



Textes



Jurisprudences



Réponses du
gouvernement



Questions
/ réponses

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE



Les derniers textes parus au Journal officiel

LA MODIFICATION DE L'INDEMNISATION DU CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

→ Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire.

Les agents fonctionnaires et les agents contractuels ne perçoivent plus que **90% de leur traitement** pour les périodes de congé de maladie ordinaire (CMO) pour lesquelles le traitement était jusqu'alors maintenu intégralement (100%). Le texte est applicable aux congés de maladie accordés à compter du 1er mars 2025.

La réduction de traitement s'opère pour tout arrêt à **compter du 1er mars 2025**, ou tout arrêt renouvelé à compter du 1er mars.

Il est désormais nécessaire de prendre un arrêté à chaque arrêt de travail puisque la rémunération diminue dès le premier jour d'arrêt.

Le petit +:

Cette disposition entre en vigueur au 1er mars 2025.

Les délibérations mentionnant le maintien du régime indemnitaire spécifiquement à hauteur de 100% doivent être modifiées et faire l'objet d'un passage en CST préalablement.

→ Retrouvez sur le site Internet du CDG

- le "Point Sur" n°08-D-PS1 - La protection sociale des agents territoriaux
- les modèles d'arrêtés
- le mémo n°08-D-MEMO1 - Diminution du traitement en CMO

LA DELIVRANCE DES AGREMENTS

→ Décret n° 2025-207 du 3 mars 2025 relatif aux modalités de délivrance d'un nouvel agrément pour l'exercice de la profession d'assistant familial ou d'assistant maternel après un retrait d'agrément.

Il précise le délai (**6 mois**) à **respecter pour déposer une nouvelle demande d'agrément** pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, quel que soit le département dans lequel cette demande est présentée, lorsque l'agrément précédent a été retiré pour des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis.

AVANTAGES EN NATURE

→ **Arrêté du 25 février 2025** relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole.

Les seuls dispositifs modifiés au fond sont les modalités d'évaluation des avantages en nature attribués sous la forme d'un véhicule et d'une borne de recharge électrique (articles 3 et 4). Cet arrêté indexe par ailleurs l'évaluation de ces avantages sur l'inflation (article 8).

Modifications apportées :

- nouveau barème d'évaluation forfaitaire pour les véhicules thermiques
- révision des modalités d'évaluation pour les véhicules électriques (disposition transitoire prolongée jusqu'au 31/12/2027)

Application :

- pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025
- mise à disposition du véhicule à compter de la date d'attribution du véhicule, date fixée entre l'autorité territoriale et l'agent

Le petit + :

Cette disposition entre en vigueur le 1er février 2025.
Elle abroge et remplace l'arrêté du 10 décembre 2022 sur le même objet.

Le texte vise les agents territoriaux qui relèvent du régime général ou du régime spécial de la sécurité sociale. Pour mémoire, les règles d'évaluation des avantages en nature applicables en matière d'impôt sur le revenu sont identiques à celles prévues pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

COTISATIONS PATRONALES DES AIDES A DOMICILE

→ **Loi n°2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale.**

La loi étend aux EPCI et aux syndicats mixtes fermés l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient déjà les CCAS et les CIAS.

Le petit + :

Cette disposition entre en vigueur le 1er mars 2025.
Cette mesure ne vise que les collectivités qui ont pour objet exclusif l'action sociale.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

→ **Loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale.**

Modification du régime social applicable aux contrats d'apprentissage :

- la rémunération des apprentis est exonérée de l'assiette de la CSG et CRDS à hauteur de 50% du SMIC (article L.136-1-1 II 7° du Code de la sécurité sociale);
- l'apprenti est dorénavant exonéré de la totalité des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC (articles L.6243-2 et D.6243-5 du Code du travail – le décret [n°2025-290](#) du 28 mars 2025 officialise la fixation de ce plafond à 50 % du SMIC).

Le petit + :

Cette disposition entre en vigueur le 1er mars 2025.
Cette règle ne s'applique que pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars.
Pour les contrats conclus avant le 1er mars, les règles restent inchangées ;

- La rémunération reste exclue de l'assiette de la CSG et CRDS;
 - L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.
- Retrouvez sur notre site internet :
- Le "Point Sur" n° [09-B-PS1](#) - les cotisations

➔ Décret n° 2025-137 du 14 février 2025 relatif à l'intervention des accompagnants des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne.

Il précise les modalités d'intervention des AESH lorsqu'ils sont en activité pendant le temps de pause méridienne. Ces derniers doivent se conformer aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service. Cependant, ces consignes ne peuvent avoir pour objet de les investir d'une mission autre que celle de l'accompagnement des élèves en situation de handicap désignés par les services de l'Etat.

En sa qualité d'employeur, l'Etat continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes lorsque les AESH exercent leurs fonctions sur le temps de la pause méridienne.

Le petit + :

Cette disposition entre en vigueur le 1er mars 2025.

Cette mesure ne vise que les collectivités qui ont pour objet exclusif l'action sociale.



Le juge a dit...

HANDICAP

CE n° 25 février 2025 n° 482 618

➔ Le juge administratif a précisé la circonstance que la qualité de travailleur handicapé ait été reconnue à un agent se portant candidat à un poste qui n'est pas réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, mais ouvert à tous, **n'est pas de nature à lui conférer un droit à être affecté en priorité sur ce poste.**

Le petit + :

Le fait qu'un agent ait une RQTH ne permet pas à l'agent candidatant d'être prioritaire sur les autres candidats lorsque celui-ci est ouvert à tous. Le fait de ne pas attribuer le poste à l'agent n'est pas constitutif d'une discrimination. Il ressortait des éléments du dossier que la manière de servir de l'agent ne permettait pas de lui confier les nouvelles responsabilités qu'il sollicitait.

