

CHAPITRE 5. TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

I. – LES TEXTES APPLICABLES

Le statut de la magistrature étant muet sur ce point, le temps de travail et les congés des magistrats sont régis par les textes suivants :

L'article 64 de la Constitution renvoie à l'ordonnance statutaire ;

L'article 68 du statut de la magistrature mentionne que les dispositions du statut général des fonctionnaires concernant les différentes positions (activité, détachement, disponibilité, « sous les drapeaux » et congé parental) sont applicables aux magistrats, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux règles statutaires du corps judiciaire et sous réserve de dérogations expresses ;

Le décret n° 59-1078 du 11 septembre 1959 (art 7 et 8) relatif aux vacances judiciaires et aux conditions d'octroi des congés des magistrats ;

Dans sa décision du 29 janvier 2003, le Conseil d'État a rappelé que « les principes généraux qui régissent le droit de la fonction publique » sont « applicables aux magistrats sauf dispositions particulières de leur statut... » ;

La directive communautaire n° 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et applicable à la magistrature prévoit des garanties minimales, auxquelles les États membres peuvent déroger par des dispositions plus favorables ;

Le 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 » crée un régime commun applicable aux fonctionnaires d'État et aux magistrats de l'ordre judiciaire, sous réserve des adaptations spécifiques exigées par la nature et l'organisation du service judiciaire ainsi que par le contenu des missions des magistrats. Il prévoit que ces adaptations sont définies par arrêté conjoint du garde des Sceaux, ministre de la Justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget (article 10 bis du décret) ;

L'arrêté du 27 juin 2006 portant application du décret n° 2000-815 est relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (outre l'arrêté du 22 août 2008, modifié par arrêté du 10 décembre 2018, plus spécifique aux magistrats de l'ENM) ;

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, régit les congés des magistrats ;

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002, les arrêtés du 28 août 2009, du 30 décembre 2009 et celui du 11 mai 2020 (dispositions temporaires pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19) fixent les règles relatives au compte épargne temps dans la magistrature.

II. – LA DURÉE DU TRAVAIL

A. - LE CYCLE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

En application de l'article 10 du décret du 25 août 2000, les magistrats en qualité de « personnels chargés (...) de fonctions d'encadrement, (...) de fonctions de conception (...) bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail » peuvent faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu de leurs missions.

Ils ne sont pas soumis au régime des 35 heures. Ils n'ont donc pas, en dehors des nécessités du service, d'obligation particulière d'assiduité, ou de « pointage ».

Pour autant, ils n'ont pas vocation à voir leur temps de travail étendu à l'infini. L'article 3 du même décret instaure des garanties et un temps de travail maximal à ne pas dépasser.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

La durée du repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieure à 35 heures.

B. - LE CYCLE DE TRAVAIL QUOTIDIEN

1. - La durée quotidienne du travail

Elle ne peut excéder 10 heures et l'amplitude maximale de la journée est fixée à 12 heures.

Les magistrats doivent bénéficier d'un repos minimum quotidien de 11 heures. Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

2. - La durée des audiences

La circulaire dite « Lebranchu » (note SJ-01-134 Cab Dir./6.06.01) est toujours en vigueur. Le directeur des services judiciaires s'est même précisément fondé sur les préconisations qu'elle comporte pour lancer une étude approfondie visant à résoudre le problème des audiences tardives, dans le prolongement de l'action de l'USM ayant dénoncé en novembre 2021 le fait que près d'un tiers des audiences pénales se terminent au-delà de 21 heures.

Les audiences se déroulant sur une demi-journée ne doivent pas excéder 6 heures (délibéré compris). Les audiences organisées sur plus d'une demi-journée ne doivent pas dépasser, en principe, la durée de 8 heures.

En cas de circonstances tout à fait exceptionnelles (par exemple aux assises) la durée d'une audience sur une journée peut dépasser 8 heures mais sans excéder 10 heures.



C. - LES ASTREINTES ET PERMANENCES

L'indemnisation des astreintes (récemment revalorisée et étendue, satisfaisant en cela à une revendication ancienne de l'USM : voir chapitre 4) ne saurait justifier des entorses aux règles relatives au temps de travail appelées ci-dessus.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif (art. 5 du décret du 25 août 2000).

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. 2 du même décret).

En conséquence, le temps d'intervention le week-end, au tribunal ou hors de son domicile, doit nécessairement être comptabilisé comme du travail effectif et donc compter dans la durée du cycle hebdomadaire.

Il ne semble pas que la jurisprudence se soit spécifiquement prononcée sur le statut des permanences téléphoniques. Cependant, l'analyse de la jurisprudence laisse penser que si la permanence téléphonique est intense durant les fins de semaine, elle doit être assimilée à du travail effectif. En revanche, s'il ne s'agit que d'une simple disponibilité, il s'agit alors d'une astreinte.

Un raisonnement similaire peut être tenu pour les permanences de nuit. Un parquetier sera en travail effectif s'il est présent au tribunal ou de TTR à domicile « sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

En cas de travail effectif, les règles du cycle de travail quotidien (repos de 11 heures minimum) et hebdomadaire (48 heures maximum par semaine) sont applicables. Certains chefs de juridiction commencent, mais encore trop rarement, à décliner ces règles dans des consignes écrites. Les commissions restreintes et assemblées générales constituent le lieu de discussion à privilégier afin d'harmoniser les pratiques inégales entre les parquets, dans l'attente d'instructions claires de la DSJ.

D. - DURÉE DU TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL

I. - Historique de la réflexion sur la charge de travail

L'affaire dite « de Pornic » en 2011 avait mis en lumière l'incapacité des services, notamment de l'application des peines et d'insertion et de probation, à faire face à moyens constants à l'ensemble de leurs missions. Dix ans après, la « Tribune des 3000 » du 23 novembre 2021 remettait à l'avant-scène les conditions de travail indignes des magistrats, en lien avec l'insuffisance des effectifs. Elle regrettait ainsi de devoir « juger vite et moins bien ».

Un groupe de travail sur la charge de travail des magistrats s'est réuni à compter de mars 2011 et de manière régulière jusqu'à fin 2013. L'une des principales difficultés rencontrées était alors le manque de données statistiques fiables permettant d'évaluer la charge de travail actuelle des magistrats, afin de les confronter aux propositions de référentiels quantitatifs, lesquels devaient permettre de préserver une qualité minimale de la justice. Le groupe a établi des fiches par fonction afin d'appréhender en détail l'ensemble des missions des magistrats.

Des groupes de travail thématiques ont également été mis en place dès fin 2010 pour réfléchir à l'amélioration de l'organisation des services, certains proposant une évaluation de la charge de travail (service de l'application des peines, juridictions pour mineurs), d'autres pas (tribunal d'instance).

En 2014, un rapport d'étape et une première proposition de référentiels d'activité ont été adoptés par le groupe de travail principal. Ils n'ont pas fait l'objet d'une publication.

Face à cette inertie, l'USM a publié l'ensemble des documents sur son propre site internet, a réclamé la reprise des travaux et une phase de « test » en juridiction de la pertinence des chiffres proposés.

Quelques réunions de travail thématiques ont été organisées par la DSJ entre 2015 et 2016 : JLD, cour d'assises. Un nouveau groupe a été réuni sur le thème du parquet à partir de fin 2016 et a proposé un rapport accompagné d'un référentiel d'activité en février 2018.

2. - Reprise des groupes de travail sur l'évaluation de la charge de travail

Par courrier du 15 mai 2019, en réponse à une demande de l'USM, la ministre de la Justice a indiqué souhaiter relancer la réflexion sur l'évaluation de la charge de

travail afin de disposer d'un « outil d'allocation des moyens » pour « répartir les postes de magistrats ». Il ne pouvait en être autrement : le rapport de l'Inspection générale de la Justice sur l'attractivité des métiers du ministère public, remis fin 2018, (voir encadré) confirmait le caractère inéluctable de la réévaluation des moyens en ressources humaines du parquet, alors que la Cour des comptes, en 2018, insistait sur « la nécessité pour la Justice de se doter d'outils d'évaluation de la charge travail, permettant une meilleure connaissance de l'activité des juridictions ainsi qu'une meilleure allocation des effectifs à leur profit ». Elle a renouvelé ces mêmes observations dans son rapport d'octobre 2021.

L'importance de ces référentiels, tant pour adapter la localisation des emplois, que pour le travail au quotidien et l'évaluation de l'activité des magistrats, justifie de ne pas sacrifier la méthode sur l'autel d'un calendrier devenu urgent à force de le reporter, ce à quoi la DSJ a finalement consenti.

L'USM estime que la réflexion sur la charge de travail, certes nécessairement quantitative, ne peut faire l'économie de l'aspect qualitatif. La qualité de la justice dépend autant du respect de délais raisonnables de traitement des affaires que de la préparation active des dossiers, de l'écoute attentive du justiciable, de la qualité du délibéré en collégialité, mais aussi de la qualité des décisions rendues sur le fond (motivation, bonne application de la règle de droit) comme sur la forme. Elle doit également prendre en compte l'activité dite de soutien (ensemble des tâches non liées directement à l'activité juridictionnelle), la formation obligatoire et l'actualisation des connaissances.

La détermination d'une norme objective de travail par fonction et par contentieux apparaît protectrice pour les magistrats, afin qu'ils ne se voient plus imposer des charges de plus en plus lourdes, au nom des statistiques, sans égard pour leur santé, leur équilibre ou leur vie personnelle et familiale.

Alors que le groupe de travail a repris ses travaux fin 2019, le flou entretenu sur la méthode de travail est venu brouiller le message et les objectifs annoncés. En outre, des initiatives parallèles ont émergé, venant interférer avec les travaux du groupe dédié.

