Lettre d'actualités statutaires n° 48 – Septembre 2025

Édito :

Pour cette rentrée 2025, l'attention devra être portée sur les élections professionnelles du 10 décembre 2026 consistant à élire les représentants du personnel dans les différentes instances de dialogue social (CST, F3SCT, CAP et CCP).

Dans ce cadre, le CDG60 sera en charge de l'organisation de ces élections pour les collectivités et établissements publics affiliés. Il appartiendra ainsi que les effectifs de toutes les collectivités et établissements **soient mis à jour et consolidés avec la répartition femmes-hommes pour le 1er janvier 2026**. Le Pôle Juridique et Carrières communiquera rigoureusement et vous accompagnera en la matière.

Ces effectifs permettront notamment, pour les instances rattachées au CDG60, de connaître le nombre de représentants par instance et aux collectivités et établissements qui auront plus de 50 agents de créer leur propre CST.

Les collectivités et établissements qui seront amenés à créer un CST (voire une F3SCT à partir de 200 agents) devront réfléchir aux modalités d'organisation de leurs instances en matière de nombre de représentants, de paritarisme avec le collège des représentants du personnel et le collège des élus et la voix délibérative du collège des élus. Le CDG60 communiquera à cet égard et accompagnera en tant que de besoin les collectivités et établissements concernés.

L'attention sera également portée sur la responsabilité financière des gestionnaires publics applicable à compter du 1er janvier 2023. Depuis cette date, la Cour des Comptes a engagé la responsabilité de plusieurs gestionnaires publics, à l'instar de directeurs généraux de service, de secrétaires généraux de mairie, y compris des maires, créant des inquiétudes et incompréhensions.

Le CDG60 tient ainsi une veille juridique constante sur cette thématique pour vous accompagner au mieux et va constituer un groupe de travail pour proposer des modèles d'actes de délégation permettant de mieux sécuriser la prise de décisions et responsabiliser les acteurs publics.

Enfin, dans la finalité d'améliorer son accompagnement, le Pôle Juridique et Carrières poursuit la mise à jour du site Internet avec la volonté de renforcer les publications en termes de modèles d'actes juridiques et de la documentation juridique. Depuis l'été, des brèves d'actualités sont publiées en tant que de besoin ainsi que des notes pratiques. Pour

cette rentrée, vous trouverez également des foires aux questions thématiques amenées à être complétées régulièrement pour vous fournir une base de connaissances RH la plus aboutie.

SOMMAIRE

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1ER JANVIER 2026 3

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES : 4

- Actualité à venir - Systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant 4
- Du nouveau pour les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité 5
- Abaissement de la condition d'âge pour le bénéfice d'une retraite progressive 6
- Codification des dispositions réglementaires sur le recrutement dans le Code Général de la Fonction Publique 6
- Nouveau formulaire d'arrêt de travail 7
- Régime indemnitaire pendant un congé maladie ordinaire 8
- Actualité en bref 9

Chartes, conventions et autres 10

- Actualisation de la FAQ sur les transferts de compétence eau et assainissement aux Communautés de Communes 10

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 11

- Conditions d'exercice de la protection fonctionnelle des directeurs généraux des services des collectivités locales 11
- Compatibilité statutaire des secrétaires de mairie et des secrétaires scolaires 11

Jurisprudence : 12

- Engagement de la responsabilité financière en cas de signature de décisions sans délégation 12
- Conditions de reprise d'un agent public contractuel à l'issue d'un congé maladie sans traitement 14
- Contrôle déontologique d'une activité privée d'un agent public dans le cadre d'une mobilité 15
- Imputabilité au service de l'accident de trajet survenu dans l'enceinte de la résidence collective dans laquelle se trouve le domicile de l'agent 17
- Brèves de jurisprudence 18

Questions juridiques du moment 22

- Les congés annuels non pris au motif d'un congé pour raisons de santé ou pour événement familial peuvent-il être reportés ou indemnisés ? 22

➢ Un agent public peut-il être admis en retraite pendant un congé pour indisponibilité physique ? 23

Notes pratiques 25

➢ La protection sociale complémentaire pour le risque santé..... 25

Agenda du RH :..... 26

INFORMATION : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SUR LE RISQUE SANTE OBLIGATOIRE AU 1ER JANVIER 2026

Nous vous informons, qu'à compter du 1er janvier 2026, tout employeur public territorial aura l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics, c'est-à-dire la participation par des mutuelles santé à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque santé, la participation minimale à ce jour est de 15 euros mensuels par agent sans proratisation au temps d'emploi.

La mise en place de ce dispositif implique :

- **Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.**
- **L'avis préalable du Comité Social Territorial.**
- **La prise d'une délibération.**
- **La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.**

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible en cliquant ici.

Retrouvez les informations sur la convention de participation négociée et conclue par le CDG60 avec la MNT en cliquant ici ou en écrivant un mail à l'adresse psc@cdg60.com.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'anticiper si vous souhaitiez adhérer à la convention négociée et conclue par le CDG60. En effet, les employeurs attendent l'échéance pour entreprendre les démarches, ce qui peut entraîner des délais de traitement et des retards par notre prestataire, d'autant que les agents auront également des délais éventuels pour procéder à la résiliation de leur mutuelle existante.

Nous vous rappelons également l'obligation, depuis le 1er janvier 2025, de mettre en place un dispositif de PSC sur le risque prévoyance.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES ET CIRCULAIRES :

- **Actualité à venir - Systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant**

Au cours du second trimestre 2025 ou au plus tard le 1er janvier 2026, le département de l'Oise sera concerné par le déploiement du système d'information sécurisé par lequel les personnes (exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, bénévoles intervenant dans ces établissements, assistants maternels ou familiaux et majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile) devront demander la délivrance d'une attestation faisant état de l'absence de condamnation non définitive ou de mise en examen mentionnées au Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS).

Or, l'arrêté n'est pas encore paru.

Pris en application des articles L. 133-6 et L. 421-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles, un décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les assistants maternels ou familiaux et les majeurs et mineurs d'au moins 13 ans vivant à leur domicile, dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant.

Il prévoit dans ce cadre que ces personnes peuvent solliciter, auprès du Conseil Départemental, une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAIS. **La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité**, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au FIJAIS.

