



Textes



Jurisprudences



Réponses du
gouvernement



Questions
/ réponses

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE



Les derniers textes parus au Journal officiel

LES FORTES CHALEURS

➔ Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Le texte introduit un nouveau chapitre dans le code du travail, dédié à la « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense ».

L'employeur public a l'obligation d'intégrer le risque de fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le décret énumère une liste de mesures que l'employeur doit mettre en œuvre afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense :

- La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail en intérieur et en extérieur;
- L'adaptation de l'organisation du travail (changement de lieux de travail, d'horaires,...)
- L'isolation des bâtiments ;
- Mise à disposition de l'eau potable fraîche ;
- Le choix d'EPI appropriés permettant de maintenir une température corporelle stable ;
- La fourniture d'EPI permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des rayons du soleil ;
- L'information et la formation adéquates des travailleurs sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et sur l'utilisation des EPI de manière à réduire leur exposition à la chaleur.
- Une vigilance particulière pour les agents vulnérables ;
- Un dispositif de signalement, notamment pour les travailleurs isolés ou éloignés.

➔ Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France.

L'arrêté définit un épisode de chaleur intense par l'atteinte du seuil de niveau de vigilance de Météo-France « jaune », « orange » ou « rouge ». L'arrêté précise la différence entre les 3 niveaux d'alerte.

Le petit plus+ :

- => Entrée en vigueur des textes : 1er juillet 2025
- => Mémo n° 11-B-MEMO1
- => Point sur n° 11-B-PS3

INDEMNISATION DES CONGES NON PRIS

→ Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

→ Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

2 textes ont fait évoluer la réglementation nationale relative aux reports de congés pour se mettre en conformité avec la jurisprudence européenne et du conseil d'Etat. Les droits au report sont applicables tant aux agents titulaires que contractuels.

- **Droit au report des congés annuels non pris pendant un congé maladie**

- La période de report de 15 mois est désormais à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.
- De façon exceptionnelle, l'autorité territoriale peut prolonger cette période
- Le report est limité à 4 semaines de congés par période de référence

Le report est possible pour les CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS.

Les congés non pris avant le congé maladie suivent la même logique, le report s'exerce de la même façon, à compter de la reprise des fonctions.

Le petit + :

2 modifications par rapport à la jurisprudence précédente :

- le point de départ du report : ce n'est plus le 31 décembre si l'agent revient de congé avant cette date.
- de façon exceptionnelle, l'autorité territoriale peut déroger plus favorablement à la durée des 15 mois.

- **Droit au report des congés annuels non pris pendant un congé pour responsabilité parentale ou familiale**

- La période de report de 15 mois est désormais à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû
- De façon exceptionnelle, l'autorité territoriale peut prolonger cette période
- Report intégral des congés annuels acquis avant le congé pour responsabilité parentale ou familiale

Le petit + :

Sont concernés les congés suivants :

- Congé maternité
- Congé de naissance
- Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- Congé d'adoption
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

- **Droit au report des congés annuels non pris pendant un congé maladie**

Désormais, lorsque l'agent n'a pas eu la possibilité de prendre ses congés annuels avant de cesser son activité, il a le droit à une indemnisation. Ces congés indemnissables correspondent aux congés qui auraient pu faire l'objet d'un report dans les 2 cas cités ci-avant, si l'agent n'avait pas cessé ses fonctions.

=> Limite de l'indemnisation à 4 semaines de congés annuels si congé maladie et indemnisation intégrale si congés pour responsabilité parentale.

Le petit + :

Pour rappel, cette indemnisation est également due lorsque l'agent a été dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au regard des nécessités de service avant la fin de sa relation de travail (admission à la retraite, mutation, réintégration après détachement radiation des cadre pour abandon de poste).

• Modalités de calcul de l'indemnité compensatrice des congés annuels

La modalité de calcul diffère selon les agents titulaires et contractuels

Pour les agents titulaires :

La formule de calcul est désormais la suivante :

Rémunération brute mensuelle x 12 / 250

La rémunération de référence est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

La rémunération de référence inclut le traitement et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités.

