

5



*Temps
de travail,
congés
et RTT*

Temps de travail, congés et RTT

Liste des textes applicables :

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 portant fixation des taux des cotisations d'assurance maladie, invalidité et maternité des régimes de sécurité sociale des fonctionnaires, des ouvriers de l'État et des agents permanents des collectivités locales

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Arrêté du 28 février 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État aux membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel

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 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, comme pour l'ensemble de la fonction publique, 1 607 heures par an.

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 tel qu'il résulte 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 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



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 auprès des magistrats, en 2012, en 2015 puis en 2019 trois 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 magistrats 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 magistrats. Il est vrai que le gestionnaire, après une longue période de déni, et devant les résultats catastrophiques, pour lui, du baromètre social mis en œuvre au cours de l'année 2017, a admis l'urgence de répondre à ce problème majeur, et avait confié à la MIJA, le soin de mener une réflexion sur la mesure de la charge de travail des magistrats et de proposer des perspectives d'évolution.

C'est peu dire que les suites données à ce rapport vont du décevant à l'alarmant, voire à l'inadmissible. Certes, à cette occasion, le Conseil d'État a dressé trois constats auxquels nous pouvons souscrire : le sentiment profond et général d'usure des magistrats face à une charge de travail démultipliée, parcellisée (les audiences collégiales ne représentant plus, en tous cas dans les tribunaux administratifs, qu'une partie de la charge de travail des magistrats, toutes fonctions et grades confondus) 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 à la baisse en vue du traitement des contentieux de grand volume, et dont l'interprétation varie grandement selon les juridictions; la nécessité d'une révision profonde de la détermination des objectifs de production des magistrats administratifs.

Cependant, la mise en œuvre des politiques qu'imposent ces constats se fait attendre. Pis : elle se traduit dans les faits, comme le révèlent les rapports de missions d'inspection, par une invitation faite aux chefs de juridiction par le Conseil d'État à mettre en place des objectifs individuels ou collectifs de production propres à leur juridiction, assignés à chaque magistrat ou, le cas échéant, à chaque formation de jugement, sans plus aucune référence à une quelconque norme nationale qui garantisse l'homogénéité de la mesure de la charge de travail des magistrats et qui fixe une limite à cette charge. En outre, si une partie des prémisses qui la fondent peut être admise, notamment l'utilité de laisser plus d'autonomie aux juridictions, qui peuvent être confrontées à des enjeux différents en matière de priorités de traitement des dossiers, la disparition de tout référentiel national ne saurait être acceptée. En effet, elle ne pourrait que se traduire par une course à la productivité entre juridictions, dont les présidents seront mis ou se mettront eux-mêmes en concurrence.

Le SJA affirme donc son opposition à la disparition de toute norme nationale à l'occasion de la remise en cause de la norme « Braibant » et appuie le principe d'une norme protectrice des magistrats, prenant en compte, dans la mesure de la charge de travail des magistrats, l'ensemble des tâches juridictionnelles qui leurs sont assignées, notamment les permanences, ainsi que les fonctions administratives obligatoires qui peuvent leur être confiées.

III. LE TEMPS PARTIEL

Liste des textes applicables :

Ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif

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 —

Tous les fonctionnaires titulaires, et donc les 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 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 du magistrat administratif (article 37 bis la loi du 11 janvier 1984).

1.1 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 *IV / 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 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 à l'article L. 5212-13 code du travail, peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit 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 du médecin de prévention.

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

Pour 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 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 magistrats administratifs, d'une valeur supérieure, et en application duquel un magistrat ne peut recevoir, sans son consentement, une affectation nouvelle, même en avancement.

2. Le temps partiel sur demande

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 du chef de juridiction ou, pour ceux-ci, 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.

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 magistrats, seules deux possibilités sont envisageables en pratique :

- La réduction hebdomadaire du temps du travail (ou, pour 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 magistrat définit avec son chef de juridiction la répartition sur l'année des périodes travaillées et non-travaillées.

Nous conseillons aux magistrats 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 le président de chambre et le chef de juridiction.

3. La rémunération

Seuls les magistrats 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 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 ce tableau :

Proratisation 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 ^{èmes})
90% (temps partiel sur demande uniquement)	91,4% (32/35 ^{èmes})

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.

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. 38 de la loi du 11 janvier 1984).

Le temps partiel 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 magistrats à temps partiel est proratisée à partir

de cette base. Par un exemple, un magistrat dont la quotité de travail est de 80% verra son CET alimenté de $(8 * 0,8)$ 6,4 jours de RTT.

