les congés pour événements familiaux —

### Les actions et revendications du SJA

sja

Devant le constat que les droits des magistrates et des magistrats n'étaient pas suffisamment respectés, le SJA s'est toujours fortement mobilisé tant pour accompagner individuellement les collègues rencontrant des difficultés que pour réclamer des mesures générales.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif à l'égalité professionnelle dans la juridiction administrative, le Conseil d'État a publié en mai 2022 un « guide la parentalité » et en octobre 2023 un « guide du proche aidant », disponibles sur l'intranet. Le SJA sollicite qu'une meilleure visibilité soit donnée à ces guides, qui rappellent les droits et dispositifs disponibles pour les personnes concernées.

Le Conseil d'Etat a édité un guide de la parentalité relatif aux droits et dispositifs à destination des parents qui recense de nombreuses informations sur la grossesse, l'assistance médicale à la procréation, la naissance, l'adoption et les dispositifs en lien avec l'éducation, la maladie et le handicap des enfants, disponible sur l'intranet à la rubrique Egalité - Diversité / Egalité professionnelle femmes-hommes / Guide de la parentalité.

### 1. Le congé de maternité: avant, pendant et après

#### 1.1 Les aménagements horaires et autorisations d'absence avant le congé maternité ou à l'occasion d'un parcours d'assistance médicale à la procréation

##### a. Les aménagements horaires

Les magistrates enceintes ont droit, comme toutes les fonctionnaires, à compter du début du troisième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé maternité, à un aménagement horaire d'une heure par jour au maximum sur avis du médecin de prévention. Cet aménagement ouvre droit à une décharge d'activité à due concurrence du temps ainsi aménagé.

### Le conseil du SJA

sja

N'hésitez pas, si vous en ressentez le besoin, à prendre rapidement l'attache de la ou du médecin de prévention de votre juridiction, dont les coordonnées peuvent être obtenues au secrétariat de la présidence. En règle générale, il s'agit de la ou du médecin de prévention du tribunal judiciaire.

## b. Les autorisations d'absence liées aux examens médicaux obligatoires

Les magistrates ont droit à des autorisations d'absence pour subir les examens médicaux obligatoires prénataux et postnataux prévus par l'Assurance maladie: la durée de l'absence est proportionnée à la durée effective de l'examen.

S'agissant de la préparation à l'accouchement, si les séances ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service ou durant le congé maternité, des autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin de prévention au vu des justificatifs de rendez-vous. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de la séance de préparation à l'accouchement.

S'agissant des parcours d'assistance médicale à la procréation, la circulaire du 24 mars 2017, applicable aux magistrates et magistrats administratifs, prévoit que, sous réserve des nécessités du service, la cheffe ou le chef de juridiction peut accorder à la magistrate engagée dans un tel parcours des autorisations d'absence pour chaque acte médical qui y est relatif.

La ou le conjoint ou concubin de la femme engagée dans un protocole d'assistance médicale à la procréation, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

### 1.2 Le principe et la durée du congé maternité

Sur présentation au service des ressources humaines du document intitulé « premier examen médical prénatal » délivré par un médecin ou une sage-femme, la magistrate bénéficie d'un congé de maternité. La durée du congé de maternité dépend de plusieurs éléments et figure au tableau ci-dessous :

#### Durée du congé de maternité

Nombre d'enfants à naître	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée totale du congé	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	2 ou plus	26 semaines	8 semaines	18 semaines
2	Peu importe	34 semaines	12 semaines	22 semaines
3 ou plus	Peu importe	46 semaines	24 semaines	22 semaines

Le jour de carence (voir *IV/F/1*) ne s'applique pas aux magistrates qui se voient délivrer un congé de maladie ou un congé pathologique du fait de leur grossesse, si ce congé est accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

### 1.3 Le congé pathologique

Des congés de maternité supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- deux semaines avant le début du congé prénatal : ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en plusieurs périodes dans la limite de deux semaines ;
- quatre semaines immédiatement après le congé postnatal.

### 1.4 Les aménagements possibles du congé maternité

Des aménagements peuvent être apportés aux principes énoncés ci-dessus. Ils ne peuvent pas conduire à réduire la durée de la cessation de travail en-dessous de 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

**Report du congé prénatal sur le congé postnatal.** Il est possible de demander à reporter une partie de votre congé prénatal (les trois premières semaines maximum) sur votre congé postnatal. Ce report peut se faire sur prescription du médecin traitant, soit en une seule fois pour une durée maximale de trois semaines, soit sous la forme d'un report d'une durée fixée par le médecin et renouvelable (une ou plusieurs fois) dans la limite de trois semaines. Cette demande peut être formée jusqu'au dernier jour qui précède le début théorique du congé prénatal. Ce report n'est pas possible en cas de grossesse multiple.

**Anticipation du congé prénatal.** Il est possible de demander à avancer le début du congé prénatal de deux semaines maximum en cas de présence au foyer de deux enfants à charge ou si l'on a déjà mis au monde deux enfants nés viables. Il est possible de demander à l'avancer de quatre semaines maximum en cas de naissances multiples. Dans les deux cas un avis médical est requis. La durée du congé postnatal sera réduite d'autant.

**Accouchement précoce ou tardif.** En cas d'accouchement avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant. Une période de repos supplémentaire est prévue si l'enfant naît plus de six semaines avant la date prévue et que son hospitalisation est obligatoire. Elle est égale au nombre de jours compris entre la date de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévu. En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal ne soit réduit.

