



CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 61 – SEPTEMBRE 2026

DOSSIER – P. 3 à 5

MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION DES
ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ ET
DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Dans ce numéro

Actualités du CDG15 : P. 1 et 2

Agenda : P. 2

Dossier : P. 3 à 5

Actualités statutaires : P. 6 à 11

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel :

cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



CDG15



CDG15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

C'est la rentrée des classes !



CONTACTEZ-NOUS : 04 71 63 89 35

Actualités du CDG 15

Agenda 2026

Conseil Médical : Formation plénière

Jeudi 24 septembre
Jeudi 29 octobre
Jeudi 26 novembre
Jeudi 17 décembre

Conseil Médical : Formation restreinte

Mardi 22 septembre
Mardi 20 octobre
Mardi 17 novembre
Mardi 15 décembre

Conseil médical : Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

CAP C – B – A CCP

Mardi 6 octobre

CST/F3SCT

Jeudi 10 septembre
Jeudi 3 décembre
Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CST ou de la CAP et CCP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

ÇA BOUGE AU CDG15 !

Départ de Myriam MURATET

Arrivée le 25 juillet 2022 au service Comptabilité, Myriam quitte le Centre de Gestion par voie de mutation pour rejoindre la mairie de Maurs au 1^{er} septembre 2026.

Arrivée de François BARBAZANGE

En remplacement de Myriam MURATET, François BARBAZANGE est affecté au service Comptabilité à compter du 17 août 2026. Il était auparavant à la mairie d'Arpajon sur Cère.

PRÉVENTI'CANTAL 2026 : UNE SURPRISE VOUS ATTEND !

Santé au Travail
Le Journal du CDG15
juillet 2026 – Numéro 20

Préventi'Cantal 2026
14 et 15 septembre
Nous vous attendons nombreux !

De la magie et du jeu au service de la santé mentale

A vos agendas !
Préventi'Cantal 2026

Inscriptions sur le site du CNFPT

CG15B013
lundi 14 septembre (14h00-17h00), Les Termes

CG15B014
mardi 15 septembre (09h00-12h00), Arpajon sur Cère

CG15B015
mardi 15 septembre (14h00-17h00), Mauriac

OUVERT A TOUS

Le Pôle Santé au Travail du CDG 15
propose des rendez-vous d'accompagnements psychologiques individuels sur 2 lieux

Pour être au plus près des agents

"Santé au travail, le journal du CDG15" n°20 est disponible !

Pour accéder directement au Mag, cliquez sur le lien dans la description !

FORUM DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Forum des métiers de la Fonction Publique sera co-organisé avec les services de la Préfecture. Il aura lieu le 8 octobre 2026 de 10h à 16h à l'Espace Héлитas à Aurillac.

FORMATION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La prochaine session de formation des Secrétaires Généraux de Mairie pour notre service intérim, en partenariat avec la CCI, débutera le 12 octobre 2026 jusqu'au 9 juin 2027.

MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ ET DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE : DE NOUVELLES RÈGLES S'APPLIQUENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires a été publié au JORF du 31 juillet 2026.

Ce texte modifie les règles applicables aux agents publics (**fonctionnaires et agents contractuels**) en matière de temps partiel thérapeutique et de congés pour raisons de santé. Il introduit également de nouveaux droits pour certains agents placés en congé maladie. Ces dispositions concernent les trois versants de la fonction publique, dont la fonction publique territoriale.

Sont ainsi modifiés :

- Le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Temps partiel thérapeutique

Évolution de la procédure à compter du 1er août 2026

Pour mémoire, le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un agent, sur prescription médicale et après autorisation de son employeur, de reprendre ou de poursuivre son activité à temps partiel pour raison de santé.

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 prévoit une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique.

Pour toute demande de TPT à compter du 1er août 2026, y compris en cas de renouvellement, de nouvelles règles s'appliquent.