4.3 Sur la retraite

Pour les magistrats qui continuent à cotiser dans le système actuel de retraites, le temps partiel est comptabilisé comme un temps complet pour la détermination des droits à pension dans les cas suivants (art. L. 9 du CPCMR) :

- 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 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	22,01%
60%	2 ans 6 mois	19,77%
70%	3 ans 4 mois	17,54%
80%	5 ans	15,3%
90%	10 ans	13,07%

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 du chef de juridiction.

Pour les temps partiels accordés de plein droit à raison de l'état de santé du magistrat, l'avis (obligatoire) du médecin de prévention est réputé rendu s'il ne s'est pas prononcé 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 expresse ».

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 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. 37 de la loi du 11 janvier 1984).

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 « contre un refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ».

5

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

— 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 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 du magistrat à temps partiel, lequel verra en revanche l'alimentation de son CET amputée (cf. *infra*).

Les magistrats administratifs sont purement et simplement 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 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) :

 <https://intranet.conseil-etat.fr/Ressources-Humaines/Espace-magistrats/Emplois-et-carrieres/Temps-de-travail>

Les actions et revendications du SJA

sj

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 magistrat. Il a ainsi fallu lutter fermement pour que l'arrêté du 5 juillet 2004 reconnaisse 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 nous ont été octroyés en 2004. Ce volume annuel n'a pas évolué depuis.

Le SJA a sollicité en 2020 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 plus important.

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 qui suivent la formation initiale au CFJA ne disposent pas d'un compte épargne-temps.

Sauf cette hypothèse, chaque magistrat dispose de plein droit d'un CET, et non sur demande comme c'est le cas dans le droit commun. Ceux qui rejoignent le corps après avoir été agent public (titulaire ou contractuel) 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. C'est le cas notamment pour les magistrats qui sortent du CFJA ou lors des départs et retours de détachement. Pour les magistrats affectés en juridiction à la sortie de la formation initiale, la période de mi-norme ne peut justifier une réduction du nombre de jours de RTT crédités sur leur CET.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 115 de la loi de finances pour 2011, les congés liés à l'état de santé du magistrat 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 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 magistrat doit être informé chaque année par 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 40 jours.

Les actions et revendications du SJA

sja

Dès les origines de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, le SJA a dû batailler pour que le dispositif soit appliqué aux juridictions administratives, ce qu'il a été tardivement et de manière insatisfaisante.

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.

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

L'organisation du travail des magistrats administratifs a justifié que les magistrats 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. Nous invitons les magistrats à exercer ces options, dès lors qu'à défaut de choix par l'intéressé, celui-ci est réputé avoir opté pour la moins intéressante, soit le versement au RAFP (cf. point c) du 2 ci-dessous).

2.1 Pour les jours crédités sur le CET dit « historique » (avant 2009)

Pour les jours inscrits sur le compte avant le 31 décembre 2008, les magistrats devaient demander, au plus tard avant le 31 décembre 2009, le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur le compte en vue d'une utilisation sous forme de congés. En l'absence de demande, les jours épargnés sont pris en compte au sein du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP).

Pour les magistrats qui disposeraient encore d'un CET dit « historique », si les jours qui y figurent sont inférieurs au nombre de vingt, ils ne peuvent les prendre que sous forme de congés (voir ci-dessous). Pour la fraction qui excède le seuil de vingt, ils peuvent demander leur indemnisation ou le versement au RAFP.

2.2 Pour les jours crédités sur le CET depuis le 1^{er} janvier 2009

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

a. L'utilisation sous forme de congés

La demande doit être soumise 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 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 du chef de la juridiction d'accueil est également requis.

Le SJA a accompagné plusieurs collègues confrontés à des refus de RTT que nous estimons 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 (tels un taux de couverture dégradé) 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 prévu que les droits à congés utilisés au titre du CET doivent être 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 d'utiliser son CET individuellement : les difficultés organisationnelles temporaires que son absence pourrait induire peuvent le plus souvent être surmontées assez aisément.

Un cas particulier : depuis le 1^{er} 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 congés.

b. La monétisation

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) et hors impôt sur le revenu.

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

Nous déconseillons aux magistrats cette option. Outre que, là encore, le versement effectif au régime additionnel sera amputé de la CSG et de la CRDS, la rentabilité est très faible : le versement d'une centaine de jours de RTT apporte une rente mensuelle d'environ 45 euros ; il faut donc attendre près de 25 ans pour que le montant de rente atteigne celui de la monétisation.