Cette attestation, datant de moins de 6 mois, devra être présentée à l'employeur par toute personne candidate à l'exercice d'une activité au contact de mineurs et devra être renouvelée tous les 3 ans.

À défaut de présentation, le président du Conseil Départemental pourra solliciter le contrôle des antécédents en demandant la communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire et/ou du FIJAIS et en informer l'employeur.

Le Centre de Gestion de l'Oise communiquera ultérieurement lorsque toutes les informations seront parues.

- **Du nouveau pour les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité**

Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Est parue au Journal Officiel du 1er juillet 2025 la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.

Elle modifie en particulier l'article L. 622-1 du Code Général de la Fonction Publique concernant les autorisations spéciales d'absence (ci-après ASA) en faisant expressément référence aux ASA **de droit** énoncées par le Code du Travail à l'article L. 1225-16.

En effet, l'article L. 622-1 énonce en effet que :

« Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ».

Il faut ainsi comprendre que toutes les ASA énoncées à l'article L. 1225-16 du Code du Travail sont expressément consacrées **de droit** dans la fonction publique, c'est-à-dire qu'elles doivent être accordées par les employeurs sans qu'une délibération soit prise au préalable.

Dans ce cadre, sont de droit :

- l'ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus à l'article L. 2122-1 du Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.
- l'ASA pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du Code de la Santé Publique).
- l'ASA pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
- l'ASA pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption (titre VIII du livre Ier du Code Civil).

➢ Abaissement de la condition d'âge pour le bénéfice d'une retraite progressive

Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

Par deux décrets en date du 15 juillet 2025 publiés au Journal Officiel le 23 juillet 2025, la condition d'âge pour bénéficier d'une retraite progressive est abaissée, **à compter du 1er septembre 2025**, **à 60 ans** pour tous les agents publics, qu'ils relèvent du régime spécial (fonctionnaires CNRACL) que du régime général de la Sécurité Sociale (fonctionnaires travaillant moins de 28 heures hebdomadaires et contractuels de droit public).

Jusqu'alors, la retraite progressive était accessible deux ans avant l'âge légal de départ en retraite propre à chaque agent selon son année de naissance.

Les autres conditions de la retraite progressive restent inchangées, c'est-à-dire la durée d'assurance (fixée à 150 trimestres cotisés) et l'octroi d'un temps partiel sur autorisation ou de droit (uniquement pour les agents publics à temps complet ou à temps non complet dès lors que la durée de travail n'excède pas 90 % de la durée annuelle du travail).

Pour rappel : La retraite progressive est un dispositif qui permet aux agents publics d'exercer leur activité à temps partiel tout en bénéficiant du versement partiel de leur pension de retraite et en continuant à cotiser pour la future pension complète.

➢ Codification des dispositions réglementaires sur le recrutement dans le Code Général de la Fonction Publique

Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

Après celles sur les droits et obligations et l'exercice du droit syndical, les dispositions réglementaires relatives au recrutement sont codifiées dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Par conséquent, les décrets concernant le recrutement sont abrogés. Il importe donc de se référer désormais au CGFP pour cette thématique.

L'entrée en vigueur du livre III de la partie réglementaire sur le recrutement du CGFP interviendra le 1er octobre 2025.

➢ **Nouveau formulaire d'arrêt de travail**

Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail

À compter du 1er septembre 2025, lorsque l'arrêt de travail est établi par le professionnel de santé à l'assuré sous format papier, il doit être prescrit au moyen d'un formulaire homologué sur papier sécurisé, fourni par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

L'article R. 321-2 du Code de la Sécurité Sociale dispose ainsi :

« Lorsque l'arrêt de travail n'est pas prescrit ou prolongé de manière dématérialisée, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance-maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail et sous peine de sanctions fixées conformément à l'article L. 321-2, un avis d'interruption de travail ou de prolongation d'interruption, indiquant, d'après les prescriptions du professionnel de santé, la durée probable de l'incapacité de travail. L'avis est établi par le professionnel de santé au moyen d'un formulaire, mentionné à l'article L. 321-2, mis à sa disposition par la caisse primaire d'assurance maladie. Ce formulaire répond, conformément à un modèle approuvé par le ministre chargé de la sécurité sociale, à des spécifications techniques qui en permettent l'authentification. L'assuré fait parvenir l'avis à la caisse primaire d'assurance maladie en envoyant l'original du formulaire signé que lui remet le professionnel de santé ».

À défaut, l'assuré s'exposera à une sanction infligée par la CPAM, c'est-à-dire une réduction de moitié des indemnités journalières en cas de récidive dans un délai de deux ans de la présentation d'un arrêt de travail en version papier non conforme (article D. 323-2 du Code de la Sécurité Sociale).

Ce formulaire papier Cerfa sécurisé est mis en place pour diminuer les risques de fraudes à l'Assurance Maladie au titre du versement des prestations en espèce, et notamment des indemnités journalières.

Il faut toutefois indiquer que l'utilisation de ce Cerfa sécurisé n'est pas obligatoire à l'égard de l'employeur.

Les décrets relatifs aux fonctionnaires CNRACL, aux fonctionnaires IRCANTEC et aux contractuels de droit public n'en font pas mention, mais seulement de la nécessité de transmettre à l'employeur un avis d'arrêt de travail prescrit par un médecin, un chirurgien ou une sage-femme qui détermine la durée probable de l'incapacité de travail.

Étant donné que ce Cerfa n'a que pour seule finalité de lutter contre la fraude à l'Assurance Maladie au titre du versement des indemnités journalières et que la réglementation ne le prévoit pas dans la fonction publique, **il n'est pas possible pour un employeur public de rejeter un arrêt de travail au seul motif que le document présenté n'est pas le Cerfa sécurisé**.

Toutefois, en cas de doute sur le caractère certain de l'arrêt de travail, rien n'interdit à un employeur public de :

- demander à l'agent public qu'il apporte par tous moyens la preuve de la réalité de l'arrêt de travail,

- prendre attache avec le secrétariat du médecin prescripteur pour que ce dernier confirme que l'agent public a bien été examiné par ledit médecin et qu'un arrêt de travail a été prescrit.

Il ne serait également pas interdit à un employeur public de responsabiliser les agents publics en leur demandant à l'avenir de lui présenter un arrêt de travail avec le Cerfa homologué. Or, un arrêt de travail ne pourrait pas être refusé à défaut de présentation, l'utilisation de ce Cerfa étant à l'initiative des médecins prescripteurs via leur compte Amelipro.