Pour les agents contractuels :

Le décret supprime le fondement juridique de l'indemnité compensatrice de congés annuels pour les agents contractuels. Il faut désormais se référer à la jurisprudence administrative

La formule de calcul est la suivante :

1/30 de son traitement X jour de congé non pris

Le petit + :

Les agents contractuels peuvent désormais bénéficier de l'indemnité compensatrice lorsqu'ils sont licenciés pour motif disciplinaire.

=> Entrée en vigueur le 23 juin 2025

=> Disposition transitoire pour le report des congés pour responsabilité parentale dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024.

APPRENTISSAGE

→ Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage

Les modalités de financement des formations en apprentissage ont évolué.

La participation des employeurs à la prise en charge d'apprentissage pour les plus hauts niveaux de qualification a été modifiée. Désormais, les employeurs doivent s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7).

Le petit + :

Entrée en vigueur : 1er juillet 2025

ARRET DE TRAVAIL

→ Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Lorsque l'arrêt de travail n'est pas télétransmis, le prescripteur doit désormais utiliser le nouveau modèle CERFA d'arrêt de travail afin de permettre à la Caisse primaire d'assurance maladie d'en vérifier la conformité.

L'original doit être transmis à la Caisse, les photocopies et envois par scan sont désormais rejetés.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

→ Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections professionnelles pour le renouvellement général des instances consultatives est fixée au 10 décembre 2026.

L'arrêté vient également préciser que, lorsque le vote électronique est utilisé, les opérations de vote par internet doivent se dérouler sur une période comprise entre 72 heures minimum et 8 jours maximum, cette période devant impérativement s'achever le 10 décembre 2026.

Il est obligatoire pour les collectivités et les établissements publics ayant leurs instances auprès du CDG de transmettre, **avant la fin de l'année**, les informations relatives à la carrière de leurs agents.

Différentes réunions d'informations seront proposées sur cette thématique.

NOUVELLE CODIFICATION

→ Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I^{er} et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

Pour rappel, les deux premiers livres de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique : Livre I : Droits, obligations et protections et Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social ont été codifiés par le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024. Le décret corrige quelques références juridiques erronées de ces 2 premiers livres.

Le décret complète cette partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique en codifiant le Livre III relatif au recrutement.

Ce Livre III recense, notamment, les dispositions relatives aux conditions générales d'accès aux emplois (publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun, etc.), au recrutement des fonctionnaires (recrutement par concours, stage, etc.), au recrutement par contrat (conditions d'accès aux emplois, possibilités de recrutement par contrat, etc.), aux emplois de direction ou encore aux emplois des personnes en situation de handicap.

Le petit + :

Entrée en vigueur : 1er octobre 2025

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

Ces 2 décrets viennent porter à 60 ans, contre 62 ans auparavant*, l'âge minimal permettant de bénéficier de la retraite progressive.

L'agent doit :

- Être âgé d'au moins 60 ans, au 1er septembre 2025
- Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus, fixée à 150 trimestres
- Exercer ses fonctions à temps partiel (temps partiel de droit ou sur autorisation) ou à temps non complet. Les temps partiels thérapeutiques sont exclus.

Pour les agents à temps non complet, si leur quotité de travail est supérieure à 90%, ils doivent demander le bénéfice d'un temps partiel.

Le petit + :

=> Point sur [n° 05-I-PS8](#)

ASA LIEE A LA PARENTALITE

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

Désormais, les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées de droit dans les cas suivants :

- Pour les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et au suivi post-accouchement,
- Pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (AMP) ;
- Pour le/la conjoint-e, partenaire de PACS ou concubin-e d'une personne enceinte ou engagée dans un parcours d'AMP, afin d'assister à trois examens médicaux ou actes médicaux par protocole au maximum ;
- Pour participer aux entretiens obligatoires dans le cadre d'une procédure d'adoption, en vue de l'obtention de l'agrément prévu par le Code de l'action sociale et des familles.



Le juge a dit...