À noter : Seule la procédure est modifiée. Les conditions médicales d'accès au TPT, les quotités de travail, les règles de rémunération et de rechargement, ainsi que la durée maximale totale d'un an restent inchangées.

- Introduction d'un délai de prise de décision

*Jusqu'à présent, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique prenait effet à la date de la réception de la demande par l'autorité territoriale. Désormais, l'autorité territoriale dispose d'un délai de **30 jours maximum** à compter de la date de réception de la demande pour prendre sa décision.*

En revanche, si cette demande est présentée à l'issue d'une période de congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou après une disponibilité pour raison de santé (DORS), la décision intervient **au plus tard au jour de la reprise**. Il en va de même en cas de renouvellement de l'autorisation (*article 13-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Durée du temps partiel thérapeutique

*Jusqu'à présent, l'autorisation était accordée et, le cas échéant, renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année. Désormais, l'autorisation de servir à temps partiel thérapeutique est accordée **dans la limite d'une année, sans périodicité obligatoire**.*

- Modalités de contrôle par un médecin agréé

Compte tenu de l'évolution de la durée d'autorisation du TPT, le recours au médecin agréé n'est plus systématiquement exigé pour les prolongations de temps partiel thérapeutique **au-delà de 3 mois**. L'autorité territoriale conserve néanmoins la possibilité de solliciter à tout moment l'examen de l'agent par un médecin agréé, y compris lorsqu'elle examine la première demande. L'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen vaut désistement de sa demande.

- Encadrement des décisions de refus

Le **refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement, ainsi que l'interruption d'un TPT** à l'initiative de l'autorité territoriale, devront être motivés.

Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un **motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service**, il est précédé d'un entretien avec l'agent, qui pourra se faire assister par la personne de son choix.

Lorsque ce refus repose sur un **motif médical**, la décision ne pourra intervenir qu'après avis préalable d'un médecin agréé.

- Contestation des conclusions du médecin agréé devant le conseil médical

Désormais, lorsque l'agent ou l'autorité territoriale contestent les conclusions du médecin agréé en cours de temps partiel thérapeutique, les droits de l'agent à TPT sont maintenus jusqu'à ce que le conseil médical siégeant en formation restreinte ait rendu son avis (*article 13-5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Arrêts de travail pour raisons de santé



Nouvelle procédure au 1er septembre 2026

Le décret transpose à la fonction publique plusieurs mesures récemment instaurées pour les salariés du secteur privé afin de sécuriser les prescriptions d'arrêt de travail et de renforcer les contrôles.

Ces mesures s'appliqueront au 1er septembre 2026.

- Renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM) et d'un congé de longue durée (CLD)

La saisine pour avis du conseil médical en formation restreinte est **supprimée** en cas de renouvellement d'un CLM et d'un CLD après épuisement de la période rémunérée à plein traitement (*abrogation du 2° du I de l'article 5 du décret du 30 juillet 1987*).

- Durée du CLM et du CLD

Désormais, le CLM ou le CLD peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de 6 mois, sur présentation d'un avis médical (*contre une durée entre 3 et 6 mois jusqu'à présent*).

- Utilisation obligatoire d'un certificat d'arrêt de travail sécurisé

Les avis d'arrêts de travail devront être établis au moyen d'un **formulaire Cerfa sécurisé** afin de lutter contre la fraude documentaire. Cet avis d'interruption de travail peut être dématérialisé. Le Cerfa sécurisé devra être présenté par l'agent, y compris :

- Pour l'octroi ou le renouvellement du CLM ou CLD ;
- Pour l'octroi ou le renouvellement du CITIS en cas d'incapacité temporaire de travail (modalités prévues à l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale).

- Encadrement de la durée des prescriptions et des prolongations

Comme pour les salariés du secteur privé, la durée de la prescription d'arrêt de travail sera plafonnée à 31 jours pour une première prescription, puis **62 jours** pour une prolongation.