Ainsi, l'intervention tardive de l'IGJ dans ce groupe de travail, missionnée par le garde des Sceaux en avril 2021, a provoqué une certaine confusion : l'expérimentation attendue du projet de référentiel s'est traduite par des questionnaires Sphynx, rédigés par l'IGJ et à première vue déconnectés des objectifs d'évaluation de la charge de travail et des travaux rigoureux menés par le groupe de travail.

De même, la diffusion d'un référentiel établi unilatéralement par la CNPTJ en septembre 2021, puis la demande adressée par le DSJ aux chefs de cours aux fins de recensement des besoins en magistrats dans les juridictions fin 2021, risquent de faire perdre sa crédibilité et sa portée au référentiel qui émanera du groupe de travail.

En effet, un tel outil est indispensable pour permettre aux chefs de juridictions mais aussi à chaque collègue d'évaluer au plus juste sa charge de travail, de répartir équitablement les charges et d'évaluer les besoins en effectifs, en les adaptant aux réformes et charges nouvelles ainsi qu'aux spécificités locales, avec pour préoccupation première la qualité de la justice rendue et l'intérêt du justiciable.

L'USM considère que les questionnaires sur l'évaluation des charges de travail, diffusés par l'IGJ dans les juridictions expérimentales désignées, ne sauraient répondre à l'objectif initialement avancé. Par une note adressée au DSJ et aux membres du groupe de travail le 17 décembre 2021, l'USM a appelé à un changement de méthode.

L'USM continuera de participer activement aux différents groupes de travail thématiques et fera valoir ses observations sur les référentiels qui devront être élaborés à l'issue des expérimentations qui se dérouleront par fonctions dans les 20 juridictions-tests choisies. Des communications régulières seront diffusées sur notre site.

Les normes nationales devront, en tout état de cause, être appliquées avec souplesse afin de tenir compte des dossiers particulièrement lourds, de l'évolution de la législation, mais aussi de la situation de collègues qui viennent de sortir de l'École ou d'être nommés dans de nouvelles fonctions, généralement moins performants.

L'USM souhaite enfin qu'un comité de suivi et d'adaptation du référentiel puisse se mettre en place pour le mettre à jour régulièrement.

TEMPS DE TRAVAIL - CHIFFRES RETENUS PAR LA DSJ

La DSJ retient au titre du temps de travail des magistrats, les chiffres annuels de :

- 210 jours ;
- 1680 heures.

La DSJ ne nous a pas fourni le détail de son propre calcul, malgré notre demande.

L'USM n'est pas d'accord avec ce chiffrage. En effet, l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 évoque une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum. Cette durée annuelle correspond à 228 journées (365 - 104 samedis et dimanches - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés) de 7h de travail : $228 \times 7 = 1596h$, durée arrondie à 1600h, à laquelle on a ajouté les 7h de la journée de solidarité.

En outre, le nombre de jours travaillés est nécessairement inférieur à 210 jours puisque le nombre de jours ouvrés (hors samedis, dimanches et jours fériés) est en moyenne de 253 jours par an. Si l'on en déduit les congés annuels et RTT, le nombre de jours réellement travaillés ne peut être supérieur à 208 jours par an.

Ce chiffrage du temps de travail est important puisqu'il va permettre de déterminer les besoins en effectifs de magistrats une fois que le temps nécessaire à toutes les tâches par fonction aura été déterminé par le groupe de travail sur les charges de travail : il faudra diviser le temps global nécessaire pour traiter toutes les procédures entrantes par le nombre d'heures de travail annuel d'un magistrat (1 ETPT). A l'heure actuelle, les effectifs étant largement insuffisants, les magistrats ne comptent pas leurs heures et s'épuisent, la justice perd en qualité et les justiciables attendent trop longtemps.

Le rapport de l'Inspection générale de la Justice sur le défaut d'attractivité du parquet remis à la ministre de la Justice début octobre 2018 contient des recommandations intéressantes concernant notamment le respect des règles sur le temps de travail, dont l'une a été récemment adoptée et d'autres restent d'actualité :

- Recommandation n° 13 : permettre le versement de l'indemnité d'intervention en cas de travail effectif accompli par les magistrats du parquet à l'occasion des permanences de nuit ou de fin de semaine, en supprimant la condition de déplacement nécessaire à son versement : cette recommandation a reçu application avec le décret n° 2020-827 du 1^{er} juillet 2020.
- Recommandation n° 16 : élaborer une réglementation en vue de garantir aux magistrats de permanence les temps de repos journalier et hebdomadaire prévus par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.
- Recommandation n° 17 : calculer le nombre d'ETP nécessaires à la mise en œuvre des temps de repos compensateurs et les intégrer dans la localisation des emplois de magistrats du parquet.

L'action de l'USM a permis d'obtenir un certain nombre d'avancées (création puis revalorisation des indemnités d'astreinte, création de l'indemnité d'intervention même sans déplacement, création de postes de magistrats au parquet avec le développement du traitement en temps réel, création des assistants de justice, etc.) qui ont pu être étendues aux magistrats du siège.

Le rapport sur l'attractivité du parquet conforte les revendications anciennes de l'USM et démontre qu'il reste beaucoup à faire dans ce domaine. En effet, au-delà de la réforme du statut des magistrats du ministère public, l'USM demande également :

- que les emplois de magistrats du parquet vacants soient prioritairement pourvus ;
- que la circulaire de localisation des emplois tienne compte non de la pénurie des moyens alloués à notre ministère mais des besoins réels des juridictions (cf. rapport CEPEJ : <https://cutt.ly/uDOMFgp>)
- que le montant des indemnités d'astreinte soit revalorisé à la hauteur des contraintes pesant sur les magistrats et déplafonné.

PLAINTÉ DEVANT LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le 9 février 2022, l'USM a dénoncé à la commission européenne le non-respect par l'État français de la réglementation européenne en matière de temps de repos et d'amplitude maximale de travail des magistrats. Cette démarche inédite vise à attirer l'attention des autorités européennes sur la situation de la justice française. Si la plainte porte principalement sur le temps de travail des magistrats, elle évoque la souffrance au travail qui en découle ainsi que la violation des droits fondamentaux des justiciables et les condamnations de la France à de multiples reprises du fait du non-respect des délais raisonnables.

Voir le détail sur le site de l'USM : <https://cutt.ly/HDOImST>



III. – LE TEMPS PARTIEL

Textes applicables :

- Articles L612-1 à L612-15 du code général de la fonction publique (suivant ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code de la fonction publique, entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022)
- 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

Les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires, à l'exception de ceux dont le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, peuvent être autorisés :

- de droit, dans certaines circonstances ;
 - ou à leur demande, sous réserve des nécessités de service ;
- à accomplir leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Vous retrouverez sur le site intranet de la DSJ des fiches pratiques sur les temps partiels, les modalités de demande et les justificatifs à produire.

I. - Le temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est accordée, de plein droit, au fonctionnaire dans les situations suivantes (art L612-3 du code de la fonction publique) :

1.1 - À l'occasion de chaque naissance

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 années suivant l'arrivée au foyer de l'enfant. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

1.2 - Pour donner des soins

Au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Le bénéfice du temps partiel de droit cesse dès lors que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.

1.3 - Pour raison thérapeutique

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est aussi accordée de plein droit pour raison thérapeutique après avis le cas échéant du médecin agréé et du conseil médical (art 23-1 et suivants du décret du 14 mars 1986 médecin du travail (voir infra IV.F. - Les congés maladie).

2. - Le temps partiel sur demande

À leur demande, les magistrats peuvent être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, sous réserve des nécessités de service. Le refus opposé à une telle demande doit être précédé d'un entretien et motivé.

5

B. - LE RÉGIME DU TEMPS PARTIEL

1. - La quotité de temps de travail

Le travail à temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet (art. 1-2 du décret du 20 juillet 1982).

Le travail à temps partiel sur autorisation peut en outre être accordé à hauteur de 90 % du temps complet (art. 1 du décret du 20 juillet 1982).

2. - L'organisation du travail à temps partiel

Le service à temps partiel peut être organisé :

- dans un cadre quotidien : la durée de travail est réduite chaque jour ;
- dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours travaillés par semaine est réduit ;
- dans le cadre d'un cycle de travail ;
- dans un cadre annuel : des périodes travaillées et des périodes non travaillées se répartissent sur l'année civile (décret du 7 août 2002).

L'autorisation d'exercer à temps partiel est accordée par périodes de six mois à un an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois ans. À l'issue d'une 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. Nous vous conseillons de faire votre demande au moins deux mois avant le début ou le renouvellement de la mesure.

En cas de temps partiel annualisé, l'autorisation est accordée, dans la fonction publique d'État, par périodes d'un an, renouvelables deux fois par tacite reconduction.

3. - La rémunération

La rémunération (traitement indiciaire de base, indemnité de résidence, primes et indemnités) à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité de travail du magistrat dans les conditions suivantes :

TEMPS DE TRAVAIL	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION D'UN AGENT À TEMPS COMPLET
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
80 %	85,7 % (6/7 ^{es})
90 %	91,4 % (32/35 ^{es})

Les indemnités pour frais de déplacement sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Le supplément familial de traitement (SFT) ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

En cas d'annualisation du temps partiel, les magistrats et fonctionnaires perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute, calculée selon les modalités énoncées dans le tableau ci-dessus.

Les personnes autorisées à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

4. - Les incidences du temps partiel

4.1. - Sur la carrière

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion interne et à formation.

4.2. - Sur les congés

Les agents à temps partiel bénéficient, comme les agents travaillant à temps complet, de congés annuels d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit par exemple, pour un agent à 80 % travaillant 4 jours/semaine : $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours}$ de congés annuels/an (au lieu de 25).