LICENCIEMENT

CE n° 488184 du 23.06.2025

➔ La mutation d'un fonctionnaire territorial vers une autre collectivité que celle d'origine est conditionnée par trois éléments :

1. l'accord du fonctionnaire concerné et de la collectivité d'accueil ;
2. l'absence d'opposition de la collectivité d'origine ;
3. le respect d'un délai maximal de trois mois entre la décision de recrutement par la collectivité d'accueil et la prise de fonctions effective, sauf si les deux collectivités conviennent d'une date d'effet anticipée.

Lorsque ces conditions sont remplies, la mutation est considérée comme effective dès que le fonctionnaire prend ses fonctions au sein de la collectivité d'accueil, même en l'absence d'un arrêté formel de mutation pris par cette dernière.

REFUS DE TITULARISATION

CE n°497330 du 20.06.2025

➔ Un fonctionnaire stagiaire ne peut être affecté, pour la durée de son stage, que sur un emploi permanent relevant du cadre d'emplois dans lequel il est susceptible d'être titularisé à l'issue de cette période.

Dès lors, si un stagiaire est réaffecté, pour des raisons de santé, sur un poste appartenant à un autre cadre d'emplois à l'occasion du renouvellement de sa période probatoire, il est en droit de contester une décision refusant sa titularisation. En effet, il n'a pas été placé dans des conditions lui permettant d'acquérir l'expérience professionnelle ni de démontrer ses compétences dans les fonctions correspondant au cadre d'emplois visé.

ACCIDENT DE TRAVAIL

CE n°494081 du 27.06.2025

➔ Un accident survenu après qu'un agent public a quitté son domicile pour se rendre à son travail constitue un accident de trajet, y compris s'il s'est produit à l'intérieur de la résidence collective où se situe son logement. Le fait que l'accident soit intervenu dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel ne fait pas obstacle à cette qualification.

DISCIPLINE

CE n° 476387 du 24.06.2025

➔ Le délai dont dispose l'administration pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire ne peut excéder trois ans à compter de la date à laquelle elle a eu une connaissance effective, précise et suffisante de la réalité, de la nature et de la gravité des faits susceptibles de justifier une sanction.

Toutefois, ce délai est interrompu en cas de poursuites pénales engagées à l'encontre du fonctionnaire, que celles-ci aient débuté avant ou après le point de départ du délai. Il reste suspendu jusqu'à l'intervention d'une décision pénale définitive, qu'il s'agisse d'un classement sans suite, d'un non-lieu, d'un acquittement, d'une relaxe ou d'une condamnation.

Est considérée comme définitive une décision devenue irrévocable.

Le délai de prescription recommence alors à courir pour une nouvelle durée de trois ans à compter de la date à laquelle cette décision est devenue irrévocable, indépendamment de la date à laquelle l'administration en a eu connaissance.

Le petit + :

Toute autorité constituée, tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur. » (Article 40 du code de procédure pénale).

CAA NANTES n° 24NT03310 du 08.07.2025

➔ Le comportement d'un responsable de service, dont l'humeur instable, le manque d'empathie et l'incapacité à reconnaître ou valoriser le travail de ses agents se sont traduits, pendant plusieurs années, par un management autoritaire et directif, excluant la coopération, l'échange et l'initiative individuelle, et instaurant un climat de tension et de crainte, constitue une forme de gestion managériale inadaptée et maltraitante.

Dans la mesure où cet agent exerçait un contrôle excessif sur l'organisation du travail et les productions de ses subordonnés, entraînant chez ces derniers une perte totale d'autonomie, de confiance en soi, ainsi qu'un isolement pouvant conduire à une souffrance au travail, la décision du maire de prononcer sa révocation ne saurait être regardée comme disproportionnée.

Le fait que l'agent ait bénéficié, par le passé, d'appréciations positives, voire élogieuses, de la part de sa hiérarchie quant à son investissement professionnel et à la qualité de son travail, ne remet pas en cause la légitimité de la sanction, au regard des faits établis.

CAA NANTES n° 24NT01850 du 08.07.2025

➔ Le comportement inapproprié d'un agent chargé de l'accueil du public, qui n'a pas fait preuve de l'attention, de la courtoisie et de la retenue exigées par ses fonctions, constitue une faute disciplinaire.

