

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI - EVOLUTIONS

Pour rappel, en novembre 2024, une nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue. Les principales évolutions de la réglementation sont entrées en vigueur au 1^{er} avril 2025, à savoir :

- Réduction à 5 mois (au lieu de 6 mois) de la condition minimale de travail requise pour l'indemnisation des travailleurs saisonniers dans les 24 ou 36 derniers mois
- Décalage de 2 ans des conditions d'âge permettant de bénéficier des conditions d'accès spécifiques pour les allocataires seniors, en cohérence avec la réforme des retraites (à partir de 55 ans et non plus de 53 ans)
- L'âge à partir duquel la dégressivité de l'ARE ne s'applique pas est ramené à 55 ans au lieu de 57 ans
- Le paiement de l'ARE est mensualisé sur une base de 30 jours calendaires, quel que soit le mois

La baisse de 0,05 % du taux de contribution d'assurance chômage acquitté par les employeurs, ramenant le taux à 4 %, sera applicable à compter du 1^{er} mai 2025.

Pour aller plus loin (site internet de l'Unedic) : [Assurance chômage : qu'est-ce qui change au 1^{er} avril](#)

MODALITÉS DE FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES PAR LE CNFPT

Le CNFPT a mis en place, par délibération du 2 avril 2025, les critères de financement des contrats d'apprentissage pour 2025. Objectif : soutenir les métiers en tension et financer 5 000 contrats d'apprentissage.

- Critères de priorisation : les financements sont alloués en fonction des effectifs permanents des collectivités et des demandes exprimées lors du recensement.
- Métiers en tension : seuls les diplômes liés aux métiers en tension (éducation, sport, maintenance, etc.) sont éligibles. Ainsi, les diplômes des niveaux 6 et 7 ne sont plus financés (niveaux bac +3 et au-delà).

Consulter la [délibération du CNFPT](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

CONGÉS BONIFIÉS

La question porte à la fois sur les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne application par l'administration de la réglementation relative à ces congés et sur les moyens de recours non contentieux d'un agent lorsque son administration lui a opposé un refus de congé bonifié en contradiction manifeste avec les dispositions réglementaires ou lorsqu'elle n'a pas répondu à son recours gracieux.

La réponse ministérielle précise que lorsqu'un agent bénéficie d'un congé bonifié, ce congé est pris dans la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels (CIMM). L'agent qui demande à bénéficier d'un congé bonifié doit donc justifier de la localisation du CIMM. La preuve de cette déclaration peut être apportée par tous moyens.

Depuis la publication de la circulaire du 3 août 2023, est reconnu le caractère "irréversible" de certains des critères composant le faisceau d'indices analysé par l'administration pour décider de l'octroi d'un congé bonifié : lieu de naissance de l'agent, de ses enfants et lieu de sa résidence de l'agent avant son entrée dans l'administration par exemple.

À des fins de simplification dans l'examen des demandes de congés bonifiés, la circulaire précitée instaure les principes

de portabilité entre administration et de conservation sans limitation de durée du bénéfice de la reconnaissance du CIMM lorsque celui-ci a déjà été attribué sur la base d'au moins trois critères "irréversibles" pour le même territoire.

Cette reconnaissance sans limite de durée autorise l'employeur à ne pas répéter la vérification du CIMM pour de nouvelles demandes de l'agent au cours de sa carrière. Toutefois, cette circulaire ne prive pas l'administration de son pouvoir d'appréciation au titre d'une demande initiale de reconnaissance de la localisation des CIMM sur un territoire donné. Cette appréciation se fonde sur un faisceau d'indices (avis du Conseil d'État du 7 avril 1981, confirmé par plusieurs décisions récentes du juge administratif) analysé au regard de plusieurs critères dont certains sont identifiés par la circulaire.

En cas de désaccord persistant avec l'administration, s'agissant d'une décision individuelle, l'agent peut contester celle-ci par l'ensemble des voies de recours qui lui sont ouvertes par les articles L. 410-1 et suivant du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

[Lire la question écrite](#)

TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS TERRITORIAUX

La question porte sur la mobilisation des agents dont les élus communaux et intercommunaux ont la responsabilité, dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde : des adaptations du cadre de la fonction publique territoriale sont-elles envisagées concernant leur temps de travail ?