Conseil : Pour minimiser les risques de faux arrêts de travail, il importe d'exiger la transmission de l'original de l'arrêt de travail, d'une part, que ce dernier comporte bien l'identité du médecin (nom, prénom, cabinet médical et son numéro d'identification), d'autre part, et sa signature manuscrite ou électronique authentifiée.

➢ Régime indemnitaire pendant un congé maladie ordinaire

DGCL, Fiche relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire

Dans cette note, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) indique que le régime indemnitaire (l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement) des agents de police municipale et gardes champêtres peut être maintenu intégralement pendant un congé pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD, CGM).

Les agents de police municipale et les gardes champêtres ne sont donc pas concernés, **en ce qui concerne leur régime indemnitaire**, par la diminution à 90 % de la rémunération pendant un CMO dans le cadre de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

La DGCL explique ce raisonnement par le fait que les cadres d'emplois de la filière police de la fonction publique territoriale ne sont pas concernés par le principe de parité avec la fonction publique d'État.

Il est donc permis de maintenir à 100 % le régime indemnitaire pendant un CMO et même pendant un CLM, CLD, CGM.

Point de vigilance : Ce possible maintien serait selon nous contraire au principe d'égalité avec les autres agents publics soumis au RIFSEEP, aucune différence de situation justifiant un traitement différent. Afin de veiller au respect de ce principe et éviter des ambiguïtés selon les statuts des agents, il serait recommandé que la part fixe de l'ISFE suive également le sort du traitement si la délibération l'avait prévu ainsi.

➢ Actualité en bref

Proposition de loi portant modification du cadre d'emplois des DGS pour les communes de moins de 40 000 habitants

Proposition de loi portant modification du cadre d'emplois des directeurs généraux des services pour les communes de moins de 40 000 habitants

L'objectif de cette proposition de loi est de permettre le recrutement de Directeurs Généraux de Services (DGS) sur emploi de direction en qualité de contractuel dans les communes de moins de 40 000 habitants, dès lors que l'agent recruté ait occupé, dans la commune concernée, un emploi comportant des responsabilités d'encadrement pendant au moins 5 ans.

À ce jour, un contractuel de droit public ne peut être recruté en qualité de DGS sur emploi de direction que pour les communes de 40 000 habitants ou plus conformément à l'article L. 343-1 du Code Général de la Fonction Publique

Proposition de loi favorisant le cumul d'emploi entre AESH et personnel périscolaire

Proposition de loi visant à favoriser le cumul d'emploi entre accompagnant des élèves en situation de handicap et personnel périscolaire

Une proposition de loi, déposée au bureau du Sénat le 17 juillet 2025, prévoit la possibilité d'un cumul d'emplois entre accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et personnel périscolaire :

Précisément, les AESH (donc des agents de l'État) pourront exercer des missions d'accompagnement de tous les élèves sur les temps périscolaires, tandis que les personnels périscolaires (donc des agents territoriaux) pourront exercer sur le temps scolaire auprès des élèves en situation de handicap.

Dans ce cadre, la coordination des interventions sera conjointement assurée par l'établissement scolaire et la structure gérant le service périscolaire.
Cette proposition de loi est justifiée par la pénurie des emplois d'AESH notamment du fait de leur manque d'attractivité.

Elle s'inscrit ainsi dans le prolongement de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024, appliquée par le décret n° 2025-137 du 14 février 2025, qui mettait à la charge de l'Etat la rémunération des AESH intervenant pendant le temps méridien, mettant ainsi un terme à la jurisprudence du Conseil d'État qui considérait que les AESH sur le temps méridien impliquait la conclusion d'un contrat auprès d'une collectivité territoriale et que cette dernière en assume financièrement la rémunération.

Conditions d'éligibilité du CPF aux actions de VAE

Décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail

Le décret fixe les conditions et les modalités d'éligibilité au Compte Personnel de Formation (CPF) des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) et précise les modalités de prise en charge par le CPF des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience.

Bien que concernant le secteur privé, ce décret peut avoir des implications dans le secteur public, dont le financement des actions au titre du CPF est assuré par l'employeur public.

De la sorte, un employeur public pourrait conditionner le financement d'une action de VAE en appliquant les conditions fixées dans ledit décret, c'est-à-dire :

- L'action de VAE doit être mise en œuvre par un prestataire habilité et, lorsqu'elle est mentionnée sur le portail numérique « France VAE », être mise à disposition sur ce portail.
- L'inscription préalable de l'agent public titulaire du CPF à l'action de VAE mentionnée sur le portail numérique « France VAE ».

Chartes, conventions et autres

- **Actualisation de la FAQ sur les transferts de compétence eau et assainissement aux Communautés de Communes**

DGCL, *FAQ Prise des compétences « eau et assainissement »*

À la suite de la loi n° 2025-327 du 11 avril 2025 visant à assouplir la gestion des compétences « eau » et « assainissement », la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) avait publié une Foire aux Questions, que nous avions partagée dans notre lettre d'actualités n° 47 de juillet 2025.

La DGCL a procédé à une réactualisation dans une version publiée en juillet avec des modifications, notamment de la fiche 1.2.3 sur comme s'effectue le transfert de compétences à une Communauté de Communes après l'entrée en vigueur de la loi, un complément de la fiche 2.2 et des précisions sur l'intérêt communautaire.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales en cliquant ici.

- **Conditions d'exercice de la protection fonctionnelle des directeurs généraux des services des collectivités locales**

Quest. Ecrite n° 04708, réponse publiée le 24 juillet 2025

Le Ministre de la Fonction Publique a été interrogé sur le nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics entré en vigueur le 1er janvier 2023 en l'alertant, d'une part, sur la condamnation quasi automatique des dirigeants territoriaux sans définition de la notion de faute grave, la jurisprudence de la Cour des Comptes étant particulièrement développée et, d'autre part, sur l'absence de l'octroi de la protection fonctionnelle, mais la possibilité d'apporter un soutien à l'agent poursuivi sous forme d'une assistance juridique ou technique.

Dans ce cadre, il est demandé au Ministre s'il compte préciser les conditions d'exercice du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et en particulier concernant la protection fonctionnelle, pour l'adapter aux difficultés d'application rencontrées par les fonctionnaires territoriaux et équipes municipales concernés.