Le fait que cet incident ait conduit à la publication, par l'utilisateur concerné, d'un avis défavorable sur internet a, par ailleurs, porté atteinte à l'image de l'administration et contribué à fragiliser la confiance du public.

Dans ce contexte, la sanction du premier groupe prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne saurait être regardée comme disproportionnée.

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

CAA NANTES n° 24NT01245 du 04.07.2025

➔ L'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire recruté pour exercer des fonctions managériales peut être retenue lorsque l'agent adopte une posture de refus face aux consignes de sa hiérarchie et à toute remise en question, manifeste un favoritisme envers certains agents tout en dénigrant systématiquement d'autres, manipule ses collègues et les agents du service, adopte une attitude agressive et suspicieuse allant jusqu'à des comportements intrusifs, et témoigne d'un manque de considération envers le travail des agents ne faisant pas partie de son cercle proche.

De tels agissements sont de nature à justifier légalement son licenciement pour insuffisance professionnelle.



Les ministres ont répondu

SDIS

Réponse ministérielle n° 02645 du 5 juin 2025 au Sénat

➔ La question posée était d'alerter sur le fait qu'il n'était pas tenu compte pour les SDIS, de la difficulté principale découlant de la condition d'aptitude médicale et physique. L'obligation d'emploi de 6 % n'étant pas atteinte, cela engendre des conséquences financières lourdes pour les budgets des SDIS et donc des services départementaux qui doivent apporter leur contribution financière au FIPHFP en compensation.

Réponse du Ministre délégué :

Il y a déjà eu un assouplissement des textes pour les SDIS qui peuvent comptabiliser, au titre de cette obligation, les sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'une affectation non opérationnelle, ainsi que ceux faisant l'objet d'un reclassement dans un autre corps, cadre d'emploi ou emploi de la fonction publique. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier le dispositif de droit commun actuellement en vigueur.

IFSE

Réponse ministérielle n° 6792 du 17 juin 2025 à l'Assemblée nationale

➔ La question posée était de permettre le maintien de l'IFSE, comme c'est le cas pour certains congés (congés maternité, paternité ou d'adoption, congé de solidarité familiale ou congé de longue maladie et congé de grave maladie) pour les congés proche aidant.

Réponse du Ministre :

Ce congé n'étant pas rémunéré, le traitement indiciaire brut constituant la base de rémunération, il n'est pas possible de maintenir l'IFSE pendant un congé de proche aidant en l'absence de versement du traitement.

CUMUL D'ACTIVITÉS

Réponse ministérielle n° 5341 du 8 juillet 2025 à l'Assemblée nationale

➔ Une élue souhaitait attirer l'attention du ministre sur le fait que les agents publics souhaitant exercer une activité secondaire doivent obtenir l'autorisation préalable de leur employeur. Cette obligation est souvent ignorée. En cas de contrôle, un agent non autorisé peut être contraint de rembourser l'intégralité des revenus perçus via cette activité, ce qui peut entraîner de graves difficultés financières. Cette sanction peut s'ajouter à une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.

Dans ce contexte, une réflexion est demandée sur un éventuel allègement de la procédure ou des sanctions, afin de faciliter le cumul d'activités pour les agents, souvent motivés par un besoin de compléter leurs revenus.

Réponse du Ministre :

Le Ministre rappelle cette obligation et indique qu'une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activités était actuellement menée.



Le service juridique vous répond sur vos interrogations

- ✘ La GIPA est-elle reconduite pour l'année 2025 ?**
Non, le Gouvernement a annoncé cet été que la GIPA ne serait pas reconduite en 2025 et que le dispositif n'avait pas vocation à perdurer.
- ✔ Peut-on renouveler le CDD d'un agent en CMO ?**
Oui, un CDD peut être renouvelé même si l'agent est en CMO.
- ✘ Un agent qui est en astreinte du lundi matin au lundi matin suivant, doit-on verser seulement l'indemnité "semaine complète" ?**
Non, il faut verser l'indemnité semaine complète + l'indemnité astreinte week end. Par exemple pour un agent technique, cela équivaut à une indemnité de : 149€ + 109€ = 258€