Des dérogations seront possibles pour le prescripteur, au vu de la situation médicale de l'agent.

En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, **le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement** lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur de l'arrêt initial (*sauf dans les cas prévus par*

les articles L.162-4-4 et R.162-1-9-1 du Code de la sécurité sociale).

- Renforcement des obligations et des contrôles administratifs

L'autorité territoriale pourra faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire (CMO), CLM, CLD ou CITIS par toute personne dûment habilitée à cet effet (*article 26-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Ce contrôle portera sur la présence du fonctionnaire à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire déterminées selon les modalités prévues à l'article R. 323-11-1 du Code de la sécurité sociale.

L'absence injustifiée du fonctionnaire ou son refus du contrôle entraînera l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu comptera dans la période de congé en cours.

- Interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un CMO ou un CITIS

L'interdiction d'exercer toute activité rémunérée est étendue aux agents placés en CMO et en CITIS, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation et des activités de production des œuvres de l'esprit (*article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Possibilité de réaliser ou de poursuivre une formation ou un bilan de compétences

Sous réserve d'un avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétences afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de **30 jours** (*article 31-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Examen médical à distance

L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, CLM, CLD ou d'un CITIS, pourra être effectué à distance, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le respect des conditions prévues par le Code de la santé publique (*article 34-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

- Contestation de l'avis du conseil médical en formation restreinte devant le conseil médical supérieur

Pour mémoire, l'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

Désormais, cette contestation **ne sera plus possible** lorsque l'avis du conseil médical en formation restreinte est concordant avec les conclusions du médecin agréé, dans les cas de saisine du conseil médical en application de l'article 5 II du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 (*article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ; article 8 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Dispositif de visite de reprise

Nouveau droit au 1er janvier 2028

Le décret comporte également un dispositif de visite de reprise afin de favoriser le retour à l'emploi. Cette mesure de préparation à la reprise sera applicable **à compter du 1er janvier 2028**.

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé **dépassant 30 jours**, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, pourra solliciter le médecin du travail, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager des actions de formation (*article 31-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Le fonctionnaire sera assisté durant cette phase par une personne de son choix.

Actualités statutaires

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



RUPTURE CONVENTIONNELLE



Plusieurs décrets publiés au JO du vendredi 7 août viennent modifier certaines modalités de la rupture conventionnelle.

⇒ Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (décret d'application des articles L552-1 à L552-5 du CGFP).

Il détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (modification de plusieurs dispositions du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019). Il prévoit ainsi les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat. Ce décret entre en vigueur le 8 août 2026.

Pour rappel, peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle les fonctionnaires (les stagiaires sont exclus du dispositif) et les agents contractuels en CDI.

Concrètement, ce décret rappelle le caractère pérenne du dispositif de rupture conventionnelle, tel que prévu par la loi de finances pour 2026. Il prévoit également la possibilité pour le fonctionnaire et l'agent contractuel de se faire assister par un conseiller d'une organisation syndicale de leur choix (auparavant par une organisation syndicale représentative) lors

de l'entretien réalisé suite à la demande de rupture de conventionnelle.

Il précise également l'obligation faite au fonctionnaire et à l'agent contractuel de rembourser à l'employeur avec lequel une convention de rupture conventionnelle aurait été conclue, l'indemnité spécifique perçue à ce titre, en cas de nouveau recrutement en qualité d'agent public territorial (auparavant, cette indemnité n'était due qu'en cas de nouveau recrutement au sein de la même collectivité ou d'un établissement public en relevant). Le remboursement doit dans ce cas être réalisé au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement. Le décret impose par conséquent à l'agent recruté, la communication d'une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a perçu aucune indemnité de rupture conventionnelle de la part d'un employeur territorial durant les 6 années précédant le recrutement.

⇒ Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles (décret d'application des articles L552-1 à L552-5 du CGFP).

Il pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis (modifications de certaines dispositions du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019). Ce texte entre en vigueur le 8 août 2026.