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 se trouve en congé pour raisons de santé ou en congé maternité corresponde à une période durant laquelle les magistrats 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 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. L'administration en a tiré – par circulaire – toutes les conséquences en demandant aux « chefs de service » d'accorder automatiquement les reports dans les cas mentionnés ci-dessus (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).

La circonstance que le système de congés des magistrats soit déterminé forfaitairement et, en règle générale, sans contrôle de la hiérarchie sur la répartition entre temps de travail et temps de repos ne fait pas obstacle à l'application de cette règle, qu'il appartient au Conseil d'État et aux chefs de juridiction de la mettre en œuvre.

— Le conseil du SJA : réclamez !

sj

Il appartient notamment aux magistrates et magistrats dont le congé maternité ou le congé maladie d'une durée substantielle a coïncidé avec la période des congés de fin d'année ou la période estivale 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 un magistrat de donner des jours de repos à un autre agent public relevant du même employeur, parent d'un enfant de moins de vingt ans gravement malade.

Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif similaire au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

5

— B. Les congés bonifiés

Dans les conditions de droit commun, et notamment celles du décret du 20 mars 1978, 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^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} et le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} et le 11 novembre et, enfin, le 25 décembre. A ces jours, s'ajoutent pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin ainsi que la Moselle le Vendredi Saint et le 26 décembre.

Les magistrats administratifs bénéficient en principe, comme tout agent public, de ces jours fériés. En pratique, aucune conséquence n'en n'est habituellement 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

sja

Le SJA revendique qu'il soit mis fin à cette incongruité et que 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 du SJA

sja

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

Dans le cadre de la démarche de certification « diversité et égalité » de la juridiction administrative, il a réclamé et obtenu que soit créé un groupe de travail dédié aux conséquences de la parentalité. Les travaux de ce groupe, auquel le SJA a activement contribué, ont débouché sur une note du 9 mars 2020 du secrétaire général du Conseil d'État, disponible sur l'intranet :

<https://intranet.conseil-etat.fr/Media/Intranet/document/actualites/note-parentalite>

Cette note rappelle les droits des magistrats en la matière, notamment le maintien des fonctions de rapporteure publique au retour de congé maternité et, de manière plus générale, l'interdiction absolue d'exiger sous quelle que forme que ce soit un travail de préparation de projets ou de conclusions pendant le congé maternité, ainsi que la nécessité de respecter pleinement les dispositions relatives au congé paternité.

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 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.

N'hésitez pas, si vous en ressentez le besoin, à prendre rapidement l'attache du médecin de prévention de votre juridiction, dont les coordonnées peuvent être obtenues au secrétariat de la présidence. En règle générale, il s'agit 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 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 magistrats administratifs, prévoit que sous réserve des nécessités du service, 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 magistrate ou le magistrat, en tant que 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. Le congé de maternité est en principe de 16 semaines au total, divisées entre :

- un congé prénatal qui débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- un congé postnatal qui dure 10 semaines après l'accouchement.

A partir du troisième enfant, ou lorsque la magistrate assume déjà la charge d'au moins deux enfants dans son foyer, le congé maternité est porté à 26 semaines, réparties entre 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.

Pour des jumeaux, le congé prénatal est de 12 semaines et le congé postnatal est porté à 22 semaines. Pour des triplés ou plus, le congé prénatal est de 24 semaines et le congé postnatal de 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.

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 :

- 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)
- semaines après le congé postnatal.

1.4 Les aménagements possibles du congé maternité

Des aménagements peuvent être apportés aux principes énoncés ci-dessus.

Report du congé prénatal sur le congé postnatal. Vous pouvez 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 de votre médecin, soit en une seule fois pour une durée maximale de trois semaines, soit sous la forme d'un report d'une durée fixée par votre 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.

Anticipation du congé prénatal. Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal de deux semaines (quatre semaines en cas de grossesse gémellaire) si vous vous (ou votre foyer) avez déjà au moins deux enfants à votre charge ou si vous avez déjà mis au monde deux enfants nés viables. La durée de votre congé postnatal sera réduite d'autant.

Accouchement précoce ou tardif. En cas d'accouchement avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement et prolonge d'autant le congé postnatal. 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, ou encore de la NBI pour les présidentes de chambre. 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, des droits à la formation continue ou encore sur l'appréciation de la manière de servir.

