



Textes



Jurisprudences



Réponses du  
gouvernement



Questions  
/ réponses

## BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE



### Les derniers textes parus au Journal officiel

#### RÉDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES

➔ **Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales.**

Le texte fixe les seuils de rémunérations en-deçà desquels les réductions des taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont applicables pour l'année 2025.

Il précise les valeurs maximales du coefficient de la réduction générale des cotisations sociales, tenant compte notamment des taux mutualisés (accidents du travail, chômage). Il introduit des modalités dérogatoires d'entrée en vigueur pour les cotisations AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles). Il codifie à droit constant la déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 249 salariés.

#### Le petit +:

Les taux de cotisation AT/MP pour 2025 ne sont applicables qu'au 1er mai 2025, sans effet rétroactif.

Les taux nets collectifs de cotisations sont fixés à 1,72 au lieu de 1,28 pour les accidents de travail et 1,31 au lieu de 2,25 pour les maladies professionnelles.

Ces taux collectifs s'appliquent pour les collectivités et établissements publics dont l'effectif global des agents relevant du régime général est inférieur à 20.

En tant qu'employeur, vous pouvez bénéficier d'une réduction de charges sur les rémunérations de vos agents : c'est la réduction générale des cotisations.

Cette réduction concerne certaines de vos cotisations patronales.

Elle varie en fonction de votre effectif et de la rémunération de vos agents.

#### SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES

➔ **Décret n° 2025-330 du 10 avril 2025 relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs pompiers professionnels et volontaires.**

Il précise la manière dont l'aptitude physique de ces professionnels ou volontaires doit être contrôlée, par qui, comment. Il concerne les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours. Il entre en vigueur au 1er janvier 2026, sauf exceptions prévues à l'article 5 du décret.

➔ **Arrêté du 10 avril 2025 relatif à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service.**

Il a pour objet de définir les modalités d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour la conduite des véhicules du service.

## AUTORISATION DE CONDUITE OU HABILITATION ELECTRIQUE

→ **Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail**

Le suivi individuel renforcé de l'état de santé pour les salariés occupant un poste nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique est remplacé par une procédure visant à vérifier l'absence de contre-indications médicales.

Délivrance de l'attestation par le médecin du travail pour une durée de 5 ans. La collectivité ou l'établissement public conserve cette attestation pendant toute la durée de validité de celle-ci.

### Le petit + :

Entrée en vigueur le 1er octobre 2025

Un arrêté ministériel non encore publié fixera le modèle d'attestation

Cette obligation d'attestation s'impose à tous les agents territoriaux titulaires d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique.

## FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

→ **Décret n°2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires.**

Le décret vient améliorer la prise en compte de la période de congé parental des fonctionnaires stagiaires pour l'avancement. Désormais, la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire pour l'avancement est prise en compte dans son **intégralité**, dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière, posée par l'article L.515-8 du Code général de la fonction publique.

Le décret aligne le droit à congé sans traitement pour élever un enfant des fonctionnaires stagiaires avec la disponibilité de droit pour élever un enfant des fonctionnaires titulaires et porte à douze ans, au lieu de huit, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

### Le petit + :

Cette disposition entre en vigueur le 5 mai 2025

Cette règle ne s'applique que pour les fonctionnaires en cours de stage

pour rappel : le fonctionnaire territorial stagiaire a droit à un congé parental sans traitement dans les conditions prévues par le titre V du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

Initialement, la période passée par le stagiaire en congé parental était prise en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation.

## CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE

→ **Circulaire n° 2025-05 du 1er mai 2025 de l'Unédic relative aux règles relatives aux contributions prévues par la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.**

Ces évolutions concernent :

- la modification du taux de la contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs qui est ramené à 4 %, au lieu de 4,05%. Cette baisse entre en vigueur au 1er mai 2025 et est également applicable, à la même date, au taux modulé (à compter du 1er septembre 2025, cette baisse sera directement répercutée sur la formule de calcul).
- la modification de certaines périodes d'indemnisation

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET VOTE ÉLECTRONIQUE

La DGCL a mis à disposition sur son site internet 2 cahiers à destination des collectivités territoriales pour **la mise en place du vote électronique.**

Ces cahiers concernent les collectivités et établissements publics qui devront organiser les élections professionnelles de 2026 et contiennent les points de vigilance à observer.

