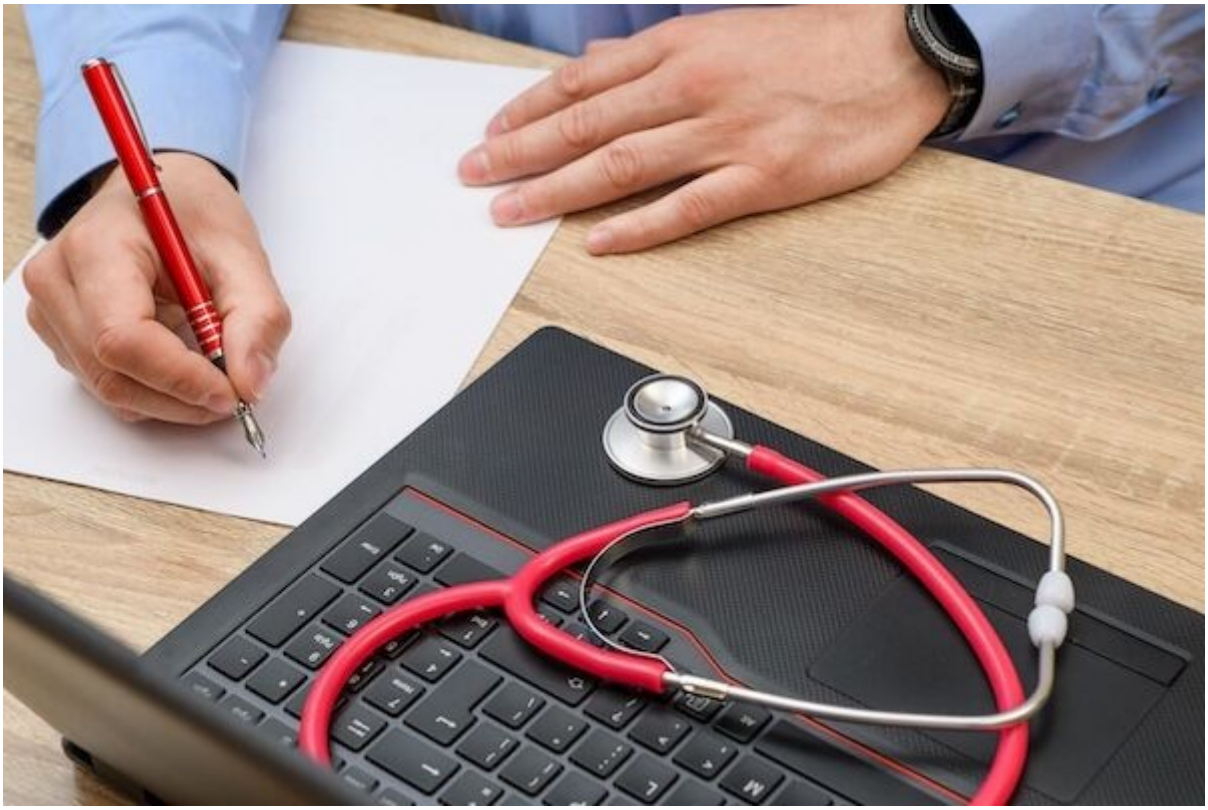
Congés pour raisons de santé : des contrôles renforcés et des procédures simplifiées

Anne-Laure Vojique 4 septembre 2026



© Adobestock

Délais d'instruction du temps partiel thérapeutique, contrôle des arrêts de travail, recours au médecin agréé, congés de longue maladie, formation pendant un congé pour raison de santé… Les services des collectivités vont devoir revoir plusieurs de leurs pratiques en matière de gestion des absences pour raisons de santé.

Cet été, le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires a réformé plusieurs aspects du régime applicable aux agents territoriaux. Le texte poursuit une double logique : d'un côté, renforcer et mieux encadrer le contrôle des arrêts de travail, en rapprochant certaines règles de celles applicables aux salariés du régime général ; de l'autre, simplifier les procédures et faciliter le maintien ou le retour dans l'emploi des agents.

Le temps partiel thérapeutique : une procédure rénovée

En premier lieu, l'autorité territoriale est désormais tenue de statuer dans un délai déterminé. Lorsque la demande intervient à l'issue d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de longue durée (CLD), d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou d'une disponibilité pour raison de santé, la décision doit intervenir au plus tard le jour de la reprise. Cette règle s'applique également au renouvellement de l'autorisation. Dans les autres hypothèses, l'administration dispose d'un délai maximal de trente jours à compter de la réception de la demande.

