

⚠ Temps partiel thérapeutique et arrêts maladie : les employeurs territoriaux ne peuvent plus appliquer leurs anciennes procédures

Décryptage juridique RH • Fonction publique

Arrêts maladie et temps partiel thérapeutique : ce que change le décret n° 2026-705 dans la fonction publique

Délais de décision, durée des prescriptions, contrôles médicaux, refus motivés : le [décret du 29 juillet 2026](#) impose aux employeurs publics de revoir plusieurs procédures de gestion des congés pour raison de santé.

Deux dates d'entrée en vigueur à ne pas confondre

1er août 2026 pour les nouvelles règles relatives au temps partiel thérapeutique ; **1er septembre 2026** pour celles concernant les arrêts de travail.

Publié au Journal officiel du 30 juillet 2026, le [décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026](#) modifie les règles applicables aux congés pour raison de santé et au temps partiel thérapeutique dans les trois versants de la fonction publique.

Pour les directions des ressources humaines et les gestionnaires territoriaux, ce texte n'est pas une simple évolution documentaire.

Il touche directement les circuits d'instruction, les délais de décision, les modalités de contrôle et la motivation de certains refus. Une mise à jour rapide des pratiques internes est donc nécessaire.

Sommaire

1. [Un calendrier d'entrée en vigueur en deux temps](#)
2. [Temps partiel thérapeutique : une procédure profondément revue](#)
3. [Des refus plus strictement encadrés](#)
4. [Arrêts de travail : prescriptions et contrôles renforcés](#)
5. [Se former pendant un congé pour raison de santé](#)
6. [La feuille de route immédiate des services RH](#)
7. [Ce qu'il faut retenir](#)

1. Un calendrier d'entrée en vigueur en deux temps

La première vigilance consiste à distinguer les deux échéances fixées par le [décret](#).

Date	Dispositif concerné	Conséquence RH
1er août 2026	Temps partiel thérapeutique	Application de la nouvelle procédure aux autorisations et prolongations concernées.
1er septembre 2026	Arrêts de travail	Entrée en vigueur des nouvelles règles de prescription et de contrôle.

Cette entrée en vigueur différenciée oblige les employeurs à organiser leur mise en conformité selon deux calendriers distincts, tout en informant les agents, les encadrants et les professionnels chargés de l'instruction des dossiers.

2. Temps partiel thérapeutique : une procédure profondément revue

Un délai de décision désormais encadré

L'employeur public doit, en principe, se prononcer sur la demande de temps partiel thérapeutique dans un **délai de 30 jours**.

Le calendrier est plus exigeant lorsque la demande est présentée à l'issue de certaines situations statutaires. La décision doit alors intervenir **au plus tard le jour de la reprise**, notamment après :

- un congé de longue maladie ;
- un congé de longue durée ;
- un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- une disponibilité pour raison de santé.

Cette exigence s'applique également aux demandes de renouvellement. Les services RH doivent donc anticiper l'instruction médicale et administrative afin d'éviter qu'une absence de décision ne perturbe la reprise de l'agent.

Une autorisation pouvant couvrir une période plus longue

Le temps partiel thérapeutique peut désormais être accordé directement dans la **limite globale d'un an**. Le renouvellement administratif tous les trois mois n'est donc plus systématiquement nécessaire.

Cette simplification réduit la répétition des démarches, mais elle ne prive pas l'employeur de sa capacité de contrôle. L'autorité territoriale peut faire examiner l'agent par un médecin agréé **à tout moment**.

La fin du contrôle médical systématique après trois mois

Le contrôle systématique par un médecin agréé à l'issue de trois mois de temps partiel thérapeutique est supprimé. Le contrôle devient donc une faculté mobilisable lorsque la situation le justifie, et non plus une formalité automatique liée à la seule durée du dispositif.

Point de vigilance

La suppression d'un contrôle systématique ne signifie pas la disparition du contrôle médical. L'employeur doit définir des critères objectifs de recours au médecin agréé et assurer une pratique homogène entre les dossiers.

3. Des refus plus strictement encadrés

Le décret renforce les garanties procédurales entourant le refus d'une demande de temps partiel thérapeutique. Il convient de distinguer le motif médical du motif lié au service.

Le refus pour motif médical

L'autorité administrative ne peut refuser la demande pour un motif médical sans avoir recueilli au préalable **l'avis d'un médecin agréé**. La décision administrative ne peut donc reposer sur une appréciation médicale autonome de l'employeur.

Le refus fondé sur les nécessités du service

Lorsque le refus est justifié par les nécessités de continuité ou de fonctionnement du service, l'employeur doit organiser au préalable un **entretien avec l'agent**.

Celui-ci peut se faire assister par la personne de son choix.

La décision de refus doit être motivée.

Une formule générale évoquant les seules « nécessités de service » apparaît insuffisante : l'employeur doit pouvoir exposer les contraintes concrètes qui rendent l'organisation sollicitée incompatible avec la continuité ou le fonctionnement du service.