La réponse ministérielle indique qu'en application de l'article L. 611-2 du code général de la Fonction Publique, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

L'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif aux garanties minimales prévoit que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de déroger à ces garanties minimales, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, après en avoir informé les représentants du personnel du comité social terri-

torial. Une situation de crise pourrait également justifier de déroger aux garanties minimales ou lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens. Selon le décret n° 2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales, pour les agents territoriaux exerçant des compétences transférées aux collectivités dans les domaines des ports, des voies d'eau, des routes départementales et des parcs de l'équipement, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent déroger aux garanties minimales de travail. Le plan communal de sauvegarde ou le plan intercommunal de sauvegarde élaboré par les collectivités territoriales ou leurs établissements peut rappeler ces dérogations.

Selon la réponse ministérielle, au regard de ces possibilités de dérogations qui ont montré leur pertinence lorsque les collectivités ont participé aux actions engagées face à la crise sanitaire, aucune modification de la réglementation n'est envisagée à ce stade.

[Consulter la question écrite](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES

LES ATSEM SONT OBLIGATOIRES DANS LES ÉCOLES RURALES

La question porte sur la clarification de la réglementation liée à l'article R. 412-127 du code des communes. Cet article n'impose la présence d'un ATSEM que dans les classes dites maternelles, sans spécifier si cette obligation concerne également les classes dites enfantines. Cette absence de clarté pose un problème d'interprétation pour les acteurs éducatifs dans les zones les plus rurales de notre pays.

L'interprétation de la réglementation peut laisser penser que la présence de ces agents serait uniquement obligatoire dans les classes maternelles accueillant des enfants de 3 à 5 ans. Dans les milieux ruraux où les effectifs sont limités, les classes maternelles sont souvent remplacées par des classes enfantines, ce qui leur permet d'accueillir un panel plus large d'enfants âgés de 4 à 7 ans. C'est la raison pour laquelle il convient d'éclaircir la question du caractère obligatoire de la présence d'un ATSEM dans les classes enfantines.

La réponse ministérielle précise que la présence d'un ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) est bien obligatoire dans les classes dites « enfantines » des écoles rurales. La classe enfantine étant le degré intermédiaire entre l'école maternelle et l'école primaire, l'obligation de présence d'ATSEM s'étend donc à ce type de classe.

Enfin, il est rappelé que le recrutement et l'affectation des ATSEM relèvent de la seule compétence du maire, en concertation avec le directeur de l'école, qui donne son avis.

[Consulter la question écrite](#)

SITUATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE SOUS STATUT CONTRACTUEL

Alors que les secrétaires de mairie contractuels assurent les mêmes tâches que leurs homologues titulaires, il est constaté l'absence de prime, de possibilité de progression et même d'avancement à l'ancienneté. La titularisation, dans des proportions à définir, pourrait être une solution.

Selon la réponse ministérielle, avec la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Parlement a souhaité conforter le rôle et les missions des secrétaires de mairie et renforcer l'attractivité de ce métier en tension. Les diverses mesures de revalorisation portées par cette loi sont en effet majoritairement à destination des agents titulaires.

Les agents contractuels n'appartenant à aucun cadre d'emplois, ils ne peuvent bénéficier des possibilités d'avancement et de promotion propres au schéma de carrière dans lequel s'inscrivent les fonctionnaires. Il n'est pas non plus prévu un plan de titularisation des agents territoriaux contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Toutefois, il est toujours loisible aux employeurs territoriaux de revaloriser leurs agents contractuels en usant des voies de droit commun. Il ressort en particulier de l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique et de l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et être réévaluée au vu des résultats des entretiens professionnels ou à la suite d'une évolution des fonctions.

[Consulter la question écrite](#)



Heures supplémentaires et indemnisation

Le Tribunal Administratif d'Orléans rejette la requête d'un agent demandant le paiement de plus de 300 heures supplémentaires réalisées entre 2022 et 2023. Le Tribunal considère que l'agent n'apporte pas la preuve que ces heures ont été réalisées à la demande de l'autorité hiérarchique, faute de toute trace écrite. Un tableau personnel même tamponné par la DRH ne suffit pas, selon les juges.

Cette jurisprudence souligne l'importance de formaliser par écrit la réalisation d'heures supplémentaires.

