

Actualités juridiques

Congés familiaux

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, est venue modifier la situation des agents publics bénéficiant de congés familiaux.

Désormais, tout agent public conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer, en raison de ce congé. Ce maintien des droits acquis concerne notamment les congés annuels, l'entretien professionnel ou la formation.

Ces dispositions s'appliquent aux agents bénéficiant :

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

Des précisions réglementaires sont attendues.

[Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#)

Prise en charge de l'accompagnant des élèves scolarisés en situation de handicap

La loi n°2024-475 du 27 mai 2024 officialise la prise en charge des accompagnants d'élèves en situation de handicap par l'État pendant la pause méridienne.

Elle met fin à une décision du Conseil d'État en date du 20 novembre 2020 qui avait jugé que l'Éducation nationale n'était compétente pour la rémunération des AESH que sur le temps scolaire, la collectivité devant prendre le relais sur le temps périscolaire, et donc sur la pause déjeuner.

A compter de la rentrée scolaire 2024-2025, les accompagnants des élèves en situation de handicap seront rémunérés par l'État durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne. La charge financière ne sera donc plus assumée par les collectivités territoriales.

Ce texte prévoit également la transmission, sous 18 mois, d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur la situation des AESH intervenant pendant le temps scolaire et le temps de pause méridienne. Ce rapport indiquera notamment le nombre d'élèves concernés par ces accompagnements et le nombre d'élèves ne bénéficiant pas d'un accompagnement en dépit d'une prescription de la maison départementale des personnes handicapées.

[Loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne \(1\)](#)

Cumul d'activité

Le décret n°2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, constitue un dispositif complémentaire au décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Ce texte ouvre la possibilité pour les agents publics, à l'occasion de l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques 2024, de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé, notamment lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes prévue par le décret n°2022-592 du 20 avril 2022.

Plus précisément, il s'agit de deux types d'activités :

- Une activité lucrative salariée d'agent de sécurité ;
- Une activité de surveillance ou gardiennage.

Cette faculté implique une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés.

Ce décret entre en vigueur le 30 mai 2024 et concerne uniquement la période du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024.

[Décret n° 2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024](#)

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a émis, le 29 mai dernier, un avis sur deux projets de décrets précisant les modalités de mise en œuvre de la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Ces deux projets de textes ont reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT et restent en attente à ce jour.

Le premier texte est un projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.

Il prévoit un plan de requalification applicable jusqu'au 31 décembre 2027, qui a pour ambition de permettre aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une promotion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne, fixé par l'article L.523-1 du code général de la fonction publique.

D'autre part, un dispositif pérenne de « promotion-formation » serait créé. Cette mesure dérogerait également au principe du contingentement et permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Enfin, la loi a prévu qu'à compter du 1^{er} janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, seuls des agents de catégorie B pourront être nommés aux fonctions de secrétaire général de mairie. Le projet de décret vient préciser les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences

réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028.

Le texte suivant est un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie.

Il prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Enfin, il crée un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'un à trois mois, qui pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

Ressources humaines

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié le quatrième numéro de « la boussole du manager ».

Ce guide s'adresse à tout encadrant de proximité souhaitant approfondir certaines thématiques relatives aux ressources humaines. Cette publication a notamment pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH.

Ce quatrième volet explore notamment la thématique des savoir-être professionnels, qui caractérisent l'identité de chaque individu et façonnent les collectifs de travail. Ils constituent ainsi un réel enjeu en matière de ressources humaines.

[Guide de la DGAFP](#)

Jurisprudences

Non renouvellement d'un agent contractuel

En l'espèce, un agent contractuel a été recruté par une commune, par un contrat du 25 juillet 2016, pour une durée d'un mois. A partir du 1^{er} septembre 2016, il a été recruté au titre d'une succession de contrats, jusqu'au 31 octobre 2022.