## EVOLUTION DES IJSS MALADIE

La CNAM a modifié la gestion des périodes non couvertes par une prescription d'arrêt maladie entre 2 dates. Désormais, la **sécurité sociale n'indemnise plus aux collectivités les périodes de rupture.**

Exemple : période non prescrite dans un week-end ou un jour férié.

**ATTENTION** : il faut différencier l'indemnisation de la collectivité par la CPAM et l'indemnisation que la collectivité doit à son agent. L'agent ne doit pas être affecté par cette non prise en charge et doit effectivement être indemnisé, même en période de rupture par sa collectivité.



## Le juge a dit...

### CONGE MALADIE ORDINAIRE

#### CE n° 504298 du 26.05.2025

→ Les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé et, en particulier, se voient appliquer des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés de maladie.

#### Le petit + :

**Un syndicat ne peut demander à ne pas appliquer les 90%. Le Conseil d'Etat vient rappeler aux collectivités par extension qu'elles ne peuvent déroger au passage à 90% pour un CMO.**

### ABANDON DE POSTE

#### CAA PARIS n° 24PA03848 du 30 avril 2025

→ Un agent n'est pas fondé à contester la radiation des cadres dont il a fait l'objet pour abandon de poste, en soutenant que cette décision a été prise par une autorité incompétente, dès lors que, s'étant abstenu de retirer le pli contenant le courrier de mise en demeure de reprendre ses fonctions, les vices dont serait entaché ce courrier, tenant à l'incompétence de son signataire ou à l'absence de mention du délai lui étant laissé pour reprendre ses fonctions, n'ont pu le priver d'une garantie.

### RECRUTEMENT

#### → TA de Bordeaux n°2406382 du 18 avril 2025

Le juge administratif a précisé qu'est illégal le contrat conclu par une administration sur le fondement de l'article L.332-8, 2° (besoins des services ou la nature des fonctions), si cette dernière n'est pas en mesure de prouver le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur le poste. Le recrutement est ainsi illégal puisque la collectivité a proposé le poste en cause sans aucune présélection de candidatures ni aucun entretien de candidats et n'a ainsi pas établi le document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné.

### DISCIPLINE

#### TA Rennes 2202190 du 05 mai 2025

→ Le juge administratif a rappelé que la présence d'un agent dans les locaux de sa collectivité, en dehors des heures d'ouverture du service, alors que l'intéressé était placé en arrêt de travail et qu'il n'est pas contesté que sa présence n'a pas été autorisée, ni justifiée, constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Dans le même arrêt, le juge a rappelé que le refus non valablement justifié de participer à un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques à la suite de deux reports de dates imputables aux agissements de l'agent, est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

## RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

### Cour des comptes S-2025-0647 du 13 mai 2025

➔ Le juge administratif a condamné un gestionnaire public qui a payé pendant plusieurs mois des mandats relatifs à un marché de travaux à bons de commande, sans avoir relevé que la facturation était supérieure aux prix négociés lors de la signature dudit marché, le comptable d'une commune a méconnu ses obligations de contrôle, notamment de l'exactitude de la liquidation de la dépense et de la cohérence des pièces justificatives. Peu importe si le gestionnaire a régularisé la situation par la suite. La responsabilité s'apprécie au moment où les faits ont été commis. (7 500€ d'amende).

Le petit + :

Un agent comptable, même s'il régularise par la suite son erreur, est condamnable s'il a commis une erreur de gestion financière.

## RÉGIME INDEMNITAIRE

### TA de Nantes n° 2107797 du 25 avril 2025

➔ Le juge administratif a estimé qu'il ne résultait d'aucun texte législatif ou réglementaire, ni d'aucun principe, qu'une décision de modulation à la baisse d'une prime dont le montant peut varier selon la manière de servir de l'agent, devrait être accompagnée ou précédée d'une sanction disciplinaire.