Ils bénéficient en outre d'un nombre de jours de réduction du temps de travail fixé au prorata de leur quotité de travail, s'agissant de congés donnés pour compenser les heures travaillées au-delà du maximum légal (voir infra, IV. A. - Les repos légaux). Par exemple, un magistrat à 80 % bénéficiera de $20 \times 0,80 = 16 \text{ jours}$ de RTT au lieu de 20.

Les 2 jours de fractionnement restent accordés aux mêmes conditions qu'à temps plein (prendre au moins 8 jours de congés annuels en-dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre).

4.3. - En matière de retraite

Les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension (nombre de trimestres) dans les cas suivants :

- temps partiel de droit pour l'éducation d'un enfant né après le 1^{er} janvier 2004. Le dispositif concerne les deux parents, au besoin cumulativement ;
- temps partiel accepté à la condition que l'agent fasse une demande expresse au service gestionnaire pour cotiser à la retraite sur la base de son traitement à taux plein ;
- temps partiel pour raison thérapeutique.

En revanche, dans les autres cas, les services à temps partiel ne sont comptabilisés que pour leur durée effective : une année (4 trimestres) de service à 50 % ne permettra l'acquisition que de deux trimestres au titre des droits à pension. C'est en

particulier le cas pour les temps partiels de droit pour l'éducation d'un enfant né ou adopté avant le 31 décembre 2003, même si le temps partiel se déroule après le 1^{er} janvier 2004.

Cependant, en cas de temps partiel en fin de carrière, le montant du traitement pris en compte pour calculer la pension de retraite (traitement correspondant au dernier indice détenu depuis six mois au moment du départ à la retraite) est la valeur à temps plein (voir chapitre 10 sur les retraites).

5. - La modification ou la fin du temps partiel

Lorsqu'ils souhaitent mettre fin à leur temps partiel avant la date prévue ou modifier la quotité de travail en cours de période, les agents de l'État doivent en faire la demande au moins deux mois avant la date souhaitée.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, les magistrats sont réadmis de plein droit à occuper leur emploi à temps plein.

La réadmission 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.

IV. – LES CONGÉS

A. - LES REPOS LÉGAUX

Les modalités de travail des magistrats, eu égard à la nature de leurs fonctions et aux conditions d'exercice de celles-ci, ne relèvent pas d'un décompte horaire journalier du temps de travail.

L'arrêté du 27 juin 2006 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dispose qu'en application de l'article 10 bis dudit décret, les magistrats de l'ordre judiciaire exerçant leurs fonctions en juridiction ou à l'École nationale des greffes sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail, ainsi que les magistrats de l'ENM (arrêté du 10 décembre 2018).

Les magistrats bénéficient ainsi de :

- 25 jours de congés légaux ;
- 20 jours de RTT ;
- 2 jours de fractionnement.

I. - Les congés annuels

Les magistrats sont présumés bénéficier de leurs congés annuels pendant les périodes de « service allégé » de leur juridiction, sauf à rapporter la preuve contraire. (CE, 6^{ème} sous-section, 10/11/2010, n° 337323).

Pour éviter toute difficulté ou malentendu, il est vivement conseillé de solliciter ses congés, avec précision quant aux dates souhaitées, à l'aide d'une procédure laissant une trace écrite et de s'assurer de l'accord préalable de son chef de juridiction. Aux termes de l'article 7 du décret n° 59-1078 du 11 septembre 1959, il revient au chef de cour d'autoriser les congés. Mais, la fixation des dates de service allégé par les chefs de juridiction vaut, de plein droit sauf précision contraire de l'ordonnance de roulement, autorisation pour les magistrats relevant de leur autorité de prendre leurs congés annuels pendant cette période, sauf pour un magistrat à rapporter la preuve (qui est alors mise à sa charge) qu'il en a été décidé différemment avec sa hiérarchie en ce qui le concernait ou qu'il a travaillé pour sa juridiction pendant la période de services allégés.

Sauf accord de l'autorité hiérarchique, la durée totale de congés consécutifs ne peut dépasser 31 jours calendaires.

Les congés doivent être pris sur l'année civile servant de référence à leur calcul. En principe, les congés non pris au 31 décembre sont perdus et ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle. Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'inscription sur le compte épargne temps avant le 31 décembre (voir infra V. - Le CET). Lorsque les congés annuels n'ont pu être pris du fait d'une absence prolongée, du fait d'un congé maternité (art. 5 du décret du 26 octobre 1984) ou pour raison de santé, ils sont reportés sur l'année suivante (voir infra, F. - Congés pour maladie, 4. - Le maintien des droits).

Les magistrats de l'ENM sont soumis à des règles identiques fixées par l'arrêté du 22 août 2008 modifié par celui du 10 décembre 2018 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permet à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public relevant du même employeur, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade. Le décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 a élargi au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de jours de repos non pris. 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. Ces deux textes sont applicables aux magistrats.

2. - Les jours de réduction du temps de travail

Les magistrats exerçant à temps partiel bénéficient d'un nombre de jours de réduction du temps de travail fixé au prorata de leur quotité de travail.

Une note du directeur des services judiciaires du 16 janvier 2019, prise en application de la note du secrétaire général du ministère de la Justice du 18 octobre 2018, relative à la proratisation des jours de RTT en cas de congé maternité, précisait « que les jours non travaillés d'un agent en congé de maternité ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, et que les congés de maternité doivent entraîner une proratisation des jours RTT, à l'instar des congés pour raison de santé ». Cette note, que l'USM considérait comme contraire à la circulaire de la DSJ du 26 janvier 2012 prise pour l'application de la circulaire DGAFP n° MFPI202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, a été abrogée le 21 mars 2019.

3. - Les jours de fractionnement des congés annuels

Selon l'article 1^{er} du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 : « un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ». Ces jours supplémentaires ne sont pas « proratisés » en cas d'exercice à temps partiel.

JOURS DE CONGÉS ANNUELS PRIS EN DEHORS DE LA PÉRIODE 1 ^{er} MAI - 31 OCTOBRE	JOURS SUPPLÉMENTAIRES ACCORDÉS
5	1
6	1
7	1
8 et plus	2

B. - LE CONGÉ BONIFIÉ

Le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 a créé la notion de congés bonifiés. Le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 a étendu ce dispositif à Mayotte.

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 a profondément modifié les dispositions, en permettant un bénéfice plus fréquent à ces congés en contrepartie d'une diminution de leur durée.

Les magistrats originaires de métropole exerçant outre-mer, originaires d'outre-mer et exerçant en métropole, ou originaires d'outre-mer exerçant outre-mer peuvent bénéficier de la prise en charge par l'État des frais d'un voyage de congé, dit « congé bonifié », sous la condition d'une durée minimale de services. (Voir chapitre 6 III)

C. - LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux (art. L.3133-1 du code du travail) sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} et 11 novembre, 25 décembre.

Ils s'ajoutent aux congés annuels et aux jours de RTT sur l'ensemble du territoire français.

S'ajoutent certains jours fériés légaux dans un ressort géographique donné : la Saint Étienne (26 décembre) et le vendredi Saint en Alsace-Moselle, le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements de Guadeloupe (27 mai), de Guyane (10 juin), de Martinique (22 mai) de la Réunion (20 décembre), et de Mayotte (27 avril).

La circulaire DGAFP (MFPPF1202144C) du 10 février 2012, diffusée au sein des services judiciaires par note de la DSJ du 22 février 2012, vient en outre rappeler que des autorisations d'absence supplémentaires peuvent être accordées aux personnes désirant participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession. Y est jointe la liste des fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives et bouddhistes ouvrant droit à de telles autorisations.

La journée de solidarité : la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 a modifié l'article 6 de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Désormais la journée de solidarité est fixée par arrêté du ministre après avis du comité technique paritaire ministériel. La référence au lundi de Pentecôte est supprimée et trois options sont proposées pour accomplir cette journée de solidarité (circulaire FP n° 2161 du 9 mai 2008 du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique de l'État) :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des congés annuels.

Le lundi de Pentecôte est donc redevenu un jour férié.

Un jour férié qui tombe un samedi, un dimanche ou un jour non travaillé du fait d'un temps partiel ne peut être « récupéré ».



D. - LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Textes applicables :

Articles L630-1 à L634-4 du code de la fonction publique (recodification à droit constant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995

Article 30 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Circulaire DGAFP n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021

Fiches pratiques sur le site intranet Justice SG/SRH/SDSDQVT

I. - Le congé de maternité

Le congé de maternité est de 16 semaines au total dont :

- congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : 10 semaines après l'accouchement.

Pour un 3^e enfant ou plus, le congé prénatal est porté à 8 semaines et le congé postnatal à 18 semaines.

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.

L'accouchement prématuré ou retardé peut modifier ces règles, de même que l'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine après l'accouchement.

Un congé pathologique prénatal de 2 semaines et postnatal de 4 semaines peut être accordé, selon certificat médical.

Depuis la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007, le congé prénatal peut être reporté, dans la limite de 3 semaines, sur la période de congé postnatal, sous réserve de la fourniture d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication. Cette demande doit être formée au plus tard au début du congé prénatal légal (art. 34-5

de la loi du 11 janvier 1984 et art. 30 de la loi du 5 mars 2007). Si un arrêt de travail prénatal est nécessaire pendant la période qui a fait l'objet d'un report, celui-ci est annulé : le congé prénatal commence alors au premier jour de l'arrêt de travail et le congé postnatal est prolongé de la seule période de report ayant précédé l'arrêt de travail.

