



Textes



Jurisprudences



Réponses du
gouvernement



Questions
/ réponses

BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE



Les derniers textes parus au Journal officiel

STATUT DE L'ÉLU LOCAL

→ Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local

La loi du 22 décembre 2025 crée un véritable statut de l'élu local (maires, adjoints, conseillers...) et apporte un cadre structuré qui concerne directement la gestion RH au sein des collectivités.

La loi précise :

- o Les règles d'indemnisation des élus et de remboursement de leurs frais
- o Les dispositifs permettant aux élus salariés de concilier leur activité professionnelle et leur mandat (autorisations d'absence, protections, etc.)
- o Les droits en matière de protection sociale (santé, retraite, assurance)
- o L'accès à la formation, avec des implications en termes de suivi et d'organisation
- o Les situations particulières des élus qui sont aussi agents publics
- o L'accompagnement à la fin du mandat, notamment en matière de retour à l'emploi
- o Les mécanismes de soutien financier de l'État pour les collectivités
- o Ainsi que les règles de déontologie, de protection juridique et de fonctionnement des instances

En résumé, cette loi constitue un cadre de référence et clarifie les droits, les obligations et les dispositifs à mettre en œuvre pour accompagner les élus tout au long de leur mandat.

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

→ Loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

La loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 fait évoluer en profondeur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux, en particulier sur la prévoyance.

Trois évolutions majeures sont à retenir :

- **La généralisation des contrats collectifs obligatoires** : les agents devront désormais adhérer à un contrat collectif de prévoyance. Les anciens contrats individuels labellisés disparaissent, ce qui simplifie la gestion mais impose de revoir l'organisation en interne.
- **Une participation employeur nettement renforcée** : la collectivité devra prendre en charge au moins 50 % de la cotisation. On passe donc d'une participation symbolique à un véritable engagement financier, avec un impact direct sur le budget.
- **Une meilleure protection pour les agents** : les garanties sont élargies, notamment avec la prise en compte des pathologies antérieures et la continuité des droits en cas de changement de contrat.

Cette réforme oblige à structurer leur politique de PSC, à anticiper un coût plus important et à accompagner les agents dans ces nouvelles modalités. L'objectif est double : mieux protéger les agents et harmoniser les pratiques entre employeurs publics.

CONGE PATHOLOGIQUE

→ **Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances article 174**

La loi de finances porte désormais de **2 à 3 semaines** la durée maximale du congé pathologique résultant d'une grossesse déclarée.

Cet allongement permet aux femmes fonctionnaires concernées de bénéficier du **maintien intégral de leur rémunération, soit 100 % durant ce congé**, limitant ainsi une réduction de salaire applicable en cas de congé de maladie ordinaire, rémunéré à hauteur de 90 %.

Le congé pathologique prénatal est fractionnable et peut être pris entre la date de déclaration de grossesse et la veille du début du congé de maternité, conformément à l'article 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021. La durée du congé pathologique postnatal reste inchangée. Elle est fixée à **4 semaines** (28 jours calendaires).

Cette mesure s'applique également aux femmes contractuelles de droit public, en vertu de l'article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2026

→ **Point sur n° 08-D-PSI - La protection sociale des agents territoriaux**

RUPTURE CONVENTIONNELLE

→ **Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026**

La loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 **pérennise le dispositif de rupture conventionnelle des fonctionnaires titulaires** en mettant fin à son caractère expérimental. La rupture conventionnelle est alors une alternative ouverte aux agents publics répondant aux critères.

CF "le petit+ : chômage"

→ **Point sur n° 05-I-PS6 - La rupture conventionnelle**

DÉLIBÉRATIONS

→ **Le décret n° 2026-117 du 20 février 2026 s'inscrit dans une logique de simplification de l'action publique locale et d'allègement des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements.**

Le décret crée un registre unique des délibérations : ce dispositif vise à centraliser et simplifier la gestion des actes des collectivités. Pour les services administratifs et RH, cela implique une harmonisation des pratiques et des outils de suivi des délibérations.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET CONGÉ D'ADOPTION

→ **Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique**

Maintien de l'emploi pendant le congé de solidarité familiale : Le fonctionnaire bénéficie d'une garantie de conservation de son poste tout au long de son congé.

Réaffectation en cas de suppression ou de transformation du poste. Si l'emploi de l'agent est supprimé ou transformé pendant son absence, le décret précise les modalités de réaffectation, assurant la continuité professionnelle et la protection des droits de l'agent.

→ **Point sur n° 08-G-PSI - Le congé de solidarité familiale**



AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

TA Nantes 2510088 du 07.01.2026

→ Lorsqu'aucun texte légal ou réglementaire ne prévoit l'octroi d'un congé spécifique lié aux menstruations, notamment sous la forme d'ASA en cas de douleurs invalidantes, **la décision relève de l'autorité hiérarchique**. Il revient alors au responsable du service de déterminer les modalités applicables et d'accorder, s'il l'estime opportun et sous réserve des nécessités de service, l'absence demandée par l'agent.