### 1.5 Les conséquences du congé maternité

La rémunération est entièrement maintenue durant la période de congé maternité, qu'il s'agisse du traitement indiciaire, de la part indemnitaire, du supplément familial de traitement. Le congé maternité est assimilé à une période d'activité ; il est sans effet sur les

droits à congés annuels et à génération des RTT, les droits à la formation continue ou encore sur l'appréciation de la manière de servir, et donc sur le montant de part individuelle.

### Rappel: droit à report des congés annuels et prise de plein droit des RTT

sj

Les magistrates dont le congé maternité chevauche les périodes de vacation ont droit au report d'une partie de leurs congés annuels: voir *IV / A / 3 (Reports de jours de congés annuels)*, avec nos conseils pour faire valoir vos droits.

En outre, à l'issue du congé maternité, les magistrates peuvent de plein droit utiliser les jours accumulés sur le CET: voir ci-dessus, *IV / A / 2 / 2.2 / a. (L'utilisation sous forme de congés)*.

La note du 9 mars 2020 du secrétaire général relative à la conciliation vie privée / vie professionnelle prévoit un droit à retrouver le pupitre pour les rapporteuses publiques qui en feraient la demande à leur retour de congé maternité. La même note prévoit également que les magistrates enceintes qui en font la demande peuvent être dispensées de la tenue de permanences (référés ou éloignement), sans que les motifs n'aient à en être communiqués aux tiers, sauf à ce que l'organisation du service y fasse obstacle de manière insurmontable.

De manière générale, la note rappelle également, conformément aux revendications anciennes du SJA en la matière, qu'aucun travail ne peut être exigé d'une magistrate pendant son congé maternité. La circulaire du secrétaire général du 15 juin 2023 relative à la préparation de dossiers demandée aux magistrat(e)s en mutation indique qu'un «délai suffisant» doit être laissé entre la date de reprise faisant suite à un congé maternité et la date de la remise des premiers dossiers en vue de leur audiences ultérieurs. Étant donné les délais d'enrôlement et de remises des dossiers les plus répandus, ce délai, qui ne peut être inférieur à quinze jours, peut être évalué à quatre semaines.

Le congé de maternité est également sans incidence sur la constitution des droits à pension de retraite.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein (art. 4 du décret du 20 juillet 1982).

## 2. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article L. 631-6 du code général de la fonction publique prévoit l'octroi d'un congé pour la naissance d'un enfant. À l'occasion de la naissance d'un enfant, il est accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère un congé de trois jours, pris en continu, au choix de la personne intéressée, à compter du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable qui suit.

En sus, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant, est accordé au père de l'enfant ou à la personne vivant en couple avec la mère. Il est d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) fractionnables en trois périodes maximum, étant précisé que 4 des jours de ce congé doivent être pris consécutivement aux congés de naissance de 3 jours et que les 21 ou 28 jours restants peuvent être fractionnés en deux périodes d'au moins cinq jours chacune.

L'un et l'autre entraînent une décharge d'activité de service correspondant au temps d'absence, dans le cadre d'un dialogue avec la cheffe ou le chef de juridiction et, le cas échéant, la présidente ou le président de chambre.

Le congé de paternité et de l'accueil de l'enfant est sans effet sur les autres droits du magistrat. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de paternité du magistrat qui est donc considéré sur la période de congé comme exerçant à temps plein.

En outre, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les magistrats peuvent de plein droit utiliser les jours accumulés sur le CET : *IV / A / 2 / 2.2 / a. (L'utilisation sous forme de congés).*

### 3. Le congé d'adoption

À l'occasion de l'adoption d'un enfant, un congé est accordé à l'un ou l'autre ou aux deux parents de l'enfant accueilli dans le foyer. La durée de ce congé est indiquée dans le tableau ci-dessous.

#### Durée du congé d'adoption

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les deux parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Il est sans effet sur le maintien des autres droits des magistrates et des magistrats. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour adoption, la ou le magistrat étant considéré comme exerçant à temps complet pendant le congé.

## **4. Le congé parental**

Il est régi par les articles L. 515-1 et suivants du code général de la fonction publique.

### **4.1 Principe et mise en œuvre**

Le congé parental est une position administrative dans laquelle une magistrate ou un magistrat peut être placé, à sa demande, pour élever son enfant de moins de trois ans. Il est accordé à l'un ou l'autre des parents ou aux deux simultanément. Il est de droit si les conditions en sont réunies et ne peut être refusé par l'administration.

Le congé parental est accordé de droit, après la naissance ou l'adoption d'un enfant survenue à son foyer, sur simple demande de la magistrate ou du magistrat justifiant d'au moins une année de service. La demande de congé parental doit être présentée par écrit au moins deux mois avant le début du congé. Le congé peut débuter à tout moment, y compris juste après le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption ou plus tard, avant les trois ans de l'enfant.

Il peut être prolongé. En revanche, il ne peut être pris qu'une seule fois et de manière continue; un magistrat ou une magistrate qui a bénéficié d'un congé parental pour un enfant et qui réintègre la juridiction ne peut plus en bénéficier pour ce même enfant.

### **4.2 Situation de la magistrate ou du magistrat durant le congé parental**

Durant le congé parental, le magistrat ou la magistrate conserve l'intégralité de ses droits à avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Le congé parental étant assimilé à des services effectifs dans le corps, il doit en être tenu compte dans la détermination de l'ancienneté requise pour les promotions de grade. S'agissant de la constitution des droits à pension de retraite, voir *Chapitre 10 / I / B (La condition de durée de services)*.

Le congé parental n'est pas rémunéré. S'il en remplit les conditions, le ou la magistrate peut solliciter le versement de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Les droits en matière de formation sont conservés.