La circulaire DGAFP B9 du 12 juillet 2007 vient préciser les conditions d'obtention de ce report, applicable pour tous les congés de maternité (naissance de rang 1, 2, 3 ou de rang supérieur, naissances multiples) alors que certains SAR ont refusé son application à compter du 3^e enfant. Les collègues qui, après contact avec l'USM, ont opposé ces textes, ont obtenu gain de cause.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement. Aucun jour de carence n'est appliqué au congé de maternité, ni aux congés maladie pris durant la période de grossesse, y compris pour les éventuels congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Le congé de maternité n'a aucun impact sur le traitement : les primes et les indemnités sont versées en totalité. Le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité et un plein traitement est perçu. Les droits à congés ne sont pas modifiés.

En cas de nouvelle grossesse pendant un congé parental, les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoient une transformation automatique du congé parental en congé de maternité avec le traitement correspondant.

S'agissant des auditrices de justice, les droits liés au congé maternité sont les mêmes. Ce congé peut avoir des impacts sur le stage et/ou la scolarité. Les auditrices peuvent demander un report de scolarité et se voir proposer des aménagements par l'ENM. L'USM vous conseille d'aller consulter la fiche détaillée figurant sur le site intranet du Secrétariat général : SG/SRH/SDSDQVT.

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

Il est accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère :

- un congé de 3 jours pour naissance, pris de manière continue, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit (il n'est pas prolongé en cas de naissance multiple),

- un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissance multiple) ; sur ces 25 (ou 32) jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ; en cas de naissance multiple, il peut être fractionné en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. La demande doit être formulée un mois avant la date prévue de l'accouchement et les 21 ou 28 jours restant doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance ; ce congé peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant après la naissance et pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

3. - Le congé d'adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge, et selon que le congé est réparti ou non entre les 2 parents. Il est de 16 semaines et de 18 semaines lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à plus de 2, ou 22 semaines en cas d'adoption multiple, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou 7 jours au plus avant sa date d'arrivée.

La durée du congé est rallongée de 25 ou 32 jours (à partir de 2 enfants adoptés) s'il est réparti entre les 2 parents.

Les auditeurs de justice disposent des mêmes droits (Cf. fiche explicative SG/SRH/SDSDQVT).

4. - Le congé parental d'éducation (CPE)

Textes applicables :

Articles 72 et suivants de l'ordonnance statutaire

Articles L515-1 à L515-15 du code de la fonction publique

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012

Le CPE est accordé de droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, sauf exceptions en cas de naissance multiple. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsqu'il est âgé de moins de trois ans et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le CPE doit être demandé au moins deux mois avant le début du congé souhaité. Il est en principe accordé par périodes de six mois renouvelables et est pris de manière continue sans pouvoir être fractionné. Les demandes de renouvellement doivent être présentées au moins un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice de ce congé. Seule la survenance des trois ans du dernier enfant au cours d'une période de six mois met fin au congé de manière anticipée.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient au cours de ce congé parental, le congé prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle le magistrat souhaite bénéficier de son congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est possible de demander pour ce nouvel enfant un nouveau CPE. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

La période de CPE n'ouvre droit à aucune rémunération autre que les prestations familiales et la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.

Au cours de ce congé, aucun droit à retraite n'est acquis sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Le congé parental est ainsi pris en compte dans la durée d'assurance dans la limite maximale de douze trimestres (soit trois ans). Les droits à l'avancement sont conservés, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Le CPE est un droit pour le magistrat. Le congé initial et son renouvellement ne peuvent lui être imposés par le ministère.

À l'expiration de ce congé, le magistrat est réintégré dans le corps judiciaire, et nommé dans l'une des fonctions qui ont fait l'objet de ses demandes, conformément aux modalités exposées à l'article 72-3 de l'ordonnance statutaire (au moins trois choix dans trois juridictions différentes, voire dans des ressorts de cour d'appel différents à la demande du garde des Sceaux).

5. - Le congé de présence parentale

Textes applicables :

- *Articles L632-1 à L632-4 du code de la fonction publique*
- *Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006*
- *Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020*

Il est de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge est d'une telle gravité qu'il rend indispensable une présence soutenue du parent ou des soins contraignants.

Sa durée ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (environ 15 mois) sur une période de 36 mois. Il peut être pris en une ou plusieurs fois, ou sous la forme d'un temps partiel.

Durant ce congé, la rémunération n'est plus perçue, mais le parent peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF et revalorisée début 2022, dispositif soumis à quotient familial (voir arrêté du 14 décembre 2020 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales).

Le parent conserve ses droits à congés, à avancement et à formation. La durée de ce congé est prise en compte pour le calcul des droits à retraite (durée d'assurance), dans la limite de 3 ans par enfant à condition que l'enfant au titre duquel le congé a été accordé soit né ou adopté après 2003.

6. - Le congé de solidarité familiale

Textes applicables :

- Articles L633-1 à L633-4 du code de la fonction publique*
- Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie*
- Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020*

Il permet d'assister un proche (ascendant, descendant, frère ou sœur ou une personne partageant le même domicile ou ayant été désignée 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), de façon fractionnée, ou sous forme

d'un temps partiel dans des conditions fixées par décret. Il ne peut être imputé sur la durée du congé annuel et il est assimilé à une période de service effectif.

Il n'est pas rémunéré mais ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie, d'un montant de 56,33 € à temps plein (montant en 2022), pendant 21 jours ou 28,42 € à temps partiel quelle que soit la quotité choisie, pendant 42 jours. Ces congés sont assimilés à des périodes de service effectif, et sont pris en compte pour l'avancement d'échelon/ de grade et la retraite.

Pour le don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial (voir supra, A - Les repos légaux).

7. - Le congé de proche aidant

*Articles L634-1 à L634-4 du code de la fonction publique
Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020*

Le congé de proche aidant, créé par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, et rendu applicable aux magistrats par le décret du 8 décembre 2020, permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche (personne avec laquelle il vit en couple, descendant, ascendant, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré) qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Sa durée est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Il est de droit, n'est pas rémunéré, assimilé à une période de service effectif, pris en compte pour l'avancement, et le calcul de la durée d'assurance retraite et du montant de la pension. À la fin du congé, le magistrat est réintégré sur son poste.

E. - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

I. - Les autorisations d'absence pour événements familiaux

Textes applicables :

Instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950

Articles L621-1 à L622-7 du code de la fonction publique

Au-delà des congés légaux, les magistrats peuvent prétendre à des autorisations d'absence :

- pour soigner un enfant malade : 6 jours dans l'année (ou plus si le conjoint n'a pas ce droit ou ne travaille pas), l'âge limite de l'enfant étant de 16 ans, sauf enfant handicapé (voir circulaire DGAFP n° 1475 du 20 juillet 1982) ;
- pour un mariage ou un PACS : 5 jours ouvrables ;
- pour le décès ou la maladie très grave du conjoint, des parents ou enfants : 5 jours ouvrables.

Il s'agit alors d'une autorisation facultative d'absence, à l'appréciation du chef de juridiction eu égard aux nécessités de service. Elle peut s'accompagner de l'octroi d'un délai de route d'une durée n'excédant pas 48 heures.

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant. Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

2. - Les autorisations d'absence pour motif syndical

Voir le chapitre 9 - Dialogue social et qualité de vie au travail - I. B. 4.

F. - LES CONGÉS POUR MALADIE

Textes applicables :

Articles 67 à 69 de l'ordonnance du 22 décembre 1958

Articles L822-1 à L822-30 du code de la fonction publique

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Articles 24 à 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

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

Décret n° 2016-213 du 26 février 2016 portant application de l'article 69 de l'ordonnance de 1958 (comité médical national et comité médical national d'appel)

Guide « magistrats en situation de maladie » intranet DSJ publié en octobre 2017

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux

LE MAGISTRAT MALADE

L'USM a œuvré sans relâche depuis des années auprès de la DSJ pour que les règles applicables à ces situations soient accessibles et promptement appliquées. La publication fin 2017 du guide « Magistrats en situation de maladie » par la DSJ est la consécration des efforts soutenus de l'USM à cet effet. Il reste toutefois encore beaucoup à faire pour que les collègues bénéficient de la plénitude de leurs droits. Le droit de la fonction publique est souvent méconnu des SAR auxquels les chefs de cour délèguent entièrement la gestion des arrêts maladie et les reconnaissances de maladie professionnelle. Les erreurs de procédure sont fréquentes. L'USM recommande donc aux collègues concernés de saisir leur délégué régional ou le siège de l'USM le plus rapidement possible afin d'être conseillés sur le respect de leurs droits. L'USM a désigné un collègue en qualité de chargé de mission « souffrance au travail ».

À la suite de la signature de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un plan de 60 actions a été adopté par le ministère. Ont ainsi été élaborées de nombreuses fiches dont certaines spécifiques aux conditions de travail et portant notamment sur la gestion des congés maladie et le temps partiel thérapeutique des magistrats. Ces fiches sont consultables sur le site intranet Justice/ Portail/ Egalité femmes hommes et diversité.

I. - Le congé maladie ordinaire (CMO)

Il ne peut excéder une durée d'un an sur une période de 12 mois consécutifs (année médicale mobile de date à date, tous les jours calendaires sont comptés). Cette période est considérée comme une période de service effectif : le magistrat conserve son affectation, ses droits à avancement, à congés annuels et à retraite.

L'avis d'arrêt de travail (volets 2 et 3 qui ne comportent aucune indication sur les causes de cet arrêt) doit être adressé dans les 48 heures à compter de la date d'établissement au chef de juridiction (sauf hospitalisation ou preuve de l'impossibilité de l'envoyer dans ce délai).

Le chef de juridiction ou de cour peut faire procéder à tout moment à l'examen du demandeur par un médecin agréé. Il doit en outre être procédé à cet examen au moins une fois après une période de congé de maladie de six mois consécutifs. En cas de refus de se soumettre à cet examen, le versement de la rémunération est interrompu.