Ces absences ne s'analysant pas comme un dispositif d'adaptation du temps de travail, une assemblée délibérante locale ne dispose pas de la compétence nécessaire pour instituer un tel congé par délibération.

CONGÉ DE MALADIE

CE 495187 du 03.02.2026

→ À la fin d'un congé maladie, un fonctionnaire peut être placé provisoirement en disponibilité d'office. Il est tout de même considéré comme étant en fin de congé maladie lorsqu'un poste lui est proposé après l'examen de sa situation médicale.

Dans ce cas, s'il refuse ce poste sans motif médical valable, il peut être licencié, après avis de la commission administrative paritaire, conformément au décret du 30 juillet 1987.

LICENCIEMENT

CE 498796 du 03.02.2026

→ Le fait que la date de fin de contrat décidée lors du licenciement empêche l'agent de prendre tous ses jours de congés ou de RTT ne remet pas en cause la validité de cette décision. En revanche, l'agent peut demander une compensation financière pour les jours qu'il n'a pas pu utiliser.

PROLONGATION D'ACTIVITÉ

CE 508563 du 24.02.2026

→ Lorsqu'un fonctionnaire remplit les conditions prévues par la loi pour bénéficier d'un report de l'âge de départ à la retraite, ce report s'applique automatiquement. Il n'est pas nécessaire que l'agent en fasse la demande avant d'atteindre l'âge légal pour en bénéficier.

RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

Cours des comptes S-2026-0044 du 06.02.2026

→ Le directeur d'un établissement public a continué pendant plusieurs années à verser une prime à ses agents alors que celle-ci n'était pas autorisée par la loi. Il a agi ainsi malgré les remarques claires et définitives de la chambre régionale des comptes, qui avait signalé l'irrégularité, et malgré une demande du préfet de retirer la décision concernée.

Ce comportement constitue une faute grave, d'autant plus qu'il a entraîné un coût financier important pour l'établissement.

Pourtant, le directeur avait la possibilité de corriger au moins en partie la situation, par exemple en intégrant cette prime dans un dispositif indemnitaire légal pour les agents concernés, mais il n'a entrepris aucune démarche en ce sens.

Dans ces conditions, sa responsabilité personnelle doit être engagée en tant que responsable de l'établissement et des dépenses.

INAPTITUDE PHYSIQUE

CE 497651 du 03.03.2026

→ Lorsqu'un agent public est déclaré définitivement incapable de travailler par le conseil médical, cela ne signifie pas automatiquement qu'il doit partir à la retraite pour invalidité.

Si l'agent ne peut plus reprendre d'activité, l'administration peut choisir de le maintenir en disponibilité d'office, tant que ses droits à cette situation ne sont pas épuisés. Elle n'est donc pas obligée de le mettre immédiatement à la retraite.

RECOURS

CAA Paris 24PA04312 du 06.03.2026

→ L'avis donné par le Conseil médical n'est qu'un avis consultatif: il sert à éclairer la décision de l'administration, mais il ne constitue pas une décision en lui-même.

Par conséquent, un agent ne peut pas demander l'annulation du compte-rendu de la réunion du Conseil médical au motif que l'avis rendu lui serait défavorable, par exemple sur une demande de congé de longue durée. Cet avis ne produit pas directement d'effet juridique contre lui et ne peut donc pas être contesté devant le juge.

ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

CAA Nantes 24NT00332 du 17.03.2026

→ Le fait qu'une commune fasse appel à un cabinet d'avocats pour mener une enquête interne, afin de mieux comprendre le rôle d'un agent dans des tensions avec des élus et d'évaluer si des reproches éventuels peuvent justifier une sanction, relève de l'exercice normal de l'autorité hiérarchique.

À lui seul, ce recours à une enquête ne constitue pas un comportement anormal ou abusif. L'agent concerné ne peut donc pas demander la protection fonctionnelle en affirmant que cette enquête serait une forme de harcèlement moral.

CHÔMAGE

TA Rennes 2401352 du 27.03.2026

→ Lorsqu'un agent démissionne correctement et que sa démission est acceptée officiellement par la collectivité, son poste prend fin de manière définitive.

Dans ce cas, l'agent n'est pas considéré comme ayant perdu son emploi malgré lui, puisqu'il a choisi de partir. Il ne peut donc pas bénéficier de l'allocation chômage ou d'une aide au retour à l'emploi

Le petit + :

Il est à noter que la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation chômage et à l'ARE. Elle coûte davantage à la collectivité qu'une démission.

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spéciale rupture conventionnelle.

DISCIPLINE

TA Paris 2316920 du 30.03.2026

→ Un agent a consulté, sur son ordinateur de travail, le dossier personnel d'un collègue avec lequel il était en conflit, puis a partagé ces informations avec d'autres collègues.

Ce comportement est fautif, car il porte atteinte à la vie privée du collègue concerné. Cette situation est d'autant plus grave que l'agent travaille dans un service social, au contact du public, où le respect de la confidentialité est essentiel.

Dans ce contexte, la sanction d'une exclusion de trois jours n'est pas excessive et peut être considérée comme appropriée.