COMPETENCE JURIDICTIONNELLE

CE n° 5 mars 2025 n° 494 219

➔ Le juge administratif a précisé la circonstance que les litiges relatifs **aux prestations d'action sociale, individuelles ou collectives**, dont bénéficient les agents des collectivités, relèvent de la compétence **du juge administratif.**

EVALUATION PROFESSIONNELLE

CE n° 6 mars 2025 n° 493 924

➔ Le juge administratif a rappelé que l'entretien professionnel devait être conduit **par le supérieur hiérarchique direct** du fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que, sur la période évaluée, il n'était pas encore son supérieur hiérarchique direct.

Le petit + :

C'est bien au supérieur hiérarchique au jour de l'entretien professionnel de réaliser l'entretien professionnel de son agent. Ce n'est pas à l'ancien supérieur hiérarchique de réaliser l'entretien de l'agent qu'il avait sous sa responsabilité au moment de la période évaluée.

De même, il est important de rappeler que l'entretien professionnel doit être réalisé par un seul supérieur hiérarchique. L'entretien professionnel pourra être préparé avec l'ancien responsable.

LANCEUR D'ALERTE

CE n° 6 mars 2025 n° 491 833

➔ Le juge administratif a précisé qu'un agent auquel il est reproché d'avoir, à plusieurs reprises, mis en cause la probité de sa hiérarchie au-travers de courriels envoyés à de nombreux collègues, ne peut être regardé comme ayant rendu publique une alerte au sens des dispositions de la loi du 9 décembre 2016, mais comme ayant dénigré sa hiérarchie.

Par suite, ces faits doivent être regardés comme une entrave au fonctionnement du service et des manquements à ses obligations de loyauté et d'obéissance hiérarchique.

Le petit + :

Un agent ayant dénigré sa collectivité ou entravé le bon fonctionnement du service peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire

PRIME

CAA TOULOUSE n° 24TL02960

➔ Le juge administratif a rappelé qu'une délibération instaurant une prime exceptionnelle en **prenant en compte le nombre de jours d'absence de chaque agent**, est dépourvue de base légale vu ses modalités d'attribution versées uniquement sur la base d'un critère lié à la présence de l'agent.

RENOUVELLEMENT DE CONTRATS

CAA Lyon n°23LY01804 du 19 février 2025

➔ Le juge administratif a rappelé que ne constituait pas un renouvellement abusif de CDD un agent contractuel qui a eu pendant 27 ans, 39 CDD, pour accomplir les mêmes fonctions au sein de la collectivité, à savoir des missions d'entretien de sentiers de montagne et d'espaces verts, de préparation des pistes de ski de fond ainsi que divers travaux.

Le juge justifie sa position en indiquant que l'agent avait été recruté pour **répondre à un besoin ponctuel et limité dans le temps**, afin de faire face à un **accroissement temporaire d'activité**.



LES MINISTRES ONT RÉPONDU

TEMPS COMPLET / EQUIVALENT TEMPS PLEIN

Réponse ministérielle n° 2728 du 27 février 2025 au Sénat

➔ La question posée était d'alerter sur la **difficulté d'exercice des secrétaires de mairie** qui cumulent plusieurs communes pour un équivalent temps complet. En effet, le statut de secrétaire de mairie ne permet pas l'autorisation d'une demande de **temps partiel** dès lors que l'on exerce à temps non complet sur plusieurs communes, alors que cela est possible pour les secrétaires de mairie exerçant sur une seule commune. Cette situation a des conséquences fortement préjudiciables pour la commune et la secrétaire de mairie obligée de réduire son activité professionnelle de quelques heures, ce qui de plus, entraîne le fait de ne pas pouvoir reprendre à temps complet le temps voulu.

Réponse du Ministre délégué :

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 permet désormais aux agents contractuels à temps non complet, sans condition d'ancienneté, d'avoir accès au temps partiel sur autorisation et de bénéficier d'un temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à ses trois ans.

Cette modification réglementaire s'inscrit dans le cadre de la réforme plus générale des secrétaires de mairie tendant à une meilleure reconnaissance de cette fonction et à en accroître l'attractivité.

- Le "Point Sur" [n° 05-G-PS2](#) - le temps partiel



Le service juridique vous répond

UN AGENT TITULAIRE PEUT-IL DEMANDER UN CUMUL D'ACTIVITÉ POUR EXERCER UNE ACTIVITÉ PONCTUELLE DANS UNE AUTRE COLLECTIVITÉ ?

C'est tout à fait possible, l'agent titulaire exerçant son activité sur un temps plein peut exercer une activité sur une autre collectivité, sur un **poste non permanent**.

La limite : la durée hebdomadaire de travail ne doit pas être supérieure à **48H**.

COMMENT EST CALCULÉ LE JOUR DE CARENCE ?

Avec le nouveau décret, le jour de carence est décompté à **hauteur d'1/30ème de 90 %**.

UN AGENT EN CONGE MALADIE PEUT-IL PARTICIPER A UNE FORMATION ?

-  **Non**, Un agent en congé, que ce soit pour maladie, parental, maladie ordinaire.. ne peut pas participer à une formation ou à une réunion organisée par la collectivité.