Le traitement (primes et indemnités comprises) est maintenu intégralement pendant les trois premiers mois (90 jours) et réduit de moitié durant les 9 mois (270 jours) suivants ; en cas de congé maladie fractionné, le calcul de ces deux durées se fait sur les 12 mois qui précèdent. Il convient de bien noter que toutes les primes relatives à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction, prime modulable) sont supprimées dès le début du 4^{ème} mois de congé maladie. Ne sont maintenus que l'indemnité de résidence et le supplément familial.

À titre d'exemple, un magistrat hors B bis, qui perçoit à l'indice B3 la somme nette avant impôt de 6 200 € ne touche plus que 2 400 € à partir du 4^{ème} mois de maladie. Certaines mutuelles prennent toutefois en charge une partie de la perte des indemnités de fonctions. Selon les contrats souscrits, certaines mutuelles prennent en charge au titre de la garantie prévoyance le maintien du plein traitement et une partie des indemnités de fonction. Il est à noter que les prestations alors versées ne sont pas imposables. Il peut être ainsi plus intéressant, pour les arrêts de travail compris entre 4 et 12 mois, de rester en congé de maladie ordinaire plutôt que de solliciter un congé de longue maladie ou de longue durée. De plus le congé de maladie ordinaire permet de faire jouer les garanties perte de revenus affectées à un prêt immobilier.

Si le congé maladie est consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle, le traitement plein est maintenu pendant toute la durée du congé, à l'exception des primes attachées à l'exercice effectif des fonctions. Ainsi, pour reprendre l'exemple précédent, le magistrat en arrêt de service ou en maladie imputable au service ne perçoit plus que 3 800 € net avant impôt.

Le jour de carence pour maladie, supprimé pour la fonction publique en janvier 2014, a été réintroduit à compter du 1^{er} janvier 2018.

À la fin des droits de congé maladie ordinaire, soit après un an, le conseil médical est saisi pour statuer sur l'aptitude à reprendre les fonctions.

Pendant un arrêt maladie le magistrat est soumis à diverses obligations et notamment celle de cesser tout travail, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi : le non-respect des obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte de bénéfice du congé maladie, une injonction de reprendre le travail. Par conséquent l'USM s'est élevée contre certaines pratiques managériales invitant les collègues à terminer le travail « en retard » pendant un arrêt maladie et vous déconseille cette attitude susceptible de se retourner contre vous ou d'aggraver votre état de santé. En pareil cas, les collègues syndiqués peuvent avertir leur délégué régional ou le chargé de mission USM souffrance au travail pour obtenir aide et conseils.

2. - Le congé de longue maladie (CLM)

La demande, appuyée par un certificat d'un médecin, est transmise par la voie hiérarchique au chef de cour. Les articles 1, 2 et 3 de l'arrêté du 14 mars 1986 listent les maladies susceptibles d'ouvrir droit à ce congé.

Un CLM peut aussi être demandé pour une maladie non inscrite sur cette liste, après avis du conseil médical, lorsque la maladie met l'intéressé 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. 1^{er} du décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008).

Dans la pratique, dès lors que la maladie n'est pas inscrite sur la liste de l'arrêté de 1986, le conseil médical ordonne souvent une expertise préalable avant de rendre son avis.

L'administration peut aussi être à l'initiative d'un CLM et saisir le conseil médical de cette question. Elle informe de cette saisine le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Ce congé est accordé par l'administration (DSJ/SDRHM/RHMI) par périodes de trois à six mois renouvelables, dans la limite maximale de trois ans, au terme d'un examen médical à chaque renouvellement. Le jour de carence ne s'applique pas au CLM.

Le CLM peut être accordé de manière fractionnée : le droit aux trois ans de congé est alors apprécié sur une période de référence de quatre ans. Cette période de

référence est mobile et s'apprécie de date à date. Si la maladie est reconnue imputable au service, le CLM devient rétroactivement un CITIS, sans limitation de durée (V. infra).

Le traitement est maintenu en intégralité, à l'exception des primes attachées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction et prime modulable), durant la première année et réduit de moitié les deux années suivantes.

Le droit à CLM se renouvelle intégralement dès que le magistrat a repris ses fonctions pendant une année, mais à défaut le magistrat ne peut bénéficier d'un autre congé (CLD) pour la même maladie ou une autre maladie.

Le CLM est assimilé à une période d'activité. Le magistrat conserve ses droits à congés annuels, à avancement et à retraite.

La reprise du travail ne peut se faire qu'après production d'un certificat médical d'aptitude à la reprise et avis favorable du conseil médical.

Pour avoir suivi de nombreux collègues placés en arrêt maladie, l'USM a découvert qu'il pouvait être préférable, dans certains cas, et notamment pour les arrêts maladie compris entre six mois et un an, de rester en CMO plutôt que de passer en CLM. En effet, quand on dispose d'une bonne prévoyance, les indemnités versées par la mutuelle pour compenser le mi-traitement et une partie des primes ne sont dès lors pas imposables et permettent de faire jouer l'assurance quand on a un prêt immobilier, alors qu'en CLM, comme le plein traitement est versé (sans les primes), tout est imposable et les assurances ne fonctionnent pas.

3. - Le congé de longue durée (CLD)

Il n'est possible que pour certaines affections : cancer, maladie mentale, tuberculose ou poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis et accordé uniquement après avis du comité médical. La procédure est la même que pour le congé de longue maladie. En pratique, plusieurs collègues ont obtenu un CLD à l'issue d'un CLM pour des pathologies hors liste, comme les dépressions liées à un burn out.

Le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement en CLM, quand la reprise n'est pas possible, mais il n'est pas automatique. Le magistrat peut demander à rester en CLM ou être placé en CLD. Si le CLD est accordé à l'issue d'un CMO ou d'un CLM, il est alors rétroactif au 1er jour de l'arrêt maladie.

Sa durée maximale est de cinq ans sur l'ensemble de la carrière pour une même affection : 3 ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement (la période de congé longue maladie s'impute toutefois sur ces durées). Il est fractionnable.

Si la maladie est reconnue imputable au service, le CLD devient alors rétroactivement un CITIS, sans limitation de durée (v. infra).

La reprise du travail ne peut se faire également qu'après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical.

L'option de rester en CLM est préférable lorsque l'état de santé du magistrat est susceptible de rémission ou de guérison à court ou moyen terme. En effet les droits à CLD ne sont ouverts qu'une seule fois par affection dans toute la carrière, alors que les droits à CLM se reconstituent au terme d'une année de reprise de l'activité du magistrat.

4. - Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Textes applicables :

Articles L822-18 à L822-25 du code de la fonction publique

Décret n° 2019-122 du 21 février 2019

Instauré par l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et entré dans les nouvelles dispositions du code de la fonction publique, il n'est entré en vigueur qu'à la suite de la publication du décret n° 2019-122 du 21 février 2019 au JORF du 23 février 2019, et s'applique aux prolongations de congés consécutifs à une maladie ou un accident imputable au service (selon les anciens textes) et aux nouvelles demandes formées après l'entrée en vigueur du présent décret, lorsque l'intéressé se trouve en incapacité temporaire de travail suite à une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou s'il a contracté une maladie dans l'exercice des fonctions. Ces dispositions ne concernent pas le régime de réparation de l'incapacité permanente.

En cas d'accident de service ou de trajet, il convient d'adresser la déclaration à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident. En cas de maladie, une déclaration de maladie professionnelle doit être envoyée dans le délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle. En outre, un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident ou de la maladie et la durée probable de l'incapacité de travail est à transmettre à l'employeur dans les 48 heures de son établissement.

Le congé n'a pas de durée maximale et se prolonge jusqu'à ce que le bénéficiaire soit apte à reprendre ses fonctions ou jusqu'à la mise à la retraite.

L'intégralité du traitement est conservée, à l'exception des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, et peut se cumuler avec l'allocation temporaire d'invalidité. Le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie et l'accident est de droit. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et les droits à la retraite.

Le « guide du magistrat en situation de maladie » édité par la DSJ fin 2017 ne mentionne pas le CITIS, et aucune circulaire sur ce congé spécifique n'a été éditée à ce jour ; seul un guide sur le CITIS, mais uniquement pour les accidents de service, est en cours de préparation en lien avec les organisations syndicales. De même, l'interprétation des textes par la DSJ va dans le sens d'une application du CITIS aux magistrats, puisque certains collègues ont déjà pu bénéficier de ce congé. Cette absence de consignes ne va pas sans poser difficultés : ainsi la DGAFP s'est positionnée contre le paiement des primes liées à l'exercice des fonctions, alors que pour l'instant les SAR les versent aux collègues placés en CITIS. De même, si le magistrat doit retrouver son poste automatiquement à l'issue d'un CITIS, la DSJ s'interroge sur la nécessité de passer par une transparence, avec avis du CSM, la situation ne s'étant pas présentée à l'heure de la parution du présent guide.

L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE DES ACCIDENTS ET MALADIES

La présomption d'imputabilité est une avancée de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 pour les accidents de service et pour les maladies figurant au tableau des maladies professionnelles. La jurisprudence antérieure, qui faisait peser sur le fonctionnaire la charge de la preuve, lui était donc plus défavorable que le droit commun applicable aux salariés de droit privé.

En revanche, s'agissant des maladies hors tableau comme le burn-out, l'alignement des nouveaux textes sur le droit commun est plus défavorable que l'ancien régime de l'imputabilité au service. Le magistrat doit non seulement prouver le lien de causalité de sa pathologie avec le service mais désormais également que celle-ci a entraîné un taux d'incapacité permanente de 25 %.