### **4.3 La prolongation et la fin du congé parental**

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois, renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. La dernière période peut être plus courte pour respecter la durée maximale autorisée.

En cas de naissance d'un enfant, le congé parental peut être accordé jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. En cas de naissance de jumeaux, il peut être accordé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle. Dans le cas de triplés (ou plus), le magistrat ou la magistrate peut bénéficier d'un congé parental jusqu'au sixième anniversaire des enfants.

Si une grossesse puis une naissance interviennent pendant le congé parental, la magistrate ou le magistrat voient le congé parental automatiquement suspendu durant le bénéfice du congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le magistrat doit demander sa réintégration par courrier à la direction des ressources humaines du Conseil d'État au moins un mois avant la date souhaitée. Pour ce qui est de la détermination de la juridiction de retour, voir *Chapitre 2 / V / A / 2 / 2.3 (La réintégration à l'issue d'un congé parental)*.

Pour les magistrates et les magistrats détachés, le détachement est prolongé d'autant.

## **5. Le congé de présence parentale**

En application de l'article L. 632-1 du code de la fonction publique et du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006, le congé de présence parentale est accordé au magistrat ou à la magistrate lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de la magistrate ou du magistrat, quinze jours avant le début du congé. Le nombre de jours de congé dont il ou elle peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Ce congé peut être renouvelé une fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour le même nombre de jours au maximum et sur la même durée (soit 620 jours sur une période de 72 mois au total). En cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé de 310 jours peut être accordé, sans attendre la fin des 36 mois. Il est désormais possible de prendre ce congé par demi-journée. Le congé de présence parentale est susceptible d'ouvrir droit, le cas échéant, au report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris.

Pendant les jours de congé de présence parentale, la magistrate ou le magistrat n'est pas rémunéré. Il peut toutefois, sous réserve de remplir les conditions, solliciter le versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

La ou le fonctionnaire peut également bénéficier du dispositif de don de jours de repos de la part d'un autre agent ou agente. Voir *IV/A/4 supra*.

## **6. Le congé de solidarité familiale**

En application de l'article L. 633-1 du code général de la fonction publique, le magistrat ou la magistrate a droit à un congé de solidarité familiale. Celui-ci permet d'assister un proche (ascendant, descendant, frère ou sœur ou une personne partageant le même domicile ou

dont il a été désigné comme personne de confiance) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Il peut être pris de façon continue (trois mois, renouvelable une fois), par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs (dans la limite de six mois).

Il est nécessaire de fournir un formulaire CERFA rempli et une attestation de la personne malade. En l'absence de réponse dans un délai de sept jours, le congé est réputé accordé.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré mais la magistrate ou le magistrat peut prétendre au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les périodes passées en position de congé de solidarité familiale ne génèrent pas de droit à RTT. Tous les autres droits sont maintenus.

La ou le fonctionnaire peut également bénéficier du dispositif de don de jours de repos de la part d'un autre agent ou agente (voir *IV/A/4 supra*) ou d'un temps partiel (voir *III/A/1 supra*).

## 7. Le congé de proche aidant

En application de l'article L. 634-1 du code général de la fonction publique, le magistrat ou la magistrate a droit à un congé de proche aidant qui lui permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche (conjoint ou concubin, ascendant, descendant, collatéral...) qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie nécessitant une aide régulière.

Le congé de proche aidant est accordé de plein droit et ne peut être refusé par l'administration. Il est d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé de proche aidant peut être pris pour une période continue ou pour des périodes fractionnées d'au moins une demi-journée.

Pendant le congé de proche aidant, la magistrate ou le fonctionnaire n'est pas rémunéré mais une indemnisation est prévue selon les modalités précisées par le décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale. La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

La ou le fonctionnaire peut également bénéficier du dispositif de don de jours de repos de la part d'un autre agent ou agente (voir *IV/A/4 supra*) ou d'un temps partiel (voir *III/A/1 supra*).

Le Conseil d'État a publié en octobre 2023 un « guide du proche aidant » disponible sur l'intranet qui rappelle les droits et dispositifs disponibles.

## Les autorisations d'absence et les droits à congés

### *Les droits à congés légaux*

25 jours congés annuels + 12 jours RTT =

**37 jours** à prendre (et réputés pris) dans l'année sans formalités particulières

### *Les congés pour maladie*

**Maladie ordinaire:** maximum un an pendant 12 mois consécutifs

**Longue maladie:** maximum trois ans

**Longue durée:** maximum cinq ans pour la même affection

### *Le compte épargne temps (CET)*

**8 jours** de RTT épargnés automatiquement chaque année

3 conditions pour poser les jours épargnés:

- Demande écrite au chef de juridiction
- Préavis de 3 mois avant la période concernée
- 10 jours consécutifs minimum (= une « quinzaine » = une audience) sauf si un jour férié est inclus dans la période

### Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

#### Evènements familiaux

**Garde d'enfants**: Enfants de moins de 16 ans en cas de maladie, fermeture inopinée de crèche ou d'école, etc. ; 12 jours par an ou 15 jours consécutifs ; 6 jours par parent pour les couples d'agents publics

**Femmes enceintes**: pour subir les examens médicaux obligatoires ou pour préparation à l'accouchement ; durée proportionnée à la durée effective