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

Les magistrates dont le congé maternité chevauche les fêtes de fin d'année ou la période estivale 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 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 communiquées 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, ce qui conduit nécessairement à repousser la remise des premiers dossiers après le retour de l'intéressée d'un « délai raisonnable », qui peut être évalué à entre une et deux audiences environ, soit une vingtaine de jours, délai qui doit être augmenté si l'instruction du stock n'a pas été prise en charge par un collègue durant l'absence de la magistrate.

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

La loi du 6 août 2019 a modifié l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit désormais explicitement des autorisations spéciales d'absence à l'occasion de certains événements familiaux. Un décret en Conseil d'État, qui n'a pas encore été publié, doit déterminer la liste de ces autorisations.

Ces autorisations sont actuellement prévues pour la naissance d'un enfant, par une instruction du 23 mars 1950. À l'occasion de la naissance d'un enfant, il est accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère des autorisations d'absence de trois jours. Ces autorisations sont accordées par le chef de juridiction et correspondent à trois jours ouvrés

qui entourent de quinze jours la naissance de l'enfant. Lorsque le décret d'application de l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 sera publié, il sera susceptible de modifier la nature et le nombre de jours de ces autorisations d'absence.

En sus, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui doit être pris dans les quatre 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 onze jours calendaires fractionnables en deux périodes, dont l'une au moins de sept jours.

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

Le conseil du SJA

sja

Compte tenu des modalités de travail des magistrats, il est conseillé de fractionner les onze jours calendaires en deux périodes de 7 + 4 jours dont la première comprend un week-end; sera ainsi couverte une quinzaine de travail qui entraîne la décharge pure et simple d'une audience.

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 page ci-contre.

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

4. Le congé parental

4.1 Principe et mise en œuvre

Le congé parental est une position administrative dans laquelle 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.

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	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe	22 semaines	22 semaines + 18 jours

La demande doit être présentée par courrier au moins deux mois avant le début souhaité du congé parental. 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.

En revanche, il ne peut être pris qu'une seule fois et de manière continue; un magistrat 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 du magistrat durant le congé parental

Durant le congé parental, et depuis la loi n° 2019-628 du 6 août 2019, le magistrat 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, depuis cette même loi, assimilée 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 magistrat peut solliciter le versement de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Le magistrat conserve ses droits en matière de formation.

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.

Dans le cas d'adoption, d'autres règles s'appliquent (art. 54 de la loi du 11 janvier 1984).

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 deux 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 magistrats détachés, le détachement est prolongé d'autant.

5. Le congé de présence parentale

En application de l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 et du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale, le congé de présence parentale est accordé au magistrat 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 du magistrat. Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. 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, 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.

6. Le congé de solidarité familiale

En application du 9° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, le magistrat 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) ou sous forme de travail à temps partiel (de 50% à 80%).

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 le magistrat peut prétendre au versement d'une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie, dont la durée et le montant varient selon le choix du magistrat quant à la prise du congé.

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

7. Le congé de proche aidant

En application du 9° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, le magistrat 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 d'une particulière gravité.

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 fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré mais une indemnisation, qui doit être ultérieurement précisée par voie réglementaire, est prévue. 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.

— 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 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, même si 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.

Depuis longtemps, le SJA s'est battu pour que les magistrats 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 magistrat.

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

L'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 a été modifié par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour y insérer un alinéa nouveau dont il résulte que 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. Des mesures réglementaires viendront préciser ce nouveau régime.

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 donc aux magistrats, 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 qui élèvent seuls leur(s) enfant(s) 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.

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

En application de l'instruction du 23 mars 1950, tout magistrat 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 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 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 le magistrat vivait en couple, de son père ou de sa mère ou encore d'un enfant.

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

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

La loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a prévu directement, au II de l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983, que les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cela bénéficie évidemment aux magistrats.

Lorsque l'enfant (ou la personne à la charge effective et permanente du magistrat) est âgé de moins de 25 ans :

- la durée de l'ASA est portée à sept jours ouvrés;
- 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.

2. Les autorisations d'absence pour les fêtes religieuses

En application de la circulaire du 12 février 2012, les chefs de juridiction peuvent accorder aux magistrats des autorisations d'absence à l'occasion de certaines fêtes religieuses non catholiques ou protestantes. Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service. Les magistrats concernés sont notamment ceux de confessions arménienne, bouddhiste, juive, musulmane ou orthodoxe, les principales fêtes catholiques et protestantes bénéficiant des jours fériés communs à tous.

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 locaux

Pour permettre le bon exercice de leur mandat, les magistrats qui seraient 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 aux articles 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 articles 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 articles 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 magistrats 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.