Le Ministère de la Fonction Publique ne fait que rappeler, d'une part, que la protection fonctionnelle ne peut être accordée aux motifs que les poursuites devant la Cour des Comptes ne revêtent ni un caractère civil ni pénal et, d'autre part, qu'il est toujours loisible à l'administration d'apporter un soutien, notamment sous la forme d'une assistance juridique ou technique, ce soutien relevant de sa seule appréciation et non d'une obligation légale.

Sur ce point, il fait référence à la circulaire du Premier Ministre du 17 avril 2025 qui a précisé les formes et les modalités du soutien qui doit être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des Comptes.

Il indique ainsi qu'il appartient aux collectivités territoriales de préciser ces éléments au regard de leur propre organisation et également de développer des actions pour prévenir ce risque (mise en place d'un contrôle interne financier, cartographie des risques).

- **Compatibilité statutaire des secrétaires de mairie et des secrétaires scolaires**

Quest. écrite n° 6551, JO AN, réponse publiée le 15 juillet 2025, p. 6304

Le Ministère de la Fonction Publique a été interrogé sur la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, et notamment sur son application aux fonctionnaires intercommunaux qui n'exercent pas le métier de

secrétaire général de mairie auprès de tous leurs employeurs. Tel est le cas en particulier des fonctionnaires qui sont secrétaires généraux de mairie dans une mairie et secrétaires au sein d'un syndicat intercommunal.

Le Ministère répond sans difficulté que ces fonctionnaires peuvent bénéficier d'une promotion en catégorie B, qu'ils exercent cette fonction sur un ou plusieurs emplois, que toutes les fonctions correspondantes soient celles de secrétaire général de mairie ou non. Le dispositif permet donc à des agents de catégorie C exerçant plusieurs fonctions à temps non complet auprès de plusieurs employeurs, dont au moins une de ces fonctions est secrétaire général de mairie, de bénéficier d'une promotion dérogatoire en catégorie B avant le 1er janvier 2028.

De plus, en application du droit commun, en cas d'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B suite à cette promotion dérogatoire, le ou les employeurs qui le souhaiteront, pourront créer le ou les emplois correspondants en catégorie B pour nommer leur agent. Le principe de libre administration permet une flexibilité de création et de nomination dans les emplois. Si la commune veut nommer son secrétaire général de mairie promu sur un emploi de catégorie B mais que le syndicat de communes, employeur sur d'autres fonctions ne souhaite pas transformer ce deuxième emploi en catégorie B pour y promouvoir l'agent, rien ne s'y oppose.
L'agent aura alors une double carrière, une pour chacun des cadres d'emplois correspondant à ces deux emplois. Les secrétaires généraux de mairie exerçant par ailleurs d'autres fonctions à temps non complet auprès d'autres employeurs disposent donc bien d'un cadre législatif et réglementaire relatif à leur situation statutaire, tout en leur permettant de bénéficier de la réforme revalorisant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Jurisprudence :

- **Engagement de la responsabilité financière en cas de signature de décisions sans délégation**

Cour des Comptes, 22 juillet 2025, n° S-2025-1041, Commune de Provin

Cour des Comptes, 22 juillet 2025, n° S-2025-1040, Association « Laval Mayenne Technopole »

Portée : Par ces deux arrêts, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes engage la responsabilité financière d'un directeur général des services d'une commune et du directeur d'une association pour avoir pris des décisions sans disposer, légalement, d'une délégation de signature de l'autorité administrative.

Faits : Dans le premier arrêt, un directeur général des services a signé, d'une part, des bons d'engagement dont le montant était supérieur à celui indiqué dans l'arrêté de délégation (pour des dépenses d'un montant de près de 28 000 €) et, d'autre part, des actes

d'engagement sans disposer de délégation à la suite des élections municipales (pour un montant de près de 177 000 €).

Dans le second arrêt, le directeur d'une association a signé, sans disposer d'une délégation, des contrats de travail (pour une dépense équivalente à 250 000 €) et l'engagement de nombreuses dépenses en matière d'acquisition de biens et de services (pour un montant de 430 000 €).

Problème juridique : Le fait de signer des décisions sans disposer d'une délégation de pouvoir ou de signature constitue-t-il une infraction financière de nature à engager la responsabilité financière ?

Solution : Oui.

En premier lieu, la Cour des Comptes se fonde sur les règles classiques en matière de dépenses d'un organisme public ou exerçant une mission de service public. Elle indique, d'une part, que les dépenses d'un organisme ne peuvent être engagées que par les personnes juridiquement habilitées à le faire selon les règles applicables à l'organisme concerné (et notamment par des délégations) et, d'autre part, que constitue une infraction financière, selon l'article L. 131-13 du Code des Juridictions Financières, le fait d'engager une dépense, sans en avoir le pouvoir ou sans avoir reçu délégation à cet effet.

En second lieu, la Cour des Comptes procède à un rappel intéressant en ce qui concerne les délégations de signature, et notamment d'une autorité territoriale vers son directeur général des services.

D'une part, elle indique qu'en l'absence de précision, une délégation sur des actes d'engagement de dépense doit s'apprécier au regard du montant toute taxe comprise et non hors taxe.

D'autre part, elle précise qu'une délégation de signature doit être reconsentie à chaque nouveau mandat, quand bien même l'autorité territoriale et le directeur général des services sont identiques et que l'autorité territoriale a obtenu la même délégation de l'organe délibérant.

En troisième lieu, la Cour des Comptes considère que le directeur général des services ne saurait être exonéré de sa responsabilité en se prévalant d'un ordre de son supérieur hiérarchique, c'est-à-dire du maire, au motif où l'ordre doit être expressément écrit pour être retenu conformément au 1° de l'article L. 131-6 du Code des Juridictions Financières.

La Cour des Comptes explique en effet qu'un maire n'est pas un justiciable de la Cour des Comptes de sorte que l'article L. 131-5 du Code des Juridictions Financières ne saurait s'appliquer. Selon cette disposition, l'ordre n'a pas nécessairement à être écrit.

En quatrième lieu, la Cour des Comptes reprend les circonstances aggravantes habituelles, à savoir notamment l'expérience du justiciable et la temporalité des manquements.

Analyse : Ces arrêts, et notamment celui concernant le directeur général des services d'une commune, démontrent une nouvelle fois les risques inhérents à la gestion publique ayant des conséquences financières pour un organisme public. Ils permettent cependant de rappeler le cadre juridique particulièrement stricte en matière de délégation de pouvoir et de signature.