**Assistance médicale à la procréation**: pour bénéficier des actes médicaux ; durée proportionnée à la durée effective

**Mariage / PACS**: 5 jours ouvrables, 7 si des trajets sont nécessaires

**Décès**: 3 jours en cas de décès du conjoint ou d'un parent ; 5 jours pour le décès d'un enfant de plus de 25 ans ; 15 jours pour un enfant de moins de 25 ans dont la charge est effective et permanente

#### Situation personnelle

**Fêtes religieuses**: pour fêtes religieuses, durée proportionnée à celle de la fête

**Déménagement**: 2 jours

#### Autres ASA

Des ASA peuvent être accordées à la discrétion du chef de juridiction ou de la DRH pour un autre motif que ceux figurant dans la présente infographie  
Ex: confinement imposé avec impossibilité de télétravailler

#### Responsabilités particulières

**Elus locaux**: pour assister aux séances de l'organe collégial auquel ils appartiennent et aux commissions dont ils sont membres

**Activité syndicale**: pour participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, jusqu'à 20 jours par an et pour participer aux groupes de travail créés au sein du CSTACAA, sur convocation

**Parents d'élève**: pour la participation aux réunions, membres des comités de parents, conseils d'école, commissions permanentes, conseils de classe, conseils d'administration et d'établissements, commissions chargées d'organiser les élections

## — E. Les autorisations d'absence —

Les autorisations d'absence ont longtemps constitué, pour l'ensemble de la fonction publique, des mesures purement gracieuses laissées à la discrétion du chef de service. Elles sont aujourd'hui plus encadrées. Certaines doivent même être accordées de plein droit, par circulaire voire du fait de la loi, d'autres sont soumises à l'appréciation de l'intérêt du service par la ou le chef de juridiction.

Ces jours d'autorisation d'absence ont un régime particulier : ils sont pour l'essentiel assimilés à une période d'activité : la magistrate ou le magistrat, qui n'est pas en congé, est simplement dispensé d'exercer son service. Ces jours sont rémunérés et ouvrent droit à une décharge d'activité de service. En revanche, ils ne génèrent pas de jours de récupération du temps de travail : le nombre de jours versés annuellement sur le CET sera réduit à proportion.

### Les actions du SJA

The logo for the SJA (Syndicat des Magistrats de la Justice) is a dark blue circle containing the white lowercase letters 'sja'.

Depuis longtemps, le SJA s'est battu pour que les collègues puissent bénéficier effectivement des autorisations d'absence qui peuvent être accordées aux fonctionnaires. L'octroi d'autorisations d'absence dits « jours enfant malade » a notamment été vivement réclamé.

Le SJA s'est également battu pour que les jours ainsi accordés ouvrent droit à une réelle décharge de service pour la durée correspondant à l'absence du collègue.

Notre conseil : n'hésitez pas, en cas de difficulté, à faire valoir vos droits, le cas échéant avec l'appui de votre délégué SJA en juridiction.

### 1. Les autorisations d'absence pour motif personnel ou familial

En application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, les magistrates et les magistrats bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux, qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

#### 1.1 Les autorisations d'absence liées à la grossesse ou au suivi d'un parcours d'assistance médicale à la procréation

Sur ce point, voir *IV/D/1/1.1/b*. (Les autorisations d'absence liées aux examens médicaux obligatoires) du présent chapitre.

#### 1.2 Les autorisations d'absence pour garde d'enfants

Une circulaire du 20 juillet 1982 du ministre chargé du budget prévoit que des autorisations d'absence rémunérées peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux agents et agentes, parents d'un enfant ou qui ont un enfant à charge pour le soigner ou pour

en assurer momentanément la garde (en cas, par exemple, de fermeture d'une crèche ou d'un établissement scolaire).

Les autorisations d'absence sont accordées par famille, quel que soit le nombre d'enfants. L'enfant concerné par la demande d'autorisation d'absence doit être âgé de moins de seize ans ou en situation de handicap.

Les magistrats et les magistrats qui élèvent seuls leur enfant ou dont le conjoint n'a pas droit à des autorisations d'absence ont droit à douze jours par an, ce nombre étant porté à quinze si les jours ne sont pas pris de manière fractionnée. Pour les couples d'agents publics, chacun a droit à six jours, qui peuvent être répartis librement entre les parents, sous réserve de la fourniture d'une attestation de l'administration de l'autre parent. L'exercice à temps partiel conduit à proratiser à hauteur de la quotité de travail les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à ce titre.

En outre, la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 a créé une autorisation d'absence spécifique de deux jours minimum pour les parents apprenant que leur enfant est atteint de cancer ou de certaines pathologies chroniques listées par voie réglementaire.

### **1.3 Les autorisations d'absence en cas de mariage ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)**

Tout magistrat et toute magistrate peut bénéficier de cinq jours ouvrables d'autorisation d'absence à l'occasion de son mariage ou de son PACS, si le fonctionnement du service le permet. Il appartient à la cheffe ou au chef de juridiction d'examiner si, dans certains cas particuliers, compte tenu des déplacements à effectuer, la durée de l'absence peut être majorée des délais de route. Dans ce cas, l'autorisation d'absence peut être majorée de 48 heures maximum pour les trajets aller/retour.

### **1.4 Les autorisations d'absence en cas de décès d'un proche**

Tout magistrat et toute magistrate peut bénéficier de trois jours ouvrables d'autorisation d'absence à l'occasion du décès d'un proche si le fonctionnement du service le permet. Ces autorisations d'absence peuvent être accordées lors du décès de la personne avec laquelle ou le magistrat vivait en couple, de son père ou de sa mère.

Dans certains cas particuliers, la durée de cette absence peut être majorée, sur décision de la cheffe ou du chef de juridiction, des délais de route compte tenu des déplacements à effectuer. Cette majoration ne peut pas excéder 48 heures aller/retour.