Les ministres ont répondu

INDEMNISATION CHOMAGE DES FONCTIONNAIRES REVOQUES

Réponse ministérielle n° 05598 du 29.01.2026, Sénat

→ La question posée portait sur une situation vécue comme injuste par les collectivités. En effet, lorsqu'un agent territorial est licencié pour une faute très grave, comme un détournement de fonds, et même s'il a été condamné par la justice, certaines communes sont malgré tout tenues de lui verser des indemnités chômage car l'agent est considéré comme ayant perdu son emploi «contre sa volonté». La situation oblige des communes déjà victimes d'un préjudice à verser de l'argent public à la personne reconnue coupable des faits. Cela est d'autant plus problématique pour les petites communes rurales, qui disposent de moyens financiers limités. Le parlementaire demande donc au Gouvernement s'il envisage de changer les règles afin qu'une collectivité n'ait plus à indemniser un agent qui lui a causé un préjudice grave.

Réponse du Ministre :

L'allocation chômage (ARE) est considérée comme un revenu de remplacement pour une personne sans emploi. Elle ne peut donc pas être supprimée comme une punition. Lorsque des agents publics commettent une faute, ce n'est pas à l'administration de les sanctionner financièrement en supprimant cette allocation. Le cas échéant, ce rôle revient au juge pénal, qui peut décider des sanctions appropriées, y compris financières, notamment à la suite d'une plainte déposée par la collectivité victime des faits

RECRUTEMENT DE SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Réponse ministérielle n° 6082 du 03.02.2026, Assemblée nationale

→ La question posée portait la question des actions prévues par l'Etat pour aider les petites communes rurales à recruter des secrétaires de mairie.

Réponse du Ministre :

“si la commune rencontre des difficultés de recrutement, outre le recours aux contractuels ou les possibilités de coopérations locales, elle peut aussi faire appel au centre de gestion de leur département pour que celui-ci mette à disposition des agents en application de sa mission facultative prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique”

PRIME DE RESPONSABILITÉ ET SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Réponse ministérielle n° 06158 du 26.02.2026, Sénat

→ La question posée était de savoir si le gouvernement avait pour projet de modifier la réglementation afin d'étendre la prime de responsabilité aux secrétaires généraux de mairie contractuels (en CDD ou en CDI) exerçant dans les communes de moins de 3500 habitants, afin de garantir une reconnaissance équitable de leurs missions et responsabilités.

Réponse du Ministre :

La réponse du Gouvernement confirme qu'en l'état du droit, les secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3500 habitants ne peuvent pas bénéficier de la prime de responsabilité, même s'ils sont contractuels. Les réformes récentes misent plutôt sur :

- le passage en catégorie B,
- la prise en compte de l'ancienneté,
- et une amélioration globale de l'attractivité du métier.

FINANCEMENT DES AESH SUR LE TEMPS DE PAUSE MÉRIDIANNE

Réponse ministérielle n° 05598 du 29.01.2026, Sénat

→ La question posée portait sur les mesures que le Gouvernement entend prendre afin de revoir, élargir et simplifier les modalités de financement par l'État de la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) durant la pause méridienne, afin de garantir la continuité de l'accompagnement des élèves concernés et de ne plus faire peser cette charge financière sur les collectivités territoriales.

Réponse du Ministre :

L'État ayant repris, à compter de la rentrée scolaire 2024, la gestion administrative, financière et des ressources humaines des AESH sur ce temps, les recrutements réalisés antérieurement par les collectivités territoriales ne peuvent pas donner lieu à un remboursement par les services de l'État.



Le service juridique vous répond sur vos interrogations

- ✘ La journée solidarité correspond-elle à une journée de service pour tous les agents ?**
Non, la journée solidarité doit être proratisée en fonction de la quotité horaire. Le calcul est le suivant :
 $7 \times \text{la durée hebdomadaire de service} / 35 = \text{la contribution à la journée solidarité en heures}$.
- ✘ Sommes-nous dans l'obligation de reconduire un contractuel sur un nouveau CDD si le besoin est toujours existant ?**
Non, il est possible de ne pas reconduire un agent contractuel à condition de respecter le délai de prévenance, et que cette non reconduction soit motivée par des raisons tenant à l'intérêt du service ou à la manière de servir de l'agent et non par des raisons discriminantes.
- ✔ Faut-il nécessairement des LDG pour les avancements de grade et la promotion interne ?**
OUI, leur validité est indispensable pour garantir la mise en œuvre de ces procédures. Il est impératif de vérifier qu'elles n'arrivent pas à échéance.
Un renouvellement des LDG peut s'avérer pertinent soit pour laisser à la nouvelle autorité territoriale le temps de construire et d'affiner sa réflexion, soit pour sécuriser juridiquement les procédures d'avancement et de promotion à venir.
Le projet de délibération des LDG nécessite l'avis du CST.
- ✔ Les indemnités d'élus sont-elles soumises aux cotisations URSSAF ?**
OUI, une déclaration à la CPAM et à l'URSSAF est à prévoir.