L'article 10 de l'ordonnance de 2017 insère un article 21 bis dans la loi du 13 juillet 1983 (désormais recodifié aux art L822-18 à L822-20 du code de la fonction publique) et définit :

- l'accident de service (L822-18) :

« Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, qu'elle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de tout autre circonstance particulière détachant l'accident du service » ;

- l'accident de trajet (L822-19) ;

« Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplir son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service » ;

- la maladie (L822-20) imputable au service, selon trois régimes de preuve différents : la maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles (articles L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale) et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, la maladie désignée dans le tableau mais

qui ne remplit pas l'ensemble des critères prévus (plus de présomption mais commencement de preuve en faveur du fonctionnaire), la maladie hors tableau (charge de la preuve de la pathologie directement et essentiellement liée au service et entraînant une incapacité permanente de 25 %). Ce taux est parfois source de difficulté lors des procédures de reconnaissance de maladies professionnelles hors tableaux. Il est donc conseillé de demander l'imputabilité au service de sa maladie le plus tôt possible, au début de l'arrêt maladie, les commissions de réforme acceptant plus facilement de reconnaître un taux d'incapacité provisoire de 25 % et de donner un avis favorable.

5. - LE MAINTIEN DES DROITS

5.1 - Incidence sur les rémunérations

Les droits à traitement (traitement plein ou mi-traitement) varient suivant le type de congé.

Au-delà du droit à traitement, le magistrat conserve pour partie ses droits à primes et indemnités. En revanche, les indemnités attachées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction, prime modulable) sont supprimées à compter du début du 4^{ème} mois d'arrêt maladie.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement, y compris durant les périodes de mi-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. 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 décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 prévoit le maintien du demi-traitement 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 pour motif médical, requérant l'avis du conseil médical (lettre circulaire direction générale de l'administration et de la fonction publique du 5 décembre 2011 et note SJ-12-22-RHG3 du 23 janvier 2012). Cette disposition est importante pour les magistrats en congé de longue durée, qui doivent faire l'objet d'une

nouvelle proposition de nomination et sont donc soumis aux délais inhérents aux procédures de nomination.

Ce dispositif de maintien du demi-traitement couvre l'ensemble de la procédure depuis l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée jusqu'à la décision les concernant. La décision administrative qui interviendra à l'issue de la procédure sera nécessairement rétroactive. En effet, l'État a l'obligation d'assurer un déroulement continu de carrière en plaçant les personnels dans une position régulière (Conseil d'État, 5 janvier 1977, secrétaire d'État aux Postes et Télécommunications c/ G.).

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 pendant les trois premiers mois du CMO. En revanche, le SAR lui demandera de restituer les indemnités de fonction et modulable qui auraient été versées par erreur en raison des délais de traitement de la paye, à partir du 4^{ème} mois d'arrêt. Exemple : Un magistrat est placé en CMO du 1^{er} janvier au 1^{er} juin. Il obtient un CLD rétroactif au 1^{er} janvier. Il conserve alors les indemnités de fonction et primes modulables versées entre le 1^{er} janvier et le 31 mars. (Art. 2 du décret du 26 août 2010 et circulaire DGAFP du 22 mars 2011).

Certaines complémentaires santé prévoient la prise en charge, pendant une durée qui peut être limitée, de tout ou partie de la perte de revenus du magistrat arrêté.

5.2 - Le maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés

Textes applicables :

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Circulaire DGAFP BCRF I031314C du 22 mars 2011

Note SJ-11.129-RHG3 du 27 avril 2011 de la DSJ

Durant les congés annuels, les congés de maternité, paternité ou adoption, les congés consécutifs à un accident de service ou une maladie professionnelle et les congés de maladie ordinaire de moins de trois mois, le traitement et les primes et indemnités sont maintenus dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement, c'est-à-dire intégralement.

Après trois mois de congé maladie ordinaire, le traitement et toutes les primes, autres que celles liées à l'exercice des fonctions qui sont intégralement supprimées, sont réduits de moitié.

En cas de CLM ou de CLD, les primes liées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction et prime modulable) ou qui consistent en des remboursements de frais sont supprimées. Les autres primes sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. Elles sont donc maintenues en intégralité durant la première année et réduites de moitié les deux années suivantes en cas de CLM.

En cas de CLD, elles sont maintenues en intégralité les trois premières années et réduites de moitié les deux années suivantes.

L'indemnité de résidence et les avantages familiaux de traitement sont intégralement maintenus quel que soit le type de congé, y compris en période de mi-traitement (art. 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

La prime modulable n'est plus versée mais son taux demeure inchangé. L'ajustement se fait néanmoins lors de la fixation, l'année suivante, du taux de prime modulable et non dès le placement en position de congé. Le taux de prime modulable ne peut être réduit en considération de l'état de santé du magistrat sous peine de caractériser une discrimination liée à l'état de santé et doit être maintenu pendant un congé maladie (voir circulaire du 9 août 2011 relative à la mise en œuvre de la revalorisation du régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire).

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.

Les indemnités rétribuant des sujétions particulières sont suspendues effectivement à compter du remplacement de l'agent.

5.3 - Incidence sur le calcul d'ancienneté

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 (art. 39 et 40 du décret du 14 mars 1986).

5.4 - Incidence sur les droits à congés

Les droits à congés annuels sont maintenus. Toutefois, dans le cas d'un CMO de douze mois consécutifs, d'un CLM ou CLD, les congés ne pourront être pris que si le magistrat a, au préalable, été reconnu apte à reprendre ses fonctions.

Il est possible de prendre directement ses congés après un congé maladie, dans le respect des dates de départ en congés fixées avant l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail s'achève le jour précédant la date de départ en congés prévue, le salarié prend directement ses congés.

En cas de chevauchement entre l'arrêt maladie et les congés, le salarié prend directement ses congés s'il est guéri avant leur date d'expiration. Les jours de congés prévus et non pris peuvent être reportés à l'issue du congé, avant le 31 décembre de chaque année ouvrant droit à congés.

Auparavant, il était considéré qu'en cas de congé maladie empêchant le magistrat ou l'agent de prendre ses congés sur l'année civile, ceux-ci étaient perdus. Une note SJ13-14-RHM3-RHG3/16.01.13 du 16 janvier 2013 a toutefois rappelé les conséquences d'un arrêt de la CJUE du 21 juin 2012 aux termes duquel, lorsque du fait de la maladie, le bénéficiaire n'a pas pu solder ses droits à congé de l'année en cours, ceux-ci sont automatiquement reportés à la fin de son congé maladie, quelle que soit la date de reprise du travail (et donc au-delà de la tolérance de report habituelle).

Les congés annuels non pris en raison de la maladie sont reportés dans la limite de quatre semaines, sur une période de quinze mois maximum. S'ils ne sont pas pris dans ce délai de quinze mois, notamment à cause d'une prolongation de congé de maladie, les congés annuels peuvent être perdus.

Il convient d'attirer l'attention sur la particularité suivante : un magistrat qui, à l'issue d'un congé maladie, demande à faire valoir ses droits à retraite sans demander préalablement sa réintégration perd le bénéfice de ses jours épargnés sur le CET. Il peut en revanche en faire don à un autre agent (Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015).

5.5 - Incidence sur l'affectation

Durant le CMO ou le CLM, le magistrat conserve son affectation et ses droits à mobilité.

En revanche, à la date du CLD, le poste devient vacant. À l'issue du congé, le magistrat doit faire l'objet d'une proposition de nomination et est soumis au calendrier des transparences. Il est donc prudent de former des desiderata en cas de placement

en CLD afin d'avoir des demandes en cours lors du premier mouvement utile faisant suite à la déclaration d'aptitude à la reprise du travail.

Il faut néanmoins tenir compte des dispositions du décret du 14 mars 1986 qui énoncent que « à l'expiration du congé de longue durée, le fonctionnaire est réintégré éventuellement en surnombre. Le surnombre est résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré ». Ces dispositions, à défaut de textes spécifiques pour les magistrats, ont vocation à leur être appliquées.

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 précise que lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant. Au terme de ce congé, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre. Lorsqu'il est réintégré en surnombre, ce surnombre est résorbé à la première vacance d'emploi de son grade. Ces dispositions s'appliquent aux magistrats. La DSJ hésite toutefois sur la nécessité de solliciter un avis préalable du CSM. L'USM considère que non, si la reprise a lieu dans le même poste que celui occupé avant l'octroi du CITIS.

6. - Le temps partiel thérapeutique

Textes applicables :

Articles 67 à 68 de l'ordonnance du 22 décembre 1958

Articles L823-1 à L823-6 du code de la fonction publique

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021

Circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique abrogeant la circulaire du 1^{er} juin 2007 (NOR : CPAFI807455C)

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé dans deux cas :

- quand le maintien ou la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- quand l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant.

Le magistrat doit adresser sa demande de travail à temps partiel thérapeutique à son chef de cour, accompagnée d'un certificat médical comportant les informations suivantes :

- la quotité de travail souhaitée qui ne peut être inférieure à un mi-temps ;
- la durée du temps partiel (de un à trois mois) ;
- les conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou en discontinu, par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail).

L'autorisation prend effet à la date de la réception de la demande par l'administration. Depuis juillet 2021, l'administration a en effet l'obligation d'accorder le temps partiel thérapeutique à titre conservatoire dès la demande, sans que puisse être opposé le délai d'instruction de celle-ci.

Le médecin du travail est informé des demandes de temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.

La demande de renouvellement s'effectue la même manière.

Quand la prolongation est demandée au-delà de trois mois, un examen devant un médecin agréé est obligatoire. Son avis porte sur la justification médicale de la demande, la quotité de travail à temps partiel demandée et la durée du temps partiel demandée.

Le comité médical est saisi par l'employeur uniquement lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

La décision d'accorder ce temps partiel, sa durée et son taux est prise, au nom du garde des Sceaux, par le directeur des services judiciaires. La durée d'un temps partiel thérapeutique est d'un an maximum par affectation, 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 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 partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la retraite. Les congés annuels sont égaux à cinq fois les obligations hebdomadaires de service comme pour le temps partiel de droit commun.