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

Durant l'épidémie de covid-19, les magistrats qui étaient dans l'impossibilité totale de travailler ont été placés en autorisation spéciale d'absence.

— F. Les congés pour raisons de santé —

Liste des textes applicables :

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, art. 34

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

Depuis longtemps, le SJA a œuvré, notamment via ses représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour que les droits des magistrats 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 SJA en juridiction et vos élus sont là pour vous accompagner.

1. Le congé de maladie ordinaire

Sur transmission d'un arrêt de travail dressé par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme, le magistrat est placé en position de congé de maladie ordinaire (CMO). L'arrêt de travail doit être adressé 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 (2° de l'art. 34 de la loi du 11 janvier 1984). L'année médicale est glissante et s'apprécie de date à date, en incluant tous les jours calendaires. Lorsqu'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 comité médical (art. 7 du décret du 14 mars 1986).

Le jour de carence s'applique aux magistrats, sauf en cas de grossesse, de rechute (nouveau 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». Le magistrat reste à plein traitement si sa 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 (2° de l'art. 34 de la loi du 11 janvier 1984).

2. Le congé de longue maladie

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 (3° de l'art. 34 de la loi du 11 janvier 1984). 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, le magistrat doit faire parvenir à la section des affaires médicales via son chef de juridiction une demande, accompagnée d'un certificat 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 comité médical. Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande 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 le magistrat.

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.

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

Un rapport écrit du médecin 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 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, le fonctionnaire est rémunéré à demi-traitement. La part fonctionnelle des primes est toutefois suspendue dès le début du CLM, ce qui entraîne une baisse très substantielle de la rémunération. En cas de CLM fractionné, le fonctionnaire 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

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 avis favorable du comité médical (art. 41 du décret du 14 mars 1986).

Après un congé de longue maladie, le magistrat a la possibilité de reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique (voir *infra*, point 7 du présent F).

3. Le congé de longue durée

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 1996: affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

3.1 Attribution et durée

Le CLD peut 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, le magistrat doit avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (un an). Il 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, vous pouvez demander à rester en CLM à demi-traitement. L'administration vous l'accorde ou vous place en CLD après avis du comité 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, le fonctionnaire doit faire parvenir à la section des affaires médicales via 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'examen médicaux).

L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical. Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du magistrat.

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 la première demande. 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

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 (4° de l'art. 34 de la loi du 11 janvier 1984). Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée. La part fonctionnelle des primes est toutefois suspendue 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

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 comité médical. Après un congé de longue maladie ou un CLD, 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 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 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 comité médical estime que le magistrat 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 le vice-président du Conseil d'État après avis du comité médical. En revanche, lors du deuxième renouvellement et en cas de renouvellement exceptionnel une troisième fois, c'est la commission de réforme qui est consultée.

4.2 Rémunération

Pendant la durée de la procédure requérant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme ou de ces deux instances, 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, 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 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 le magistrat est inapte partiellement, son poste doit être adapté. En cas d'impossibilité, il peut être reclassé dans un autre corps, en pratique le corps des administrateurs civils du Conseil d'État.

Si le magistrat est déclaré définitivement inapte, il peut être mis à la retraite pour invalidité ou licencié purement et simplement s'il ne remplit pas les conditions pour se voir octroyer une pension.

5. Le maintien des droits du magistrat en congé pour raisons de santé

5.1 La rémunération

Au-delà du droit à traitement, 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.

La NBI est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire tant que le magistrat en CMO ou CLM n'est pas remplacé dans ses fonctions. Elle est versée en intégralité uniquement pour les maladies professionnelles ou accidents de travail ou de trajet. En cas de congé de longue durée, elle est suspendue.

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 de la commission de réforme ou du comité médical.

Lorsque le magistrat est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée après un congé maladie ordinaire, il 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.

Attention à votre rémunération qui, notamment en cas de placement en congé de longue durée ou de congé de longue maladie, chute très rapidement compte tenu de la part essentielle des primes dans notre rémunération.

En cas de difficultés, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants SJA, notamment ceux siégeant au conseil d'action sociale.

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 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 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 est affecté 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

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'État, pris pour l'application de l'article 21 bis de la loi du 11 juillet 1983, a modifié le régime du congé en cas de maladie ou accident professionnels.

En cas d'accident de service ou de trajet ou de maladie professionnelle imputable au service le magistrat peut être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service: 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 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 (même la NBI), et 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. 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 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 ou lorsque le magistrat 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.