Par une décision du 23 août 2022, le maire de la collectivité concerné a refusé le renouvellement du contrat de travail de l'agent, à l'expiration de son quatrième contrat et a ainsi mis fin à ses fonctions. L'agent a attaqué cette décision le 31 janvier 2023 et demandé au juge des référés du tribunal administratif de Mayotte de suspendre l'exécution de la décision et d'enjoindre l'autorité territoriale de procéder à sa réintégration en lui faisant bénéficier d'un statut de fonctionnaire ou d'une transformation de son contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le juge des référés a suspendu la décision et a enjoint à la collectivité de procéder, à titre provisoire, à la réintégration du requérant au titre d'un CDI. La commune s'est alors pourvue en cassation contre cette décision.

Dans un arrêt du 26 février 2024, le Conseil d'État rappelle le caractère exceptionnel du CDI au sein de la fonction publique territoriale. Lorsque les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un CDI sont remplies avant l'échéance d'un CDD, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI. Si les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans

attendre cette échéance, elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

Ainsi, le Conseil d'État annule l'ordonnance du juge des référés au motif qu'il ne pouvait plus suspendre, après la fin d'un CDD, la décision de ne pas renouveler le contrat, ni imposer le maintien provisoire de relations contractuelles au-delà de la date d'échéance à ce contrat. Cet arrêt conforte la jurisprudence bien établie du Conseil d'État. Les conditions posées par la loi sont strictement interprétées. Tout renouvellement de contrat pour une durée indéterminée doit être effectué de manière expresse.

Pour rappel, bien que l'autorité territoriale puisse décider de proposer ou non une reconduction du contrat à ses agents, sa marge d'appréciation doit respecter certaines conditions. D'une part, s'agissant du contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, l'administration doit faire connaître son intention de renouveler ou non le contrat, trois mois avant le terme de l'engagement. D'autre part, en cas de refus de renouvellement du contrat d'un agent, l'autorité territoriale doit fonder sa décision sur un motif tiré de l'intérêt du service.

[Conseil d'État, 26 février 2024, requête n°472075](#)

Retraite pour invalidité et indemnisation chômage

En l'espèce, un adjoint technique territorial a été radié des cadres pour invalidité et admis à la retraite anticipée en raison d'une inaptitude totale et définitive à toutes les fonctions. L'arrêt a été pris après un avis de la commission départementale de réforme de la fonction publique territoriale et un avis favorable de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, qui a conclu à la mise à la retraite anticipée de l'intéressé au motif d'un taux global d'invalidité de 50% et à ce que la pension à verser ne soit pas assortie d'une rente d'invalidité. L'agent s'inscrit donc à Pôle Emploi et demande à son ancien employeur de lui accorder le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'article 1^{er} du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage prévoit que le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées période d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.

Ces dispositions sont applicables aux agents des collectivités territoriales dans les conditions prévues par l'article L.5424-1 du code du travail. Il appartient donc aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

En l'espèce, dans la mesure où l'agent a sollicité auprès de son employeur, par courrier, son admission à la retraite anticipée pour invalidité, celui-ci ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi sollicitée. Le Conseil d'État a jugé qu'un agent territorial, qui a sollicité son admission à la retraite pour invalidité, suite à la déclaration de son inaptitude par le Conseil médical, ne pouvait pas être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne pouvait donc pas prétendre à l'allocation chômage.

D'autre part, le Conseil d'État précise qu'il résultait des dispositions combinées de l'article L.29 du code des pensions civiles et militaires de retraite et de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003, que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales à l'allocation d'assurance chômage.

[Conseil d'État, 30 mars 2023, requête n°460907](#)

Imputabilité au service

En l'espèce, un adjoint technique territorial stagiaire à temps complet depuis le 1^{er} janvier 2018, a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie dont il souffre, qu'il a déclarée le 16 mars 2018. Suivant l'avis défavorable émis par la commission de réforme départementale lors de sa séance du 24 avril 2019, l'autorité territoriale a refusé de reconnaître cette imputabilité au service par un arrêté du 16 mai 2019. D'autre part, par un arrêté du 29 mai 2019, l'administration a placé l'agent en congé sans traitement à compter du 16 mars 2019.