Désormais, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

« – un sixième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (auparavant un quart) ;

« – un cinquième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans (*auparavant deux cinquièmes*) ;

« – un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans (*auparavant un demi mois*) ;

« – un tiers de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans (*auparavant trois cinquièmes*).

Par ailleurs, le montant maximum de l'indemnité ne peut désormais excéder une somme équivalente à un vingt-quatrième (auparavant un douzième) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

⇒ L'arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Il remplace les annexes figurant à l'arrêté du 6 février 2020 (modèles de convention de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la fonction publique).

GESTION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

À la suite de la décision n° 506127 du Conseil d'État du 16 juin 2026, le gouvernement a publié le décret n° 2026-768 du 11 août 2026 au Journal officiel. Entré en vigueur le 13 août 2026, il redéfinit les obligations des employeurs territoriaux :

- **Obligation d'information** : L'employeur doit notifier formellement à l'agent le nombre de jours reportés et la date limite pour les poser. La période de report ne démarre qu'à la réception de cette information.
- **Report pour nécessité de service** : Le droit au report est désormais étendu aux agents n'ayant pas pu poser leurs congés en raison de contraintes ou d'intérêts du service imposés par l'autorité territoriale.

MODIFICATION DE L'ARRÊTÉ RELATIF AUX FORMATIONS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES



L'arrêté du 15 juillet 2026, paru au JO du 22 juillet 2026, est venu modifier l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Le texte ajoute aux formations suivies par les sapeurs-pompiers professionnels après nomination dans un nouveau cadre d'emplois les formations d'intégration suivantes :

- De l'infirmier
- Du cadre de santé
- Du médecin ou du pharmacien

De plus, les sapeurs-pompiers professionnels doivent dorénavant suivre, après affectation sur un poste à responsabilité et selon l'emploi, en plus de la formation de professionnalisation de sous-officier de garde et de chef de centre déjà prévues :

- La formation de professionnalisation du professionnel de santé encadrant,
- La formalisation du cycle supérieur de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

Désormais, afin de pouvoir exercer les fonctions de directeur des secours médicaux, les médecins de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation interministérielle des directeurs de secours médicaux.

Enfin, sont mises à jour les annexes relatives aux formations :

- Aux emplois et activités, opérationnels ou d'encadrement,
- Aux spécialités opérationnelles et professionnelles.

Ces dispositions sont **entrées en vigueur le lendemain de leur publication, le 23 juillet 2026.**

Arrêté du 15 juillet 2026 modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

DÉTERMINATION DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE ET AMÉNAGEMENTS HORAIRES LIÉS À LA PARENTALITÉ ET À CERTAINS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LA MAGISTRATURE



La DGAFP a annoncé la publication ultérieure d'une circulaire qui précisera les modalités d'application du décret, dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2027.

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature - Légifrance

Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature a été publié au Journal officiel le 9 juillet 2026, pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2027. Ce texte, dont la parution était annoncée depuis plusieurs mois, vient fixer le nombre d'autorisations d'absence découlant de l'article L622-1 du code général de la fonction publique, et prévoit la possibilité d'aménagements d'horaire pour les mêmes motifs liés à la parentalité ou à certains événements familiaux. Il est applicable aux agents publics, fonctionnaires et contractuels.

Ce décret vient harmoniser et sécuriser le régime des autorisations d'absence. Il prévoit plusieurs situations possibles :

- **Les ASA de droit** : elles concernent par exemple, les rendez-vous obligatoires dans le cadre d'une grossesse, d'une assistance médicale à la procréation, d'une procédure d'adoption ; 5 jours pour l'annonce chez son enfant de certaines pathologies ; 5 jours pour le décès du conjoint ; 3 jours pour le décès des parents et frères et sœurs de l'agent ou du conjoint ; 5 jours pour un mariage ou un PACS.
- **Les ASA discrétionnaires (sous réserve de nécessités de service)** : celles-ci visent notamment l'heure d'ASA pouvant être accordée à partir du 3^{ème} mois de grossesse ; ou bien les 6 jours pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans.
- **Les aménagements d'horaire sous réserve de nécessités de service** : ici, il s'agit d'un report d'heures de travail, notamment pour les actes médicaux des protocoles d'assistance médicale à la procréation, ou pour les femmes allaitantes dans la première année de l'enfant et dans la limite d'une heure par jour.