Le magistrat doit adresser sa demande de reprise de travail à temps partiel thérapeutique à son chef de juridiction, accompagnée de l'avis du médecin traitant, lequel peut se rapprocher utilement du médecin de prévention. Le magistrat 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 comité médical ou, quand le temps partiel thérapeutique fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, la commission de réforme sont saisis par l'employeur uniquement lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

L'avis du comité médical départemental est consultatif. Le cas échéant le comité médical supérieur peut être saisi. L'avis de la commission de réforme départementale doit, quant à lui, être favorable pour qu'un temps partiel thérapeutique puisse être accordé.

La décision d'accorder ce temps partiel, sa durée et son taux, est prise par le vice-président du Conseil d'État. La durée d'un temps partiel thérapeutique est d'un an maximum par affection, par période de trois mois et par période allant jusqu'à six mois après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. La quotité de travail peut varier sur avis du comité médical ou de la commission de réforme à l'occasion de chaque période successivement accordée.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le SFT sont perçus intégralement mais les primes et indemnités sont versées au prorata. Les périodes de temps partiels thérapeutiques sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la retraite. L'abondement du CET n'est pas proratisé.

Le retour à temps complet intervient sans formalisme.

Si la durée maximale de temps partiel thérapeutique est épuisée (un an) et que le magistrat n'est pas apte à reprendre à temps plein, il 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. Comité médical et commission de réforme

Les revendications du SJA

sja

En matière de comité médical, de commission de réforme ou encore de mise en disponibilité d'office, 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 comités 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).

8.1 Comité médical

a. Les comités médicaux départementaux

Les comités médicaux dont relèvent les magistrats administratifs sont ceux du département dans lequel se situe le siège de la juridiction d'affectation de l'intéressé ou, à défaut d'affectation, du département 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 la prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs, l'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie et de longue durée, la réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, l'aménagement des conditions de travail du magistrat après congé ou disponibilité, 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 magistrat.

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

b. Le comité médical supérieur

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

Il se prononce uniquement sur dossier.

8.2 Commission de réforme départementale

La commission de réforme est une instance consultative médicale qui, contrairement au comité médical, comprend des représentants du personnel, puisqu'y siègent sous la présidence du préfet ou de son représentant « *Deux représentants du personnel appartenant au même grade ou, à défaut, au même corps que l'intéressé, élus par les (...) représentants élus de la commission administrative paritaire centrale* ».

Là encore, on constate le caractère parfaitement inadapté des textes à la situation des magistrats administratifs. Faute de commission administrative paritaire, il est lorsque, exceptionnellement, une commission de réforme doit siéger, demandé aux organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire disposant d'au moins un siège au CSTACAA, de désigner chacune un représentant, ce qui reste une construction juridique au mieux imparfaite.

La commission de réforme est consultée notamment sur l'octroi du congé de maladie ou de longue maladie, l'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, la réalité des infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité, l'application des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite ou encore l'application, s'il y a lieu, des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Vos droits – Le secrétariat de la commission de réforme doit vous informer de la date à laquelle la commission examinera votre dossier, de votre droit à vous faire communiquer votre dossier et de la possibilité de vous faire entendre ainsi que de faire entendre le médecin de votre choix. Votre dossier (partie administrative) doit être mis à votre disposition huit jours au moins avant la séance de la commission de réforme. L'avis peut vous être communiqué à votre demande.

La décision administrative est prise par le gestionnaire sans autre avis, notamment du CSTACAA.

– G. Magistrat 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.

Le conseil du SJA

sj

N'hésitez pas, en cas de difficulté, à saisir l'un de vos représentants SJA au CHSCT, dont la liste peut être obtenue sur notre site internet, pour vous aider à faire valoir vos droits : www.lesja.fr

1. Magistrats concernés et démarches

Tout magistrat peut se voir accorder la RQTH s'il 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 a demandé le bénéfice de l'allocation adulte handicapé. Compte tenu des plafonds de ressources pour en bénéficier, qui excluent en principe les magistrats, 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 magistrats 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'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; cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 40 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État); 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 pour représentation —

Le magistrat désigné représentant d'une association (loi 1901 ou relevant du régime d'Alsace-Moselle) ou d'une mutuelle pour siéger dans une instance (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. Voir le 10° de l'art. 34 de la loi du 11 janvier 1984 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.

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

Il est en partie cumulable avec le congé pour formation syndicale.

— I. Congé pour formation syndicale —

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

— 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.