La réintégration se fait sans intervention du comité médical à l'issue de la durée retenue.

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.

Lorsque les droits à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sont épuisés, ils se reconstituent à la fin d'une période d'un an.

L'USM recommande de solliciter un temps partiel de 50 % pour qu'il soit réellement pris en compte par l'administration. Il a été observé que le magistrat reprenant à 80 % n'a le plus souvent en pratique aucun allègement notable de sa charge de travail qu'il doit accomplir alors sur quatre jours. De même, le temps partiel thérapeutique n'entraîne pas d'aménagement du poste de travail lui-même. Par exemple, le parquetier reprenant à 50 % ne sera pas obligatoirement déchargé des permanences de nuit. Il est donc conseillé d'obtenir du médecin du travail des préconisations d'aménagement de poste si l'état de santé le nécessite.

7. - Les conseils médicaux

7.1 - Disparition des comités médicaux et commissions de réforme

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit notamment la création d'instances uniques à compter du 1^{er} février 2022, les conseils médicaux, issues de la fusion des comités médicaux et commissions de réforme. Un décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 précise les conditions d'organisation et de fonctionnement de ces conseils, ces dispositions étant applicables aux magistrats suivant certaines spécificités (art 29). Des dispositions transitoires sont également prévues pour permettre aux médecins et représentants du personnel actuellement désignés de poursuivre leurs missions dans l'attente de leur renouvellement (article 59 du décret).

Il existe désormais pour les magistrats deux conseils médicaux :

- le conseil médical départemental : institué auprès du préfet de chaque département, et applicable aux magistrats de l'ordre judiciaire (à l'exception de ceux mentionnés ci-dessous) ; il est composé en formation restreinte de trois médecins titulaires désignés par le préfet, en formation plénière, il comprend en outre deux représentants de l'administration dont le chef de cour ou son représentant, et deux

représentants des magistrats désignés par leurs collègues suivant arrêté du garde des Sceaux ;

- le conseil médical ministériel placé auprès du garde des Sceaux, ministre de la justice en formation plénière, compétent à l'égard des magistrats de l'ordre judiciaire en fonctions à l'administration centrale du ministère de la justice et dans les juridictions siégeant à Paris, des premiers présidents et procureurs généraux des cours d'appel et des présidents et procureurs de la République des tribunaux judiciaires de Nanterre, Bobigny et Créteil, ainsi qu'à l'égard des magistrats de l'ordre judiciaire placés en détachement, à l'ENM, ou dans les TOM. Il est composé de la même façon sauf à ce que les médecins sont désignés par le ministre.

De même, en vertu de l'article 36 du décret du 11 mars 2022, le comité médical et la commission de réforme de l'ENM sont remplacés par un conseil médical de l'ENM, pour les auditeurs de justice.

Les conseils médicaux ministériels et départementaux, saisis par l'administration à son initiative ou à la demande du fonctionnaire, sont des instances consultatives qui donnent un avis sur l'état de santé du fonctionnaire (et donc du magistrat) :

- Soit en formation restreinte pour avis ou en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé :

- l'octroi d'un CLM ou d'un CLD et leur prolongation ;
- la reprise d'activité, après 12 mois de CMO ou à l'issue d'un CLM ou d'un CLD ou dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique ;
- la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue.

- Soit en formation plénière pour :

- l'imputabilité au service d'un accident ;
- la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ;
- les conséquences ainsi que le taux d'invalidité qu'elle entraîne.

Les conseils ont une compétence départementale, en fonction du lieu d'affectation.

Si le magistrat le demande, l'avis du conseil médical lui est communiqué.

7.2 - Le conseil médical supérieur

Constitué auprès du ministre chargé de la santé, il comprend deux sections composées chacune de cinq membres ou plus : une pour les maladies mentales, une pour les autres maladies. Les membres sont des médecins nommés pour une durée de trois ans par le ministre, et dont le mandat est renouvelable. Chaque section élit son président. Le secrétariat du conseil et les secrétariats des sections sont assurés par un médecin placé sous l'autorité du directeur général de la santé.

L'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant ce conseil supérieur, soit par l'administration soit par l'intéressé, dans le délai de deux mois de la notification de l'avis. Le conseil peut faire procéder à une expertise médicale complémentaire et se prononce sur la base des pièces figurant au dossier le jour où il l'examine. En l'absence d'avis émis dans les quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le conseil médical supérieur fait procéder à une expertise complémentaire.

L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis émis ou à défaut à l'expiration du délai de quatre mois.

La loi organique n° 2007-287 du 5 mars 2007 a introduit une procédure destinée à répondre à des situations exceptionnelles, en cas de déni d'une pathologie empêchant le magistrat d'exercer convenablement ses fonctions sans qu'une faute disciplinaire ait été commise, ou lorsque le garde des Sceaux ne dispose d'aucune pièce médicale ou que le magistrat refuse de se faire examiner par le médecin de prévention. Elle est enfin applicable depuis la publication du décret n° 2016-213 du 26 février 2016. Ainsi, des problèmes de santé peuvent être traités comme tels et non plus sous un angle disciplinaire.

Le comité médical national est saisi dans l'hypothèse où le ministre de la Justice envisage de placer un magistrat en congé de maladie lorsque son état de santé apparaît incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

L'article 69 prévoit par ailleurs, dans l'attente de l'avis du comité médical national, une procédure de suspension provisoire. La suspension, dans l'intérêt du service, peut être décidée par le ministre pour une période de six mois maximum, après avis du comité médical national et avis conforme de la formation compétente du Conseil supérieur de la magistrature.

Devant le CSM, la procédure est contradictoire : le magistrat est informé de la date d'examen de son dossier, a droit à la communication de son dossier, peut être entendu et peut demander à faire entendre le médecin et la personne de son choix. L'avis de la formation compétente du Conseil est transmis au magistrat. La décision de suspension n'est pas rendue publique.

Le magistrat conserve l'intégralité de sa rémunération pendant la suspension. Si, à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la suspension, le comité médical national ne s'est pas prononcé, cette mesure cesse de plein droit de produire ses effets.

Dans tous les cas, le décret prévoit que le garde des Sceaux ou le magistrat concerné peut transmettre au comité médical national tous témoignages, rapports et constatations propres à éclairer son avis.

Le comité peut en outre faire procéder à toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises qu'il estime nécessaires. Il entend le chef de cour concerné ou son représentant. Il peut recourir au concours d'experts, pris en dehors de ses membres, choisis suivant leur qualification sur la liste des médecins agréés, prévue à l'article 1er du décret du 14 mars 1986.

Le magistrat peut prendre connaissance de son dossier, au moins huit jours avant la date de la réunion du comité médical national. Il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux.

Le comité médical national peut entendre le magistrat, y compris en visio-conférence. Le magistrat peut se faire accompagner ou demander qu'une personne de son choix soit entendue par le comité médical national.

L'avis motivé du comité médical national est rendu dans un délai de trois mois à compter de sa saisine. Cet avis peut être contesté devant le comité médical national d'appel par le garde des Sceaux ou le magistrat dans un délai de dix jours à compter de la notification.

Le comité médical national d'appel se prononce uniquement sur la base des pièces figurant au dossier au jour où il l'examine. Il rend son avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens prévus au décret, et les frais éventuels du transport du magistrat examiné, sont à la charge du ministère de la Justice.

Ce dispositif est très critiquable puisqu'il permet au garde des Sceaux de placer un magistrat en congé de maladie sans que ce motif soit établi par un avis médical. En effet, il peut passer outre l'avis négatif du comité médical national et du comité national d'appel. Par ailleurs, le garde des Sceaux peut écarter un magistrat de tout exercice professionnel, en le plaçant en congé de maladie, sans l'avis du CSM, alors que l'avis conforme de celui-ci est prévu pour la mesure de suspension provisoire.

ACCÈS AU DOSSIER ET RESPECT DU SECRET MÉDICAL

Le magistrat a accès à son dossier médical, au dossier constitué par le médecin de prévention, aux expertises des médecins agréés, aux dossiers constitués pour être examinés en conseil médical.

Il peut accéder à ces informations directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne et en obtenir communication, au plus tard dans les huit jours suivant sa demande et au plus tôt après qu'un délai de réflexion de 48 heures aura été observé. La demande est adressée à l'administration (art. 6 de la loi du 17 juillet 1978 et art. L. 1111-7 du code de la santé publique). En pratique, il sera souvent demandé au magistrat, même malade, de se déplacer au secrétariat du conseil médical qui refusera de lui délivrer une copie numérique.



G. - LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Textes applicables :

Articles L131-7 à L131-11, L321-1 à L321-3, L324-6, L351-1 à L353-1, L826-1 à L826-6 du code général de la fonction publique

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

La RQTH permet de garantir au magistrat concerné le respect de certains droits, de garantir l'aménagement de son temps ou de ses conditions de travail ou de son environnement professionnel pour lui permettre de continuer à exercer ses missions. Elle n'a pas vocation à être portée à la connaissance des justiciables ni même des collègues ou des fonctionnaires. Elle ne porte pas mention de la cause de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ; aucune mention médicale n'y figure. Le bénéficiaire de la RQTH peut même ne pas en informer son supérieur hiérarchique et utiliser la RQTH lorsqu'il en a besoin.

Il peut être utile de la solliciter rapidement lorsque la pathologie ou le handicap apparaît, certains droits liés à la RQTH se constituant au fil du temps, notamment en matière de droits à retraite.

Selon la loi du 11 février 2005, « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

De nombreuses pathologies peuvent rendre l'exercice de l'activité professionnelle complexe, en ce qu'elles entraînent de la fatigue, des douleurs, des absences pour une prise en charge médicale ou paramédicale intensive.