Conseils :

Pour minimiser les risques de manquement, il importe ainsi :

- **Qu'un arrêté de délégation soit pris en listant de manière exhaustive et précise les actes concernés et en déterminant expressément le destinataire.**
- **Qu'un arrêté de délégation soit pris à chaque nouveau mandat de l'autorité territoriale même si cette dernière et le destinataire sont les mêmes personnes que celles du mandat précédent.**
- **Qu'il importe de se prévaloir d'un ordre écrit du supérieur hiérarchique pour signer une décision qui ne relève pas de l'arrêté de délégation.**

➢ Conditions de reprise d'un agent public contractuel à l'issue d'un congé maladie sans traitement

CE, 16 juillet 2025, n° 494749

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État apporte des précisions sur les règles juridiques relatives à la gestion de l'inaptitude physique d'un agent public contractuel dans le cadre d'un congé maladie sans traitement. Si l'arrêt porte sur un agent de la fonction publique d'État, les dispositions concernées sont identiques à celles de la fonction publique territoriale de sorte que la solution du Conseil d'État se transpose.

Faits : Un agent public contractuel a été reconnu temporairement inapte à l'issue d'un congé maladie ordinaire et a été placé en congé sans traitement pendant un an, puis prolongé. À l'issue de ce congé, l'agent public n'a pas formulé de demande de réintégration et a été considéré par son employeur comme étant démissionnaire.

Problème juridique : Un agent public contractuel peut-il être radié des cadres pour ne pas avoir fait de demande de réintégration à l'issue d'un congé sans traitement pour maladie ?

Solution : Oui sous conditions.

En premier lieu, le Conseil d'État indique que l'inaptitude physique à l'issue d'un congé sans traitement doit être constatée par un médecin agréé et confirme qu'un licenciement pour inaptitude physique doit être envisagé si l'inaptitude est définitive et totale ou si elle est définitive sans possibilité de reclassement.

En second lieu, il précise qu'aucune disposition législative et réglementaire ni aucun principe imposent que l'Administration serait tenue de soumettre l'agent public contractuel à une expertise médicale à l'issue du congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un an.

Dans ce cadre, il appartient à l'agent public contractuel d'apporter des éléments médicaux de nature à faire obstacle à sa reprise si bien, qu'en l'absence de circonstances en ce sens, l'agent public contractuel est réputé être apte à la reprise.

En troisième lieu, le Conseil d'État considère qu'un agent public contractuel ne peut être considéré comme étant démissionnaire à l'issue d'un congé sans traitement que s'il n'a formulé aucune demande de réintégration en ce sens et qu'il a été informé préalablement par son employeur de ses obligations et des conséquences.

Analyse : Cet arrêt est intéressant à un double titre car, d'une part, il confirme que l'aptitude physique d'un agent public contractuel est appréciée par un médecin agréé et non obligatoirement par le conseil médical contrairement aux fonctionnaires et, d'autre part, il précise la procédure à suivre dans le cadre d'un congé maladie sans traitement.

Sur ce point, il indique que l'autorité territoriale n'a aucune démarche à entreprise au terme de la dernière période du congé maladie sans traitement de sorte qu'il appartient à l'agent contractuel d'apporter des éléments sur son aptitude ou inaptitude physique et sa volonté d'être réemployé. A défaut, il sera considéré comme démissionnaire dès lors qu'il aura été informé par courrier en recommandé avec accusé de réception, de ses obligations et des conséquences.

Par contre, cet arrêt n'apporte pas de précision sur l'enchaînement entre le congé maladie et le congé sans traitement. La réglementation et le juge administratif ne font mention que le congé sans traitement intervient à l'issue d'un congé maladie. Or, dans la fonction publique territoriale, le congé maladie ordinaire n'est pas rémunéré pendant les 12 mois.

Il n'en demeure pas moins que, par souci d'égalité avec la fonction publique d'Etat et avec les règles propres à la Sécurité Sociale (un congé maladie ordinaire indemnisé pendant 12 mois au titre des indemnités journalières voire pendant 3 ans en cas d'affection longue durée), il faut considérer que le congé maladie sans traitement d'une durée d'un an le cas échéant prolongé de 6 mois ne peut intervenir qu'après 12 mois de congé maladie ordinaire.

➢ Contrôle déontologique d'une activité privée d'un agent public dans le cadre d'une mobilité

CE, 15 juillet 2025, n° 498082

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle les règles déontologiques en matière de mobilité dans le secteur privé d'un agent public et les éventuelles incompatibilités qui peuvent être retenues.

Faits : Un fonctionnaire a été affecté aux services des douanes de Rungis, avant ceux d'Orly Aéroport. Dans le cadre de son placement en disponibilité pour convenances personnelles, il a présenté à son service des ressources humaines un dossier de déclaration d'activité privée visant à exercer les fonctions de « directeur douane » au sein d'une société privée. Le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et Numérique a sollicité la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) après avoir recueilli l'avis d'un référent déontologue.

Problème juridique : L'exercice d'une activité privée sur des fonctions analogues à celles exercées en qualité d'agent public dans un secteur géographique proche est-il incompatible ?

Solution : Oui.

En premier lieu, le Conseil d'État rappelle le cadre juridique en matière déontologique, et notamment d'exercice d'une activité privée dans le cadre de la mobilité d'un agent public.

Il indique que le projet professionnel d'un agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions dans le secteur public fait l'objet d'un contrôle préalable par son supérieur hiérarchique, lequel peut solliciter le référent déontologue puis, le cas échéant, la HATVP.

L'article L. 124-4 du Code Général de la Fonction Publique énonce en effet que « *l'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions qu'il a exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. / [...] / Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique* ».

Dans ce cadre, le référent déontologue ou la HATVP doivent examiner si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles L. 121-1 et L. 121-2 du CGFP (respectivement l'exercice des fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité et l'exercice des fonctions avec neutralité) ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du Code Pénal (c'est-à-dire de conflits d'intérêts et de prise illégale d'intérêts).