➔ Le juge administratif, dans le même arrêt a également précisé que l'administration peut tenir compte de la misogynie d'un agent, caractérisée par une attitude provocatrice envers sa responsable de service, d'autres collègues et notamment des femmes au positionnement hiérarchique supérieur, pour moduler à la baisse une prime dont le montant peut varier selon la manière de servir de l'intéressé.

## PRIME

### CAA TOULOUSE n° 24TL02960 du 18 décembre 2024

➔ 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**.

### TA de Nantes n°2211943 du 28 avril 2025

➔ L'administration ne peut procéder à la modification du contrat de l'agent ou à son licenciement qu'aux termes d'une procédure l'ayant informé au préalable de la modification substantielle envisagée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, indiquant à l'intéressé qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation.



## Les ministres ont répondu

### ALLOCATIONS CHOMAGE / LICENCIEMENT POUR FAUTE

#### Réponse ministérielle n° 03348 du 29 mai 2025 au Sénat

➔ La question posée était d'alerter sur le devoir, pour la collectivité, de prendre en charge les allocations chômage d'un agent qui a été licencié pour faute. Une situation, aux conséquences financières non négligeables, vécue comme une injustice par de nombreuses collectivités.

#### Réponse du Ministre délégué :

Les textes actuels obligent effectivement la collectivité à prendre en charge l'ARE pour un agent licencié pour faute grave, faute commise à l'encontre de sa collectivité. S'il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime assurantiel d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est involontaire, une réflexion au niveau du Gouvernement et des associations représentatives d'élus pourrait néanmoins être engagée prochainement pour questionner la pertinence des dispositions en vigueur.

### SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

#### Réponse ministérielle n° 00335 du 29 mai 2025 au Sénat

➔ La question posée était d'avoir des précisions quant à l'éligibilité des agents en C1 aux fonctions de secrétaires généraux de mairie.

#### Réponse du Ministre :

La fonction de secrétaire général de mairie ne peut être exercée conjointement et à plein temps par plusieurs agents.

Il n'est toutefois pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction dans la limite d'un temps plein.

Par ailleurs, les agents recrutés comme secrétaire généraux de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes peuvent bénéficier des dispositions du plan de requalification.

### COLIS DE FIN D'ANNEE

#### Réponse ministérielle n° 00335 du 29 mai 2025 au Sénat

➔ Une élue souhaitait attirer l'attention du ministre sur le fait que de nombreuses communes, par reconnaissance pour le travail de leurs personnels, souhaitent offrir des colis durant les périodes festives de fin d'année.

Cette pratique, bien que répondant à un caractère exceptionnel lié à un événement particulier, se voit pourtant fréquemment interdite par le contrôle de légalité exercé par les services préfectoraux au nom de l'interdiction « d'octroi d'avantages. »

#### Réponse du Ministre :

L'attribution de colis en fin d'année est possible à la condition que soit prise en compte la situation sociale, économique et familiale de l'agent. A défaut, ces colis pourront être requalifiés de complément de rémunération par le juge administratif. La collectivité ne saurait donc les instaurer en l'absence de tout cadre législatif ou réglementaire existant pour la fonction publique de l'Etat.



### Le service juridique vous répond sur vos interrogations relatives à la journée solidarité



#### Comment est versée la journée solidarité ?

La collectivité n'a rien à faire, la journée solidarité est prélevée dans les cotisations URSSAF, qui reverse directement les sommes à la CNSA.



#### Un apprenti doit-il contribuer à la journée solidarité ?

Oui, un apprenti doit contribuer à la journée solidarité.

S'il est majeur, il peut travailler sur un jour férié, s'il est mineur, il devra contribuer autrement.



#### Un agent qui travaille le lundi de Pentecôte pour contribuer à la journée solidarité doit-il voir sa rémunération majorée ?

Non, l'agent ne perçoit pas sa rémunération pendant les 7 premières heures de travail. En revanche, s'il travaille au-delà de 7 heures, ces heures sont rémunérées et majorées.