Que se passe-t-il en cas de contestation médicale ?

Lorsque l'agent conteste les conclusions du médecin agréé et saisit le conseil médical, le temps partiel thérapeutique en cours est **prolongé jusqu'à l'avis du conseil médical**.

Cette règle évite une interruption du dispositif pendant l'examen du désaccord médical.

Risque contentieux : un refus prononcé sans entretien préalable, sans avis médical requis ou avec une motivation trop abstraite pourrait être juridiquement fragilisé.

4. Arrêts de travail : prescriptions et contrôles renforcés

À compter du **1er septembre 2026**, la transmission et la durée des prescriptions d'arrêt de travail sont davantage encadrées.

Le recours à un formulaire sécurisé

Les arrêts de travail doivent être établis au moyen d'un **formulaire Cerfa sécurisé**. Cette évolution poursuit un objectif de fiabilisation des prescriptions et de prévention de la fraude documentaire.

Des durées de prescription limitées

La durée de chaque prescription est normalement limitée :

- un mois** pour un arrêt initial ;
- deux mois** pour une prolongation.

Une dérogation reste possible lorsque la situation médicale la justifie. Il est essentiel de ne pas confondre cette limitation de la durée de chaque prescription avec une réduction des droits statutaires à congé : **le décret encadre la prescription médicale, et non la durée globale des droits de l'agent**.

Qui peut prescrire la prolongation ?

La prolongation doit, en principe, être prescrite par le médecin ayant établi l'arrêt initial. Des exceptions demeurent possibles selon les situations prévues par les textes. Ce point devra être vérifié lors de la réception du document, sans conduire le gestionnaire à porter lui-même une appréciation médicale.

Des contrôles de présence au domicile

L'employeur peut organiser un contrôle de présence de l'agent à son domicile. Le refus de se soumettre au contrôle ou une absence injustifiée peut entraîner une **suspension de la rémunération**, dans le respect de la procédure applicable et des garanties de l'agent.

La mise en œuvre d'un tel contrôle suppose une procédure interne sécurisée : traçabilité de la demande, respect des horaires de sortie autorisés, prise en compte des justificatifs et notification claire des conséquences éventuelles.

5. Se former pendant un congé pour raison de santé

Le décret ouvre également la possibilité, pour un agent placé en congé pour raison de santé, de **commencer ou de poursuivre une formation**, sous réserve de l'avis favorable d'un médecin agréé.

Cette mesure peut favoriser le maintien du lien professionnel, la préparation d'une reprise, une reconversion ou une évolution professionnelle. Elle ne doit toutefois pas être automatisée : la compatibilité de la formation avec l'état de santé de l'agent doit être médicalement établie.

6. La feuille de route immédiate des services RH

La sécurisation juridique passe désormais par une traduction opérationnelle du décret. Les employeurs territoriaux ont intérêt à engager sans délai les actions suivantes :

1. Réviser les formulaires et notices internes relatifs au temps partiel thérapeutique et aux arrêts de travail.

2. Adapter les circuits d'instruction pour respecter le délai de 30 jours et anticiper les décisions devant intervenir le jour de la reprise.

3. Mettre à jour les modèles de décision, notamment les refus fondés sur une considération médicale ou sur le fonctionnement du service.

4. Formaliser l'entretien préalable en cas de refus lié aux nécessités du service : convocation, possibilité d'assistance, compte rendu et motivation.

5. Organiser la réception et le contrôle des nouveaux formulaires d'arrêt de travail à compter du 1er septembre 2026.

6. Encadrer les contrôles de présence afin de respecter les droits des agents et de sécuriser toute éventuelle suspension de rémunération.

7. Informer les encadrants et les agents des nouvelles règles, en distinguant clairement les deux dates d'entrée en vigueur.

Le bon réflexe RH

Procéder à un audit rapide de chaque étape : réception de la demande, instruction médicale, entretien éventuel, décision, notification, renouvellement et contestation. Le risque se situe souvent moins dans le principe de la décision que dans la procédure suivie.

7. Ce qu'il faut retenir

- La réforme du **temps partiel thérapeutique** s'applique depuis le **1er août 2026**.
- Les nouvelles règles relatives aux **arrêts de travail** s'appliquent à compter du **1er septembre 2026**.
- L'employeur dispose en principe de **30 jours** pour répondre à une demande de temps partiel thérapeutique.
- Le contrôle médical systématique après trois mois disparaît, mais un contrôle reste possible à tout moment.
- Les refus sont soumis à des **garanties procédurales renforcées**.
- La durée de chaque prescription d'arrêt est encadrée, sans réduction des droits statutaires globaux à congé.
- Les procédures, modèles et outils RH doivent être actualisés sans attendre.

Référence juridique

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raison de santé et au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique

Cet article présente une analyse générale du texte et ne se substitue pas à l'examen de chaque situation individuelle.

Télécharger034 flash-38

FLASH RH - Arrêts de travail pour raisons de santé, temps partiel thérapeutique : de nouvelles règles s'appliquent dans la fonction publique