Le régime de RTT est également précisé ainsi que le principe du report des heures non effectuées dans le cadre des aménagements horaires.

JURISPRUDENCE



JURISPRUDENCE – PRÉCISIONS SUR LES ACTIVITÉS ACCESSOIRES SOUMISES À AUTORISATION

L'exercice d'une activité à titre accessoire par un fonctionnaire constitue une dérogation au principe général selon lequel il consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées par l'administration. L'intéressé adresse alors à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite. A défaut, il encourt une sanction disciplinaire.

En l'espèce, un agent, bénéficiaire d'une autorisation de cumul d'activité jusqu'au 8 novembre 2021 pour diriger une société d'événement, fait valoir une cessation de cette dernière activité en ce qu'il se serait depuis limité à détenir des parts sociales dans la société.

Cependant, la juridiction a constaté notamment la poursuite de son activité d'organisateur, de producteur et d'animateur d'événements ainsi que celle de manager d'artistes dont la preuve est apportée par de nombreuses captures d'écran du site internet de la société, des interviews sur les médias et différents articles de presse.

Aussi, sa demande d'annulation de la sanction de l'exclusion temporaire de ses fonctions pour une durée d'un an a été rejetée.

CAA Marseille, 28 avril 2026, n°25MA00203

JURISPRUDENCE – L'ÉCARTEMENT TEMPORAIRE D'UNE MISSION D'UN AGENT NE CONSTITUE PAS SYSTÉMATIQUEMENT DU HARCÈLEMENT MORAL

La mesure prise par l'administration d'écarter temporairement d'une mission un agent accusé d'avoir tenu des propos racistes auprès d'une collègue, ne constitue pas

un agissement constitutif d'harcèlement moral, dès lors que cette mesure est justifiée par l'intérêt du service et afin d'éviter des tensions dans l'équipe, sans intention de nuire.

CAA Bordeaux, n°24BX01219 du 26 juin 2026

JURISPRUDENCE – LE RAPPEL DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE À SUIVRE POUR PRONONCER UNE SANCTION AUTRE QUE CELLE DU PREMIER GROUPE

Un aide-soignant a été l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle a été prononcé à son encontre la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de dix-huit mois. Il conteste la procédure parce que la convocation au conseil de discipline ne mentionne pas qu'une sanction est envisagée à son encontre ni ne donne d'indication sur la sanction encourue.

Cependant, la juridiction précise qu'aucune disposition du code général de la fonction publique ne prévoit une telle obligation. De plus, l'agent ayant été convoqué au conseil de discipline et la décision ayant été motivée après communication de l'avis dudit conseil, la procédure a été respectée.

En effet, rappelons que : « aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté. »

CAA Nancy, n°24NC02138, 23 juin 2026

FOIRE AUX QUESTIONS



QUELS SONT LES DROITS À CMO D'UN AGENT PUBLIC CONTRACTUEL ?

Le cas du congé de maladie ordinaire (CMO) d'un agent public contractuel est spécifique par rapport à celui d'un fonctionnaire. Les contractuels de droit public ne sont pas régis par les dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, mais par celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Dans ce cadre, les règles de bénéfice et de fin d'un CMO sont différentes.

Un agent public contractuel peut prétendre à 12 mois continus de CMO mais, sur ces 12 mois, les droits à rémunération statutaire sont réduits. En effet, conformément à l'article 7 du décret n° 88-145 précité, un agent public contractuel « en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à 90 % et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à 90 % et deux mois à demi-traitements ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à 90 % et trois mois à demi-traitement ».