### **1.5 Les autorisations d'absence en cas de décès d'un enfant**

En application de l'article L. 622-2 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrés pour le décès d'un enfant.

Lorsque l'enfant (ou la personne à la charge effective et permanente) est âgé de moins de 25 ans, ou s'il était lui-même parent :

- la durée de l'ASA est portée à quatorze jours ouvrés;
- la magistrate ou le magistrat bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

La magistrate ou le magistrat peut également bénéficier du dispositif de don de jours de repos de la part d'un autre agent ou agente. Voir IV/A/4 supra.

## **2. Les autorisations d'absence pour les fêtes religieuses**

En application de la circulaire du 12 février 2012, les cheffes et les chefs de juridiction peuvent accorder des autorisations d'absence à l'occasion de certaines fêtes religieuses non catholiques ou protestantes, les principales fêtes de ces deux religions correspondant à des jours fériés. Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service.

## **3. Les autorisations d'absence accordées au titre de l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel**

Sur ce point, voir *Chapitre 7 / I / B / 1 / 1.1 (Les autorisations d'absence)*.

## **4. Les autorisations d'absence accordées aux élus et élus locaux**

Pour permettre le bon exercice de leur mandat, les magistrates ou magistrats élus locaux peuvent se voir accorder des autorisations d'absence de plein droit pour, notamment, assister aux séances de l'organe collégial auquel ils appartiennent et aux commissions dont ils sont membres, ainsi que du crédit horaire pour se consacrer à l'administration de la commune.

Pour les élus municipaux, se reporter aux articles L. 2123-1 à L. 2123-16 et R. 2123-1 à R. 2123-22 du code général des collectivités territoriales. Pour les élus départementaux cf. les articles L. 3123-1 à L. 3123-14 et R. 3123-1 à R. 3123-19 du même code et, pour les élus régionaux, les articles L. 4135-1 à L. 4135-14 et R. 4135-1 à R. 4135-19.

## **5. Les autorisations spéciales d'absence accordées à d'autres titres**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, pour la durée de la participation aux réunions, aux collègues parents d'élèves membres des comités de parents et des conseils d'écoles des écoles maternelles ou élémentaires, des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration des collèges, lycées et établissements d'éducation spécialisée, des commissions chargées d'organiser les élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.

En cas de déménagement, aucun texte ne prévoit la possibilité pour une ou un agent public de s'absenter sur ses heures de travail pour déménager de sa résidence principale. Toutefois, il est d'usage d'accorder aux fonctionnaires une autorisation d'absence à cette occasion.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées, à la discrétion de la ou du chef de juridiction, pour un motif autre qu'un de ceux abordés dans les points précédents.

## — F. Les congés pour raisons de santé —

### Liste des textes applicables :

Articles L. 822-1 et s. du code général de la fonction publique

Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 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

### Les actions du SJA

sja

Depuis longtemps, le SJA œuvre pour que les droits des collègues en matière de congé de maladie soient pleinement respectés. Il reste beaucoup à faire.

Notre conseil : connaissez vos droits, et faites-les valoir ! Vos représentants et représentantes SJA en juridiction ainsi que vos élus et élues sont là pour vous accompagner.

5

### 1. Le congé de maladie ordinaire

Sur transmission d'un arrêt de travail dressé par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme, la ou le magistrat est placé en position de congé de maladie ordinaire (CMO). L'arrêt de travail doit être adressé à la ou au chef de juridiction dans les 48 heures après son établissement, sauf impossibilité justifiée, notamment en cas d'hospitalisation urgente. Seuls les volets n° 2 et 3, dépourvus d'informations médicales, doivent être transmis.

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs (art. L. 822-2 du CGFP). L'année médicale est glissante et s'apprécie de date à date, en incluant tous les jours calendaires. Lorsqu'une ou un magistrat a bénéficié de six mois consécutifs de congé de maladie et ne peut reprendre son activité juridictionnelle, la prolongation est soumise à l'avis du médecin agréé (art. 7 du décret du 14 mars 1986).

Le jour de carence s'applique, sauf en cas de grossesse, de rechute (nouvel arrêt maladie moins de 48 heures après la reprise d'activité), de maladie imputable ou service ou d'affection longue durée. Il implique que le premier jour passé en arrêt maladie n'est pas rémunéré.

Le traitement et les primes sont intégralement maintenus pendant une période de 90 jours sur une année glissante. Passé cette période, le traitement et les primes sont divisés de moitié pour les neuf mois suivants : c'est le passage à « demi-traitement », sauf si la maladie est imputable au service : cf. *Chapitre 8 / I / D / 2 (Les accidents et maladies imputables au service)*.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus (art. L. 822-8 du CGFP).

## **2. Le congé de longue maladie**

La magistrate ou le magistrat a droit à un congé de longue maladie (CLM), lorsqu'il est constaté que la 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 (art. L. 822-6 du CGFP). La liste, indicative, des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986.

### **2.1 Attribution et durée**

La durée totale du CLM est fixée à trois ans maximum. Il peut être continu ou fractionné.

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

Pour obtenir un CLM, la ou le magistrat doit faire parvenir à la section des affaires médicales via sa ou son chef de juridiction une demande, accompagnée d'un certificat de la ou du médecin traitant mentionnant le type de congé demandé et d'un certificat, sous pli portant la mention « confidentiel médical », décrivant la pathologie dont relève l'agent avec éventuellement, les pièces justificatives (conclusions d'examens médicaux).