La RQTH peut ainsi être accordée à toute personne souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatite...) ou d'un problème de santé entraînant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue ...).

Les avantages liés à la RQTH sont divers et s'étendent, sur avis du médecin de prévention à l'autorisation de travail à temps partiel, à l'aménagement des horaires de travail de la personne concernée et de l'aidant lorsque la présence d'une tierce personne est nécessaire, l'aménagement des conditions de travail et des locaux, la prise en charge des frais de transport, le départ anticipé à la retraite, ainsi qu'à des aides par le biais de la prestation de compensation du handicap (PCH) qui peut être attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées, pour l'aide à l'aménagement du logement ou pour une tierce personne par exemple.

S'agissant des mutations, selon le régime général dans la fonction publique, la RQTH ouvre droit à une priorité pour les mutations, les détachements et les mises à disposition lorsque les possibilités de mutation dans le corps de rattachement sont insuffisantes et ne permettent pas l'adaptation du poste à la situation du fonctionnaire.

Pour les magistrats, la chancellerie, comme pour d'autres dispositifs applicables à l'ensemble de la fonction publique, oppose la particularité du statut et la jurisprudence du CSM, outre sa doctrine d'emploi et la règle non statutaire de trois ans, ce qui a pour effet de réduire la portée d'une telle priorité d'affectation.

Or, comme tout employeur public, le ministère de la Justice a l'obligation de faire bénéficier ses agents porteurs d'un handicap d'une priorité de choix ou de reclassement dans les affectations (articles L826-3 et suivants du code général de la fonction publique). Le CSM quant à lui, lorsqu'il est saisi d'une proposition de nomination apprécie la situation in concreto. L'USM invite les collègues concernés, à l'occasion des observations devant le CSM sur les projets de transparence, à justifier notamment de leur situation particulière de handicap et à invoquer ces dispositions législatives protectrices.

La reconnaissance d'une situation de handicap, si elle permet d'obtenir un aménagement de son poste de travail, n'entraîne toutefois pas un allègement de sa charge de travail. Le magistrat dont le handicap entraîne une fatigabilité ou des problèmes de concentration ne peut prétendre, au titre de la RQTH, à travailler moins. En réalité, vu les spécificités du métier de magistrat, la procédure de RQTH est davantage adaptée pour les situations de handicap physique.

L'USM continue donc de faire valoir ces situations pour obtenir une amélioration des conditions de travail et une prise en compte des difficultés de santé y compris et surtout dans le cadre des mutations.

Pour plus de détails sur la procédure pour demander la RQTH, les recours et le détail des avantages liés à cette mesure, vous pouvez contacter le bureau national de l'USM.

V. - LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

A. - LE PRINCIPE

Textes applicables :

Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Arrêté du 28 août 2009

Arrêté du 30 décembre 2009 modifié par arrêté du 28 novembre 2018

Arrêté du 11 mai 2020 (Covid-19)

Le CET s'applique aux magistrats de l'ordre judiciaire employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de services.

Un CET peut être ouvert sur demande expresse du magistrat auprès du chef de juridiction. Le CET peut être alimenté librement chaque année, au plus tard le 31 décembre par :

- des jours de congés annuels, sans que le nombre de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;
- des jours de fractionnement ;
- des jours d'ARTT ;
- des jours de repos compensateurs.

La quotité minimale de dépôt possible sur le CET est d'une journée. Le décompte s'effectue par journée entière. Le magistrat doit prendre au moins 20 jours de congés par an.

Les jours de congés annuels, de réduction du temps de travail ou de repos compensateurs qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le compte sont perdus, sauf autorisation exceptionnelle de report de jours de congés sur l'année suivante. En effet, la DSJ peut diffuser une note autorisant le report des congés au début de l'année suivante. La publication de ces notes étant souvent tardive, il est prudent de solliciter au préalable l'autorisation de report des congés au supérieur hiérarchique pour pouvoir, en cas de refus, alimenter le CET.

Lorsque le CET atteint 15 jours, l'agent ne peut plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an. Le CET ne peut contenir plus de 60 jours. En 2020, en raison des effets de la pandémie de Covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou utilisés. Des jours ne pourront être épargnés à nouveau que lorsque le CET repassera en-dessous de 60 jours.

B. - L'UTILISATION DES JOURS ÉPARGNÉS

*Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 et arrêté du même jour
Arrêté du 30 décembre 2009*

1. - Pour les jours inscrits sur le compte avant le 31 décembre 2008

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) (art. 6 dernier alinéa du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002).

2. - Pour les jours inscrits sur le compte après le 1^{er} janvier 2009

Pour les jours inscrits sur le CET depuis le 1^{er} janvier 2009, un dispositif distinct est prévu selon le nombre de jours épargnés. L'arrêté du 28 novembre 2018 a modifié le seuil : auparavant fixé à 20 jours, il a été ramené à 15 jours.

2.1 - Le nombre de jours épargnés est inférieur ou égal à 15 jours

Lorsque le nombre total de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours, le magistrat ne peut utiliser les jours épargnés que sous forme de congés.

2.2 - Le nombre de jours épargnés est supérieur à 15 jours

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET au 31 décembre de chaque année est supérieur à 15 jours, le magistrat doit opter entre 3 possibilités, au plus tard le 31 janvier de l'année N+1, pour ces jours dépassant le seuil de 15 jours.

Choix n° 1 : prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP),

Choix n° 2 : indemnisation sur la base de 135 € par jour (montant fixé par l'arrêté du 28 novembre 2018, en remplacement de l'ancien montant de 125 €),

Choix n° 3 : maintien sur le CET en jours utilisables comme congés classiques avec une double exigence :

- le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut être supérieur à 60 ;
- le nombre de jours conservés en congés chaque année sur le CET ne peut être supérieur à 10.

Il est possible de cumuler 2 ou 3 options. En l'absence d'option exprimée, les jours sont pris en compte au régime de la RAFP (choix n° 1).

C. - LES MODALITÉS D'UTILISATION

Le délai entre le dépôt de la demande d'utilisation de congés au titre du CET et la prise effective des congés n'est pas soumis à une durée de préavis mais doit tenir compte de l'intérêt du service. L'autorité hiérarchique apprécie cette demande au regard des nécessités du service. Elle est tenue d'y apporter une réponse dans les meilleurs délais. Tout refus doit être motivé par écrit.

Les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés sans limite de temps.

Les congés pris au titre du CET peuvent être accolés, sous réserve des nécessités de service, aux congés annuels, aux congés bonifiés, aux congés pour maternité ou d'adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé de présence parentale, au congé de proche aidant, au congé pour formation professionnelle, au congé pour formation syndicale ou au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'administration ne peut pas le refuser.

Quand un magistrat cumule des jours épargnés sur son CET avec des congés annuels, d'autres congés et/ou des jours de RTT, il ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, sous réserve des nécessités du service.

Les congés pris au titre du CET sont considérés comme une période d'activité et ouvrent droit aux dispositions relatives aux congés pour raisons familiales, congés annuels, congés pour raison de santé et congés sans rémunération pour raisons familiales ou personnelles.

En revanche, ces congés pris au titre du CET n'ouvrent droit ni à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail, ni au bénéfice de jours de repos compensateur.

En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'État, le magistrat conserve le bénéfice de son CET.

Sur demande expresse du magistrat, le CET est clôturé par le SAR. Le magistrat est informé de son droit à utiliser les jours de congés épargnés, à la date de clôture de son compte, dans un délai au moins égal à la somme de ces jours, plus un mois.

L'utilisation de ces jours se fait conformément au décret du 29 avril 2002 modifié. En cas de décès du titulaire du CET, ses ayants droit peuvent se faire indemniser de la totalité des jours épargnés.

D. - SITUATION SPÉCIFIQUE EN CAS D'ARRÊT MALADIE ET CONSÉQUENCES SUR LE CET

En cas de congés annuels non pris en raison d'un congé maladie, deux situations se présentent :

- Soit le magistrat a exercé son droit à congé, le nombre de jours de congés pris étant égal ou supérieur à 20 : il peut alimenter son CET conformément aux dispositions régissant l'alimentation de ce dernier ;
- Soit le magistrat a pris moins de 20 jours de congés dans l'année : il ne peut pas alimenter son CET.

Cette obligation de poser au moins 20 jours de congé dans l'année pour pouvoir abonder son CET découle directement d'une exigence européenne. En effet, l'article 7 paragraphe 1 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 prévoit que « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

L'USM attire l'attention des collègues sur la situation suivante : un magistrat faisant valoir ses droits à retraite à la suite d'un CLD ou d'un CITIS perd les jours épargnés sur son CET s'il n'a pas demandé à réintégrer son poste ou si son état de santé ne lui permet pas de reprendre ses fonctions. Seul reste alors possible le don des jours épargnés (V. supra).

LES CONSEILS DE L'USM

L'USM conseille aux collègues de prendre dans la mesure du possible tous leurs congés chaque année, plutôt que d'ouvrir un CET.

Les magistrats qui ouvrent un compte et hésitent entre les choix 1 et 2 doivent procéder à des calculs précis. Ceux-ci tendent à démontrer que l'option « retraite » (choix n°1) est peu intéressante. Par exemple, la conversion de cent jours de CET en points de retraite rapporte une rente mensuelle brute d'environ 45 €. L'indemnisation (choix n°2) rapporte $135 \text{ €} \times 100 \text{ jours} = 13\,500 \text{ €}$. Il faut compter 25 ans de rente pour que le cumul des rentes versées atteigne le montant total de l'indemnisation ($25 \text{ ans} \times 12 \text{ mois} \times 45 \text{ €} = 13\,500 \text{ €}$).