En deuxième lieu, l'autorisation peut être accordée directement dans la limite d'une année, ce qui permet d'éviter une succession de renouvellements sur des périodes courtes.

> Le refus d'une demande initiale ou de renouvellement, comme l'interruption du TPT à l'initiative de l'administration, doit désormais être motivé

Le refus d'une demande initiale ou de renouvellement, comme l'interruption du TPT à l'initiative de l'administration, doit désormais être motivé. Lorsqu'il est fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, l'agent doit préalablement bénéficier d'un entretien, au cours duquel il peut être assisté par la personne de son choix. Lorsque la décision repose sur un motif médical, elle ne peut intervenir sans l'avis préalable d'un médecin agréé. Enfin, si l'agent bénéficie déjà d'un TPT au moment où le conseil médical est saisi, son autorisation est prolongée jusqu'à ce que celui-ci ait rendu son avis. Cette nouvelle garantie évite ainsi une interruption du dispositif dans l'attente de l'issue de la contestation.

Plus d'encadrement pour les arrêts maladie

À compter du 1er septembre 2026, les règles relatives aux arrêts de travail ont également évolué. Les avis médicaux doivent être établis selon des modalités renvoyant désormais largement aux règles du Code de la sécurité sociale, notamment quant à la durée de prescription et aux conditions de prolongation. L'avis peut par ailleurs être dématérialisé. Le décret renforce parallèlement les prérogatives de contrôle des employeurs territoriaux. Un nouvel article 26-1 du décret du 30 juillet 1987 autorise ainsi l'autorité territoriale à faire procéder à un contrôle administratif de l'arrêt de travail d'un fonctionnaire placé en congé de maladie, CLM ou CLD.

> L'absence injustifiée de l'agent ou son refus de se soumettre au contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la fin de l'arrêt

Ce contrôle, qui se distingue du contrôle médical, porte sur la présence de l'agent à son domicile ou sur son lieu de repos lorsque les sorties ne sont pas autorisées, ainsi que durant les heures de présence obligatoire. L'absence injustifiée de l'agent ou son refus de se soumettre au contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la fin de l'arrêt, sans pour autant interrompre le décompte de la période de congé. Ces dispositions sont également rendues applicables aux fonctionnaires placés en CITIS ainsi qu'aux agents contractuels bénéficiant de certains congés pour raisons de santé.

Une simplification de la procédure des congés longs

Le décret simplifie également les conditions d'octroi et de renouvellement du CLM et du CLD. Ceux-ci peuvent désormais être accordés ou renouvelés, pour une durée maximale de six mois, sur présentation d'un avis médical. Le dispositif est également étendu au congé de grave maladie des agents contractuels. Cette évolution contribue à alléger le circuit administratif de certains congés pour raisons de santé et à limiter le recours systématique au conseil médical. Pour les services RH, elle devrait permettre de raccourcir les délais de traitement des situations individuelles. Le décret

modernise également les modalités du contrôle médical : l'examen d'un fonctionnaire placé en congé de maladie, CLM ou CLD peut désormais être effectué à distance au moyen d'un dispositif de téléconsultation. Cette disposition est entrée en vigueur dès le lendemain de la publication du décret.

Vers une amélioration du retour à l'emploi

Le texte introduit de nouveaux dispositifs destinés à préparer le retour à l'emploi des agents dont l'arrêt se prolonge. Sous réserve de l'avis favorable d'un médecin agréé, un fonctionnaire placé en congé de maladie, CLM ou CLD pourra notamment 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 disposera de trente jours pour se prononcer sur cette demande. Cette faculté est également applicable au fonctionnaire en CITIS ainsi qu'à certains agents contractuels.

> Pour les employeurs territoriaux, la réforme impose donc de revoir certains circuits RH

Le décret prévoit en outre qu'au cours d'une interruption de travail dépassant trente jours, le médecin agréé pourra, en lien avec le médecin traitant, solliciter le médecin du travail afin de préparer les conditions de la reprise ou d'envisager des actions de formation. L'agent pourra être assisté par une personne de son choix pendant cette phase. Cette dernière mesure ne sera toutefois applicable aux congés débutant ou prolongés qu'à compter du 1er janvier 2028.

Pour les employeurs territoriaux, la réforme impose donc de revoir certains circuits RH, notamment pour respecter les nouveaux délais applicables au temps partiel thérapeutique, organiser les contrôles administratifs ou encore instruire les congés de longue maladie selon les nouvelles modalités. Et le calendrier est serré : certaines dispositions sont applicables depuis le 1er août 2026 et l'essentiel des nouvelles règles relatives aux congés pour raisons de santé est entré en vigueur le 1er septembre 2026.