L'administration soumet cette demande à l'avis du conseil médical. 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 la magistrate ou du magistrat.

Le congé de longue maladie est accordé ou renouvelé par périodes de trois à six mois. Si la demande de CLM a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont souffre l'intéressé ou l'intéressée.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée un mois avant l'expiration de la période de congé en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande après épuisement de la période rémunérée à plein traitement. Dans le cas contraire il est accordé sans saisine du conseil médical, après examen par un médecin agréé au moins une fois par an (article 36 du décret du 14 mars 1986).

Lorsque l'administration estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un ou d'une fonctionnaire pourrait justifier qu'il ou elle soit placée en CLM, elle peut provoquer d'office l'examen médical et saisir le conseil médical (art. 34 du décret du 14 mars 1986).

Un rapport écrit de la médecine de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité. La mise en congé d'office est une mesure présentée comme visant à protéger la santé de la magistrate ou du magistrat concerné et le bon fonctionnement du service.

## 2.2 Situation du magistrat en CLM

Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant un an. Les deux années suivantes, la ou le fonctionnaire est rémunéré à demi-traitement. Les primes sont toutefois suspendues dès le début du CLM, ce qui entraîne une baisse très substantielle de la rémunération. En cas de CLM fractionné, la personne 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. Pour plus d'informations, voir point 5 ci-dessous.

## 2.3 Fin du congé

La magistrate ou le magistrat ne peut reprendre son activité juridictionnelle à l'issue ou au cours d'un CLM que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et, dans certains cas, avis favorable du conseil médical (art. 41 du décret du 14 mars 1986).

Après un congé de longue maladie, il est possible de reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique (voir *infra*, point 7 du présent F).

## 3. Le congé de longue durée

La ou le magistrat en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) pour les affections suivantes, dont la liste n'a pas été actualisée depuis 1997: affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

### 3.1 Attribution et durée

Le CLD peut également être une possibilité de prolongement d'un congé de longue maladie (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Pour bénéficier d'un CLD, la magistrate ou le magistrat doit avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (un an). Il ou elle ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée pour une même affection.

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. À la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, il est possible de demander à rester en CLM à demi-traitement. L'administration l'accorde ou place en CLD après avis du conseil médical.

Lorsque le magistrat a obtenu son maintien en CLM, il ne peut prétendre par la suite à un CLD au titre de la même affection que s'il a récupéré ses droits à CLM à plein traitement (c'est-à-dire s'il a repris l'exercice de ses fonctions pendant un an).

Pour obtenir un CLD, la ou le fonctionnaire doit faire parvenir à la section des affaires médicales via sa cheffe ou son chef de juridiction une demande, accompagnée d'un certificat du médecin traitant mentionnant le type de congé demandé d'un certificat, sous pli portant la mention « confidentiel médical », décrivant la pathologie dont relève l'agent avec éventuellement, les pièces justificatives (conclusions d'examens médicaux).

L'administration soumet cette demande à l'avis du conseil médical. 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'intéressé.

Le congé de longue durée est accordé ou renouvelé par périodes de trois à six mois. La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration, un mois avant l'expiration de la période de congé en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que pour le CLM. La durée totale du congé de longue durée est fixée à cinq ans maximum, pour la même affection.

### **3.2 Situation du magistrat en CLD**

La magistrate ou le magistrat conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans (année de CLM incluse). Les deux années suivantes, il est rémunéré à demi-traitement. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée. Les primes sont toutefois suspendues dès le placement en CLD, ce qui entraîne une baisse très substantielle de la rémunération. Pour plus d'informations, voir point 5 ci-dessous.

### **3.3 Fin du congé**

La magistrate ou le magistrat ne peut reprendre son activité juridictionnelle à l'issue ou au cours d'un CLD que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical. Après un congé de longue maladie ou un CLD, la magistrate ou le magistrat a la possibilité de reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique (voir *infra*, point 7 du présent F).

## **4. La disponibilité d'office pour raison de santé**

Lorsque la magistrate ou le magistrat a épuisé tous ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il peut être placé en disponibilité d'office quand son état de santé ne lui permet pas encore de reprendre son activité juridictionnelle, même à temps partiel, ou quand il ou elle a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade et, qu'après avoir été invité à présenter une demande de reclassement, le reclassement immédiat est impossible.

### **4.1 Durée et procédure**

La durée de la disponibilité est fixée à un an maximum, renouvelable deux fois pour une durée maximale d'une année. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une troisième fois si le conseil médical estime que la ou le collègue devrait normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant la fin de la quatrième année.

La mise en disponibilité d'office et le premier renouvellement sont prononcés par la ou le vice-président du Conseil d'État après avis du conseil médical.

## 4.2 Rémunération

Pendant la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de mise en disponibilité (art. 47 du décret du 14 mars 1986).

À compter de la mise en disponibilité, la ou le magistrat est privé de traitement indiciaire et du versement des primes. Il peut en revanche prétendre, par ordre décroissant, au versement de la part de l'administration d'indemnités journalières (pendant deux ans) si la disponibilité d'office intervient à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, à une allocation d'invalidité temporaire ou à des allocations-chômage.

## 4.3 Fin de la disponibilité

À la fin de la durée prévue pour la disponibilité, si la ou le magistrat est reconnu apte à l'exercice des fonctions juridictionnelles, une affectation doit lui être proposée. Pour le choix des juridictions, voir *Chapitre 2 / V / A / 2 / 2.4 (La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité)*.