En second lieu, le Conseil d'État valide la position de la HATVP au motif du risque déontologique de l'activité envisagée par le fonctionnaire, qu'aucune réserve n'était susceptible de prévenir, compte tenu, d'une part, des connaissances acquises par l'intéressé sur les méthodes de travail dans le secteur sensible du contrôle douanier lorsqu'il

était en poste au bureau de Rungis au sein de la direction interrégionale des douanes d'Ile-de-France et, d'autre part, de l'imbrication et de la proximité géographique entre cette direction et la direction interrégionale de Paris-Aéroports dont dépend le site de Roissy sur lequel la société privée réalise l'essentiel de son activité.

Cette mobilité professionnelle génèrerait en effet de fortes interférences avec les anciennes fonctions publiques, de sorte que le fonctionnement normal, l'indépendance et la neutralité de l'administration risqueraient d'être mis en cause.
De plus, le Conseil d'État valide le raisonnement de la HATVP considérant que les fonctions projetées par l'intéressé en raison tant de l'imbrication étroite des missions de ces directions que de la grande mobilité géographique des agents entre ces différents services, l'exposeraient à des interactions directes et régulières avec des agents avec lesquels il a antérieurement entretenu des relations professionnelles, dans des conditions telles qu'aucune réserve ne serait propre à prévenir le risque déontologique en résultant.

Analyse : Cet arrêt rappelle les limites opposables aux agents publics qui souhaiteraient, dans le cadre d'une mobilité, exercer une activité privée. S'il importe à chaque agent public de s'intéresser à la légalité de son projet en sollicitant son supérieur hiérarchique voire le référent déontologue directement, il incombe impérativement à l'employeur public de demander le projet à l'agent et d'en étudier la légalité avant de prendre une décision. Pour ce faire, il est nécessaire de solliciter le référent déontologue.

BON A SAVOIR :

Les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de l'Oise, ainsi que leurs agents, peuvent solliciter le référent déontologue par mail : à l'adresse referent.deontologue@cdg60.com ou par courrier sous double enveloppe cachetée (l'enveloppe intérieure portant la mention « Confidentiel »), à l'attention du Référent Déontologue – Centre de Gestion de l'Oise, 2 rue Jean Monnet, 60008 BEAUVAIS Cedex.

Retrouvez des informations sur la déontologie sur notre site Internet :
- **Pour les collectivités et établissements en cliquant ici.**
- **Pour les agents publics en cliquant ici.**

➢ Imputabilité au service de l'accident de trajet survenu dans l'enceinte de la résidence collective dans laquelle se trouve le domicile de l'agent

CE, 27 juin 2025, n° 494081

Portée : Cet arrêt vient officiellement confirmer la reconnaissance d'un accident de trajet lorsque celui-ci survient dans l'enceinte de la résidence collective dans laquelle se trouve le domicile du fonctionnaire. Cette solution est ainsi différente de celle qui s'applique pour un accident survenu dans l'enceinte du domicile individuel d'un fonctionnaire.

Faits : Un fonctionnaire qui quittait son domicile, situé dans un immeuble d'habitation collectif, pour se rendre sur son lieu de travail, a été heurté par la fermeture soudaine de la porte automatique basculante du garage collectif de l'immeuble où il stationnait sa moto et s'est fracturé le pied droit.

Problème juridique : L'accident survenu en-dehors du domicile du fonctionnaire mais dans l'enceinte de la résidence collective peut-il être reconnu comme accident de trajet imputable au service ?
Solution : **Oui**.

En premier lieu, le Conseil d'État rappelle la définition classique de l'accident de trajet, c'est-à-dire un accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit le service et la résidence ou le lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

En second lieu, la haute juridiction administrative considère que l'accident de trajet est imputable au service car il s'est produit alors que le fonctionnaire avait quitté son appartement situé dans un immeuble d'habitation collectif pour se rendre à son lieu de travail. Dans ces circonstances, le fonctionnaire devait être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail et que l'accident subi revêtait ainsi le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que cet accident s'est produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouvait son appartement.

Analyse : Il importe dès lors de procéder à une distinction selon la nature du domicile du fonctionnaire.

S'il s'agit d'un domicile inclus dans un immeuble d'habitation collectif, l'accident de trajet peut être reconnu dès lors qu'il survient en-dehors du domicile personnel de l'agent.

S'il s'agit d'un domicile personnel qui ne se trouve pas dans un immeuble d'habitation collectif, l'accident de trajet ne peut être reconnu qu'à l'extérieur du domicile.

➢ Brèves de jurisprudence

Réparation de préjudices patrimoniaux liés à un accident de service ou une maladie professionnelle

CE, 5 juin 2025, n° 472198

Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise que la réparation, sur le fondement de la responsabilité sans faute, des préjudices subis du fait d'une maladie reconnue imputable au service, s'agissant des préjudices personnels subis par l'agent ou

de préjudices patrimoniaux n'implique pas de nouvelle appréciation du lien entre la maladie et le service, mais seulement celle du caractère certain des préjudices invoqués et du lien direct entre ceux-ci et la maladie reconnue imputable au service.

Précision sur l'interruption du délai de prescription en matière disciplinaire

CE, 24 mai 2025, n° 476387

Le Conseil d'État apporte des précisions sur l'incidence de poursuites pénales sur l'interruption du délai de prescription de trois ans de l'action disciplinaire.

En premier lieu, il précise que quand des poursuites pénales sont exercées à l'encontre du fonctionnaire après que ce délai a commencé à courir, ou quand de telles poursuites sont déjà en cours quand il commence à courir, le délai est interrompu jusqu'à l'intervention d'une décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation, sachant qu'une décision pénale définitive au sens de l'article L. 532-2 du CGFP est une décision devenue irrévocable.

En second lieu, il considère que le délai de prescription recommence à courir pour trois ans à compter de la date à laquelle le caractère irrévocable de la décision est acquis, sans qu'ait d'incidence la date à laquelle l'administration prend connaissance de cette décision.

En troisième lieu, il précise que quand l'administration n'avait aucune connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits jusqu'à ce qu'elle découvre l'existence d'une condamnation définitive, c'est la date à laquelle l'administration est informée de cette condamnation qui constitue le point de départ du délai de trois ans.

Enfin, il indique que lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est applicable aux faits antérieurs à la date de son entrée en vigueur mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de cette date.

Perte d'un marché public de service par une personne privée et transfert du personnel

CE, 6 mai 2025, n° 473804

Le Conseil d'État précise les règles en matière de transfert du personnel de droit privé à la suite de la perte d'un marché public de prestation de services par le prestataire privé.