DANS QUEL DÉLAI UN AGENT PUBLIC DOIT-IL TRANSMETTRE SON ARRÊT MALADIE ?

La réglementation impose que, pour être placé en congé de maladie ordinaire, l'agent doit adresser à l'autorité territoriale, **au plus tard dans un délai de 48 heures**, un certificat médical indiquant la durée probable de l'incapacité de travail, établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme (art. L. 822-5 du Code Général de la Fonction Publique et article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

La circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'Etat (transposable à la fonction

publique territoriale) apporte des précisions sur la computation de ce délai de 48 heures :

- D'une part, le délai de quarante-huit heures commence à courir **à partir du jour d'établissement de l'arrêt de travail** par le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme. Il s'agit du jour de la prescription médicale de l'arrêt. Le délai de quarante-huit heures est décompté en **jours calendaires** et non en demi-journées. Par exemple, l'arrêt prescrit le 29 novembre devra être envoyé au plus tard le 1er décembre inclus.

- D'autre part, compte tenu des périodes d'ouverture des services postaux, il conviendra de calculer les délais selon les modalités inspirées des dispositions de l'article 642 du code civil, à savoir : « le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant » ; Par exemple, l'arrêt de travail prescrit le 12 juillet doit, en application du délai de quarante-huit heures, être transmis au plus tard le 14 juillet inclus. Ce jour étant férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, soit le 15 juillet.

- Enfin, si la date de prescription est postérieure à la date d'absence du service de l'agent, ce dernier devra justifier cette absence sous peine de suspension intégrale au titre de l'absence de service fait. Les professionnels de santé ont du reste l'interdiction de prescrire des arrêts de travail postdatés ou antidatés. Ils doivent dater les arrêts de la date à laquelle ils ont constaté l'état de santé du patient.

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes (article 15 du décret précité) :

- à la première transmission hors délai, l'autorité territoriale informe par courrier l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré ;

- en cas de récurrence dans ce délai de deux ans, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est **réduit de moitié**, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais prescrits.

Dans l'attente de l'envoi, il est pertinent que tout agent empêché de se présenter au travail doit prévenir ou faire prévenir sa hiérarchie dans les plus brefs délais en précisant la cause de son absence. Le respect du bref délai s'apprécie notamment en tenant compte des impératifs de remplacement rapide de l'agent pour des motifs de sécurité ou de continuité du service public.

EST-IL POSSIBLE D'IMPOSER LA PRÉSENCE D'UN AGENT PUBLIC À UNE RÉUNION EN DEHORS DE SON TEMPS DE TRAVAIL ?

Oui.

Il est possible d'imposer à un agent de se rendre à une réunion prévue en-dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, la participation à la réunion constituerait un travail supplémentaire, c'est-à-dire des heures supplémentaires (si l'agent est à temps complet) ou des heures complémentaires (si l'agent est à temps non complet).

Une heure supplémentaire ou complémentaire demandée par le supérieur hiérarchique s'impose à l'agent. En cas de non-respect, l'agent manquerait à son obligation d'obéissance hiérarchique et à son obligation de servir.

Toutefois, l'obligation de participer à une réunion en-dehors du temps de travail n'est possible que si plusieurs conditions sont réunies.

En premier lieu, la réunion en question doit avoir un lien avec les fonctions de l'agent. En effet, si la réunion n'était qu'informelle et n'avait pas un objet professionnel, il n'est pas permis d'imposer la participation à la réunion en-dehors du temps de travail.

En second lieu, la participation à la réunion doit faire l'objet d'une instruction écrite par le supérieur hiérarchique, laquelle doit indiquer le motif et les circonstances (le lieu, l'heure, ...). Cette inscription permettra de justifier la réalisation de l'heure supplémentaire ou complémentaire.