Si la magistrate ou le magistrat est inapte partiellement, son poste doit être adapté. En cas d'impossibilité, il ou elle peut être reclassé dans un autre corps, en pratique le corps des administrateurs d'Etat.

Si la magistrate ou le magistrat est déclaré définitivement inapte, il ou elle peut être mise à la retraite pour invalidité ou licenciée purement et simplement si elle ne remplit pas les conditions pour se voir octroyer une pension.

# 5. Le maintien des droits

## 5.1 La rémunération

Au-delà du droit à traitement, la magistrate ou le magistrat conserve pour partie ses primes et indemnités. Les indemnités attachées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction, part fixe et modulable) sont supprimées à compter du début du quatrième mois d'arrêt maladie ordinaire.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement, y compris durant les périodes de demi-traitement.

En outre, à l'expiration du congé ordinaire de maladie, de longue maladie ou de longue durée, le demi-traitement est maintenu dans l'attente d'une décision de reprise de fonction (qui suppose au préalable un avis médical d'aptitude à la reprise du travail) ou de mise en disponibilité, requérant l'avis conseil médical.

Lorsque le magistrat ou la magistrate est placée rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée après un congé maladie ordinaire, elle conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Les indemnités représentatives de frais (ex. : prise en charge des abonnements de transports en commun pendant la période de congé) sont supprimées, à l'exception des mois partiellement travaillés.

### Le conseil du SJA

sja

Attention à votre rémunération qui, notamment en cas de placement en congé de longue durée ou de congé de longue maladie, baisse très rapidement en raison de la perte des primes.

En cas de difficultés, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants et représentés SJA.

## 5.2 Sur l'avancement, la retraite et la formation

Quel que soit le type de congé maladie, il est assimilé à une période d'activité au regard des droits à pension, à avancement d'échelon et de grade, et pour l'appréciation des droits à formation.

## 5.3 Sur les droits à congés

Les droits à congés sont maintenus. Les congés annuels ne peuvent être pris en cas de CLD ou CLM qu'après que le magistrat ou la magistrate a été reconnu apte à reprendre ses fonctions. Sur cet aspect, voir pour les reports de congés *IV/A/3 (Reports de jours de congés annuels)*.

## 5.4 Sur l'affectation

En CMO ou en CLM, le magistrat ou la magistrate conserve son affectation. Il en va de même en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) durant douze mois au maximum. Au-delà de ce délai ou en cas de placement en CLD, le poste devient vacant et peut être pourvu comme habituellement. À son retour, le magistrat ou la magistrate est affectée comme à un retour de disponibilité : voir *Chapitre 2/V/A/2/2.4 (La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité)*.

## 6. Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

En cas d'accident de service ou de trajet ou de maladie professionnelle imputable au service, la magistrate ou le magistrat peut être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : pour la définition de ces accidents et maladie, les modalités de leur imputabilité, et la procédure à suivre, voir *Chapitre 8/I/D/2 (Les accidents et maladies imputables au service)*.

Le CITIS est distinct des autres congés pour maladie. Il n'a pas de durée maximale et le magistrat ou la magistrate peut en bénéficier jusqu'à que son état de santé lui permette de reprendre son activité ou jusqu'à la retraite.

La rémunération est entièrement maintenue, primes comprises, et la magistrate ou le magistrat a droit, en plus, à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à l'accident ou la maladie imputable au service. La magistrate ou le magistrat conserve l'intégralité de ses droits, notamment en matière d'avancement et de retraite. Seule l'alimentation du CET est proratisée.

Le congé s'achève lorsque la magistrate ou le magistrat est en état de travailler : il réintègre alors son emploi, le cas échéant avec un temps partiel thérapeutique et conserve son affectation si la durée du CITIS n'a pas excédé douze mois (cf. *supra*).

## 7. Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé lorsque la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du magistrat et de la magistrate ou lorsqu'il ou elle doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

### 7.1 Conditions

Les conditions pour prétendre au temps partiel thérapeutique sont les suivantes :

- être en congé de maladie ou en congé de longue maladie ou de longue durée pour une même affection d'origine non professionnelle ;
- être en congé pour accident de service ou maladie professionnelle ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Aucune durée minimale d'arrêt de travail continue n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique.

### 7.2 Durée du temps partiel thérapeutique

Le régime de temps partiel thérapeutique s'inscrit dans un dispositif de reprise des fonctions à temps partiel après un congé pour raison de santé et s'applique donc à condition que le magistrat n'ait pas déjà repris le travail. La procédure est identique pour un premier octroi ou une demande de renouvellement. Il est recommandé d'anticiper le plus en amont possible le dépôt de la demande.

La magistrate ou le magistrat doit adresser sa demande de reprise de travail à temps partiel thérapeutique à son chef de juridiction, accompagnée de l'avis de son médecin traitant, lequel peut se rapprocher utilement de la médecine de prévention. Le magistrat ou la magistrate peut préciser la quotité de travail sollicitée qui ne peut être inférieure à un mi-temps, mais la décision (entre 50% et 90%) incombe à l'administration. L'avis du médecin agréé par l'administration est obligatoire et le coût de la visite est pris en charge par l'administration. Il se prononce sur le principe et la quotité.

Le conseil médical est saisi par l'employeur uniquement lorsque les avis médicaux, du médecin traitant d'une part et du médecin agréé d'autre part, ne sont pas concordants.

L'avis du conseil médical est consultatif. Le conseil médical supérieur peut être saisi.