Il considère que le transfert du personnel s'applique conformément aux dispositions de l'article L.1224-1 du Code du Travail, c'est-à-dire qu'il est nécessaire que le transfert concerne une entité économique autonome, définie par le

Conseil d'État comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un objectif propre, conservant son identité, et dont l'activité est poursuivie par le nouvel employeur* ».

Dans ce cadre, il précise que si la perte d'un marché n'entraîne pas, en elle-même, le transfert des contrats de travail, il en va autrement lorsque l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome. Il appartient à l'administration de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, l'existence d'un tel transfert en procédant à une appréciation de l'ensemble des circonstances de fait.

Portée juridique des Lignes Directrices de Gestion

CAA, Paris, 10 juillet 2025, n° 24PA02622

La Cour Administrative d'Appel rappelle la portée juridique des Lignes Directrices de Gestion (LDG) sur la prise de décision individuelle par l'autorité territoriale. En effet, elle considère, bien qu'elles laissent à l'autorité investie du pouvoir de nomination un pouvoir d'appréciation dans le cadre duquel elle pouvait, le cas échéant, s'écarter de ces orientations générales, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, que l'autorité territoriale ne saurait pour autant s'écarter des LDG en y dérogeant sans fondement.

Pas de protection fonctionnelle pour des faits commis sur le lieu du service mais non à l'occasion de l'exercice des fonctions

CAA, Versailles, 28 mai 2025, n° 23VE02114

La Cour Administrative d'Appel de Versailles a jugé que l'agent, en l'occurrence un sapeur-pompier, faisant l'objet d'une accusation d'agression sexuelle pour des faits qui auraient eu lieu dans les locaux professionnels mais non à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et qui ne tend pas à porter atteinte à sa qualité d'agent public, n'a pas droit à la protection fonctionnelle, le juge considérant que « *si les faits à l'origine de la dénonciation litigieuse se sont déroulés sur le lieu de travail, ces derniers n'ont pas eu lieu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par l'intéressé mais de nuit, à la suite d'une soirée privée et il ne ressort pas des pièces du dossier que cette dénonciation résultait d'une volonté de lui porter atteinte en sa qualité de sapeur-pompier* ».

L'attribution de bons d'achats est un complément de rémunération illégale à défaut d'actions de prestation sociale

TA, Guadeloupe, 30 juin 2025, n° 2500013 et 2500014

Dans ce jugement, le Tribunal Administratif considère que l'attribution de bons d'achats par une mairie et un CCAS constitue un complément de rémunération illégal non prévu par un texte législatif ou réglementaire.

D'une part, le juge administratif estime que ces bons d'achat ne peut être considérés comme étant une prestation d'action sociale au sens des article L. 713-1 du Code Général de la Fonction Publique au motif que les agents n'y participent pas financièrement en partie, alors que la participation est obligatoire.

D'autre part, il estime qu'il ne peut s'agir d'un avantage collectivement acquis dans la mesure où la délibération est postérieure au 28 janvier 1984.

La commune et le CCAS ne pouvaient également pas se fonder sur les dispositions de l'article L. 5216-5 du Code Général des Collectivités Territoriales au titre de la politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales car cette compétence relève des Communauté d'Agglomération et que l'attribution de bons d'achats ne poursuit pas un objectif de soutien économique.

Responsabilité civile en l'absence de mise en œuvre des entretiens professionnels

TA, Nîmes, 27 mars 2025, n° 2203177

Dans ce jugement, le Tribunal Administratif considère que l'absence de mise en œuvre des entretiens professionnels annuels constitue une faute de nature à engager la responsabilité civile de la collectivité publique au motif que cette abstention prive les agents de toute chance de se voir attribuer le bénéfice du CIA et d'en percevoir le montant.
Dans ce cadre, le montant de la réparation du préjudice subi équivaut, en l'espèce, au montant plafond du CIA.

Détermination du montant de la pension de retraite d'un fonctionnaire ayant été reclassé dans le cadre d'une réforme statutaire

Conseil Constitutionnel, décision QPC n° 2025-1146

Le Conseil Constitutionnel a été saisi au titre du principe d'égalité devant la loi et d'égalité devant les charges publiques au sens où l'article L. 20 du Code des Pensions Civiles et Militaires exclut les fonctionnaires reclassés dans le cadre d'une réforme statutaire du bénéfice d'une garantie de maintien de traitement pour le calcul de leur pension, contrairement à ceux ayant été promus ou reclassés pour inaptitude physique.

Le Conseil Constitutionnel a jugé que cette différence de traitement reposait sur

une différence de situation objective, les promotions et reclassements pour inaptitude sont décidés à titre individuel, tandis que les reclassements dans le cadre d'une réforme statutaire ont un caractère collectif. Il en a déduit que la différence instaurée est en lien direct avec l'objet de la loi, qui vise à éviter qu'un fonctionnaire soit désavantagé pour avoir accepté une évolution de carrière ou pour avoir été reclassé pour raisons de santé.

Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté. Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent pas non plus, en tout état de cause, le principe d'égalité devant les charges publiques, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

- **Les congés annuels non pris au motif d'un congé pour raisons de santé ou pour événement familial peuvent-il être reportés ou indemnisés ?**

Oui.

Conformément au décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et d'un arrêté du même jour, qui consacrent expressément la jurisprudence administrative et le droit de l'Union Européenne, les congés annuels non pris par un agent public, au motif d'un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales, sont maintenus de sorte qu'ils peuvent être reportés ou, en cas de fin de la relation de travail, indemnisés avec toutefois deux limites.

En premier lieu, le report et l'indemnisation ne sont possibles que dans un délai de 15 mois, dont le point de départ débute de manière différente selon que les congés annuels non pris ont été générés avant ou pendant un congé pour raisons de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales :

Lorsqu'ils ont été générés avant ledit congé, la date de report débute à compter de la reprise des fonctions.

Lorsqu'ils ont été générés pendant ledit congé, la période de report débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

En second lieu, le report et l'indemnisations ne sont limités qu'à 20 jours de congés annuels par an pour un agent public qui n'a pu prendre l'intégralité de ses congés annuels, c'est-à-dire 25 jours. De la sorte, il importe de proratiser cette limite des 20 jours pour un agent public qui avait moins de 25 jours de congés annuels par an ou qui n'a pu prendre moins de 25 jours de congés annuels par an (CAA, Marseille, 17 octobre 2022, n° 20MA01949).