Consulter la décision du [TA Orléans du 17 mars 2025](#)

Radiation pour abandon de poste

Dans cette décision, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux rappelle notamment deux principes fondamentaux :

- Une mise en demeure est obligatoire avant toute radiation pour abandon de poste. Elle doit être écrite, notifiée et mentionner le risque de radiation sans procédure disciplinaire ;
- l'agent public a l'obligation d'informer son employeur de toute modification d'adresse pour recevoir ses courriers. À défaut, il ne peut se prévaloir d'un vice de procédure s'il ne reçoit pas la mise en demeure.

Consulter la décision de la [CAA de Bordeaux, 1^{re} chambre, 27 février 2025, n° 23BX02022, Inédit au recueil Lebon](#)

Un entretien ne constitue un accident de service que s'il excède l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

Le directeur d'un EHPAD refuse à un agent un jour de congé pour raisons familiales faute de solution de remplacement. A la suite de cet entretien, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire, puis en disponibilité d'office à épuisement de ses droits. L'agent sollicite auprès du directeur la reconnaissance de ce qu'il considère comme un accident imputable au service (en raison d'une "atteinte psychologique" de l'entretien). Le tribunal administratif puis la Cour d'appel reconnaîtront l'accident de service.

Or, selon le Conseil d'Etat, constitue un accident, l'événement survenu à une date certaine par le fait ou à l'occasion du service dont une lésion est résultée quelle qu'en soit la date d'apparition. Sauf à avoir donné lieu à un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, un entretien avec un supérieur, qui peut le conduire à adresser des recommandations, remarques, reproches ou même à prononcer une mesure disciplinaire, ne constitue pas un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident, quels qu'en soient les effets sur l'agent. Le rapporteur public relève que la Cour n'a pas recherché si l'entretien avait donné lieu à un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, retenant seulement l'avis favorable du conseil médical, le suivi de l'agent pour un stress post-traumatique et le contexte de l'entretien, marqué par des conditions dégradées d'organisation du travail.

Consulter la décision du [CE n° 474342 du 3 juillet 2024](#)

Discipline - Révocation

La Cour Administrative d'Appel de Nancy a considéré qu'un chef de service ayant un comportement managérial agressif et violent (propos agressifs, violents et irrespectueux répétés) engendrant un état de stress au sein du service et un fonctionnement altéré du service (nombreux arrêts de maladie, démissions et des difficultés à recruter du personnel), commet une faute justifiant sa révocation

Consulter la décision de la [CAA Nancy, 28 janvier 2025](#)

Entretien professionnel

L'agent conteste la compétence de la personne ayant conduit son entretien professionnel annuel, qui n'était pas son supérieur hiérarchique mais son N+2.

Le Tribunal Administratif de Besançon rappelle le principe selon lequel « *seul l'empêchement de la personne ayant cette qualité est susceptible de donner compétence, pour conduire cet entretien professionnel ainsi que pour en établir et signer le compte rendu, à une autre personne, pouvant être regardée, du fait de cet empêchement, comme exerçant temporairement à l'égard du fonctionnaire concerné les fonctions de supérieur hiérarchique direct.* »

Dans le cas d'espèce, les juges ont estimé que l'entretien professionnel a été régulièrement mené par son N+2 (le DGS), dès lors qu'à la date de l'entretien, le poste qui correspondait à celui de son supérieur hiérarchique direct (DGA) était vacant. Dans ce cadre, le DGS exerçait temporairement les fonctions de supérieur hiérarchique direct.

Consulter la décision du [TA Besançon, 26 mars 2025, n° 2301306](#)

Temps de travail des fonctionnaires

La commune de Nanterre a, par délibération, prévu dans son règlement intérieur du temps de travail un cycle dérogatoire de travail de 1.565 heures pour les agents ayant une reconnaissance de maladie professionnelle, sans limite d'âge, et les agents de 50 ans et plus.

La Cour Administrative d'Appel de Versailles a rejeté la requête de la commune de Nanterre contre l'annulation de sa délibération relative au règlement intérieur du temps de travail de ses agents, considérant que les réductions de temps de travail ne peuvent pas être fondées sur des critères personnels tels que l'âge ou la santé des agents, mais uniquement sur des considérations liées à la pénibilité des missions.

Consulter l'arrêt de la [CAA de VERSAILLES, 2^{ème} chambre, 13_03_2025, 23VE01389, Inédit au recueil Lebon - Légifrance](#)