La décision d'accorder ce temps partiel, sa durée et son taux, est prise par la ou le vice-président du Conseil d'État. La durée d'un temps partiel thérapeutique est d'un an maximum par affection, par période d'un à trois mois.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités sont versées intégralement. Les périodes de temps partiels thérapeutiques sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la retraite. Les droits à congés annuels et à RTT sont identiques à ceux de tout agent travaillant à temps partiel.

Le retour à temps complet intervient sans formalisme.

Si la durée maximale de temps partiel thérapeutique est épuisée (un an) et que le magistrat ou la magistrate n'est pas apte à reprendre à temps plein, il ou elle peut solliciter une autorisation de travail à temps partiel au titre du régime de droit commun ou être placé en congé de maladie si ses droits le permettent.

## 8. Conseil médical

### 8.1 Les conseils médicaux départementaux

Les conseils médicaux dont relèvent les magistrats et magistrates administratives sont ceux du département dans lequel se situe le siège de la juridiction d'affectation de l'intéressé ou, à défaut d'affectation, de Paris.

Ils sont chargés de donner au gestionnaire un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de l'octroi et du renouvellement des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée et de la réintégration à l'issue de ces congés.

Ils sont consultés obligatoirement en ce qui concerne l'octroi des congés de longue maladie et de longue durée et leur renouvellement après épuisement de la période rémunérée à plein traitement, la réintégration après expiration des droits à congés pour raison de santé et dans certains cas à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ou encore le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du ou de la magistrat(e).

**Vos droits** – Le secrétariat du conseil médical doit vous informer de la date à laquelle le conseil médical examinera votre dossier, de votre droit à vous faire communiquer votre dossier et de la possibilité de faire entendre la ou le médecin de votre choix ainsi que des voies de recours possibles devant le conseil médical supérieur. L'avis peut vous être communiqué à votre demande.

### 8.2 Le conseil médical supérieur

Institué auprès du ou de la ministre chargée de la santé, il peut être saisi par le gestionnaire à son initiative ou à la demande du ou de la magistrate d'un recours contre l'avis rendu en première instance par le conseil médical départemental.

Il se prononce uniquement sur dossier.

## Les revendications du SJA

sja

En matière de conseil médical ou encore de mise en disponibilité d'office, les magistrats et les magistrats administratifs relèvent du droit commun de la fonction publique. Cet état du droit pose un problème majeur quant au principe d'indépendance, dans la mesure où les conseils médicaux et commissions de réformes territoriales, dont nous dépendons, sont placés auprès des préfets.

Les décisions qui sont prises par le gestionnaire en la matière devraient être soumises, en plus des avis médicaux, à un avis conforme du CSTACAA, au moins pour celles susceptibles d'avoir des conséquences graves sur la situation du magistrat (placement d'office en congé de maladie, placement en disponibilité d'office, mise à la retraite pour invalidité d'office).

## — G. Magistrat ou magistrate en situation de handicap —

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a pour objectif de permettre l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, y compris dans la fonction publique.

5

### Le conseil du SJA

sja

N'hésitez pas, en cas de difficulté, à saisir l'un ou l'une de vos représentants et représentantes SJA pour vous aider à faire valoir vos droits.

Une rubrique dédiée « Handicap », qui comporte des fiches outils, est disponible sur l'intranet de la juridiction administrative dans la partie « Égalité/Diversité ».

### 1. Magistrats concernés et démarches

Tout magistrat et toute magistrate peut se voir accorder la RQTH si elle souffre d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatite...) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue, allergie à certains produits...).

La demande de RQTH est automatique si le magistrat ou la magistrate a demandé le bénéfice de l'allocation adulte handicapé. Compte tenu des plafonds de ressources pour en bénéficier, qui excluent en principe les magistrats et les magistrates, la RQTH peut également être demandée seule, auprès de la maison départementale des personnes handicapées. C'est la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH pour une période d'une à dix années, ou à vie sous certaines conditions.

## 2. Conséquences de la RQTH

Les collègues en situation de handicap peuvent bénéficier de diverses mesures destinées à faciliter l'exercice de leur activité, et notamment :

- d'un aménagement de leur poste de travail, en lien avec l'assistante ou l'assistant de prévention de la juridiction ;
- d'aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, cet aménagement peut prendre la forme d'une décharge partielle ;
- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention : pour les conditions et modalités pratiques, voir *III (Le temps partiel)* du présent chapitre ;
- d'une priorité en matière de mutation, qui est d'ailleurs rappelée dans les orientations du CSTACAA en la matière ;
- d'un parcours individualisé de formation ;
- d'un suivi médical particulier ;
- d'un départ anticipé à la retraite (cf. décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012).

## — H. Congé de représentation —

La magistrate ou le magistrat désigné représentant d'une association (loi 1901 ou relevant du régime d'Alsace-Moselle) ou d'une mutuelle pour siéger dans certaines instances (conseil national de l'habitat, commission nationale de concertation, conseil départemental de l'habitat ou section des aides publiques au logement), peut bénéficier d'un congé de représentation pour participer aux réunions de cette instance.

Ce congé est accordé par la cheffe ou le chef de juridiction sous réserve des nécessités du service.

Voir les articles L. 642-1 et L. 642-2 du code général de la fonction publique et le décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation pour davantage d'information.

## — I. Congé pour formation syndicale —

Sur ce point, voir *Chapitre 7 / I / B / 1 / 1.4 (Les congés pour formation syndicale)* du présent guide.

## — J. Congés liés à la formation —

---

S'agissant des congés liés à la formation (congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences...), voir la partie dédiée *Chapitre 3 / II / C (Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle)* du présent guide.

Retrouvez l'infographie sur les congés et les autorisations d'absence p. 272.