Cette limite des 20 jours ne s'applique en revanche pas pour les congés annuels non pris au titre d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Dans le cadre de l'indemnisation des congés annuels non pris, celle-ci n'est possible que, d'une part, lorsque l'agent public n'a pas pu prendre ses congés annuels soit du fait de l'autorité territoriale, soit de l'absence de reprise des fonctions et, d'autre part, en cas de cessation définitive des relations de travail pour tout motif (y compris une démission).

L'indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond, pour chaque jour de congé annuel non pris, à : la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet x 12 / 250.

Il existe des incertitudes sur la détermination de cette rémunération brute et par conséquent sur le calcul de l'indemnité compensatrice. Il est en effet complexe de comprendre la mention de « *la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet* ». Il semblerait logique de prendre la rémunération à temps complet que devrait être celle à laquelle aurait droit l'agent public s'il posait ses jours de congés annuels.

Une circulaire doit être publiée à cet égard, laquelle devrait apporter des précisions.

Pour approfondir : Retrouvez l'analyse de cette nouvelle réglementation dans la note pratique du CDG60 en cliquant ici.

➢ Un agent public peut-il être admis en retraite pendant un congé pour indisponibilité physique ?

Oui.

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent public soit admis en retraite pendant qu'il se trouve en congé pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD ou CGM) ou en congé lié à un accident de service ou de trajet ou à une maladie professionnelle.
Il importe toutefois que l'agent public ait entrepris les démarches auprès de son employeur dans un délai raisonnable, qui est généralement de 6 mois avant la date de départ en retraite envisagée.

Il faut toutefois prêter une attention particulière aux **fonctionnaires CNRACL** en raison de la retraite pour invalidité à laquelle ils ont droit. En effet, la retraite pour invalidité peut être plus avantageuse que la retraite de droit commun.

D'une part, bien que la détermination du montant de la pension de base repose sur des règles identiques, le montant de la pension ne pourra pas être inférieure à la moitié du traitement brut retenu pour le calcul de la pension si le taux d'invalidité de l'agent est au moins égal à 60 % (article L. 30 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite) sachant, de plus, que la condition de la détention pendant au moins six mois du dernier traitement indiciaire brut n'est pas opposée lorsque le fonctionnaire n'est plus en service par suite d'un accident survenu en service ou à

l'occasion du service (articles 16 et 17 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales).

D'autre part, en supplément de la pension de base, elle peut octroyer une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles (article 36 du décret précité), et/ou une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne (article 34 du décret précité).

Il faut également indiquer que lorsque l'admission à la retraite pour invalidité intervient après que les conditions d'ouverture du droit à une pension de droit commun sont remplies, **la liquidation des droits s'effectue selon la réglementation la plus favorable pour le fonctionnaire** (article 30 alinéa 2 du décret précité).

Dans ce cadre, il peut être opportun de se rapprocher du fonctionnaire CNRACL qui souhaiterait partir en retraite de droit commun pour l'informer qu'il pourrait bénéficier, s'il remplit toutefois les conditions, d'une retraite pour invalidité et que la liquidation s'effectuerait selon la réglementation la plus favorable.

Toutefois, l'instruction du dossier de retraite pour invalidité peut être moins favorable selon la situation du fonctionnaire :

S'il demande, de son initiative, la retraite pour invalidité, la procédure peut débuter pendant son congé pour indisponibilité physique sans attendre l'expiration des droits. De la sorte, la procédure pourrait être menée dans le délai envisagé par le fonctionnaire au titre de son départ en retraite de droit commun.

S'il ne demande pas, de son initiative, la retraite pour invalidité, la procédure ne pourrait être engagée par l'employeur public qu'après avis du conseil médical en formation restreinte à l'expiration des droits à maladie. Dans cette situation, si le fonctionnaire acceptait que son employeur entreprenne la procédure de retraite pour invalidité, son départ en retraite ne serait que retardé (la procédure pouvant durer au moins un an) et serait placé dans une position défavorable puisqu'il serait en disponibilité d'office pour raisons de santé à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement sans que cette période ne soit prise en compte au titre de ses droits à retraite.

Pour conclure, il importe de se rapprocher des fonctionnaires CNRACL pour anticiper et gérer au mieux leur dossier de retraite pour qu'ils ne soient pas privés d'une perte de chance de bénéficier d'un régime plus favorable.

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle Juridique et Carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➢ La protection sociale complémentaire pour le risque santé

À compter du 1er janvier 2026, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics.

La PSC sur le risque santé est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

Elle peut être mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) depuis 2011, et plus précisément depuis le 31 août 2012 par l'intermédiaire du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque santé, la participation minimale à ce jour est de 15 euros mensuels par agent sans proratisation au temps d'emploi.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible en cliquant ici.

Pour approfondir :

Retrouvez également une foire aux questions que le service juridique du CDG60 a rédigé disponible en cliquant ici.
Retrouvez les informations sur la convention de participation négociée et conclue par le CDG60 avec la MNT en cliquant ici ou en écrivant un mail à l'adresse psc@cdg60.com.

Agenda du RH :

➢ Gestion des carrières

Avant le 31 décembre 2025	-	Mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire sur le risque santé
		Entreprendre les démarches pour les avancements de grade pour une nomination en 2025
		Prendre, si les démarches des avancements de grade ont été entamées, les délibérations créant les emplois ouverts au(x) grade(s) d'avancement (s'ils n'existent pas) et prendre les arrêtés d'avancement de grade et les communiquer au CDG60
		Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement de la population 2025
		Informer le CDG60 des effectifs consolidés au 1er janvier 2026 avec la répartition femmes-hommes

➢ Instances paritaires

9 septembre 2025	-	Réunion des CAP et CCP
11 septembre 2025	-	Réunion du CST
17 septembre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 7 octobre
19 septembre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 9 octobre
7 octobre 2025	-	Réunion de la F3SCT
9 octobre 2025	-	Réunion du CST

17 octobre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 novembre
6 novembre 2025	-	Réunion du CST
14 novembre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 4 décembre
18 novembre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP pour la séance du 2 décembre 2025
21 novembre 2025	-	Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 11 décembre

- **Instances médicales**

25 septembre 2025	-	Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)
23 octobre 2025	-	Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)
20 novembre 2025	-	Réunion du conseil médical (formations restreinte et plénière)