Par un jugement du 10 mars 2022, le tribunal administratif d'Orléans a annulé ces deux arrêtés et enjoint à l'autorité territoriale de reconnaître imputable au service la pathologie dont souffre le requérant, de le placer en congé de maladie imputable au service et de lui octroyer le bénéfice du plein traitement à compter du 16 mars 2019.

L'agent se pourvoit en cassation contre l'ordonnance de la Cour administrative d'appel de Versailles, prise sur le fondement de l'article R.222-1 du code de justice administrative, rejetant l'appel qu'il a formé contre ce jugement.

Le fonctionnaire territorial, y compris le fonctionnaire territorial stagiaire, placé en congé maladie pour une pathologie reconnue imputable au service a droit au maintien de l'intégralité de son traitement à compter de la date de son placement en congé maladie.

La Cour administrative d'appel de Versailles a estimé que le tribunal administratif d'Orléans n'avait entendu reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie déclarée par l'agent qu'à compter du 16 mars 2019 et non du 16 mars 2018. En statuant ainsi, alors que le tribunal administratif d'Orléans avait annulé le rejet de la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie déclarée par l'intéressé le 16 mars 2018 et enjoint au président d'Orléans métropole, en conséquence, de le placer en congé de maladie imputable au service, la Cour administrative d'appel a dénaturé la portée du jugement.

Ce jugement impliquait que l'agent conserve l'intégralité de son traitement à compter de la date de son placement en congé de maladie, soit le 16 mars 2018, ainsi qu'il l'avait sollicité et conformément à l'arrêt de maladie qu'il avait produit devant le tribunal administratif. L'ordonnance de la Cour administrative d'appel est donc annulée.

[Conseil d'État, 22 avril 2024, requête n°466972](#)

Refus de titularisation

En l'espèce, un adjoint technique principal stagiaire a été licencié en fin de stage pour insuffisance professionnelle. Le maire de la commune ayant rejeté la demande d'indemnisation préalable de l'agent, celui-ci demande au tribunal administratif de condamner la commune à lui verser une indemnité en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis à la suite de ce licenciement.

Tout agent public ayant la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente, sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les textes, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé.

Ainsi, pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni

d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

Pour prononcer le licenciement, l'autorité territoriale s'est fondée sur des faits révélant de la part du requérant un comportement général et une manière de servir le rendant inapte à exercer les fonctions correspondant à son grade. Alors même que certains de ces faits ont donné lieu à des sanctions disciplinaires, les moyens tirés de ce que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit et méconnaît le principe selon lequel un agent public ne peut être sanctionné plusieurs fois pour les mêmes faits, doivent être écartés. La requête de l'agent est donc rejetée.

[Tribunal administratif de Caen, 10 mai 2024, requête n°2102106](#)

Questions écrites parlementaires

La consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes par les collectivités

La systématisation des contrôles d'honorabilité des personnes en contact avec des mineurs est une mesure du plan de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux enfants (2019-2022). Elle s'appuie sur le constat de la nécessaire mobilisation des administrations publiques pour mieux utiliser les possibilités de consultation qu'offre le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS), pour prévenir la récurrence et garantir la sécurité des enfants.

À ce titre, les articles 20 et 21 de la loi n°2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ont généralisé la vérification des antécédents des personnes en contact avec les enfants, destinée à garantir que les contrôles sont systématiquement effectués, avant le recrutement, mais également en cours de carrière, en renforçant le contrôle des antécédents judiciaires des personnes qui interviennent ou exercent de façon permanente ou occasionnelle, y compris bénévole, au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil.

Aujourd'hui, selon le 3° de l'article 706-53-7 du code de procédure pénale, les collectivités territoriales sont destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs.

Selon ce même article, les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé, aux préfets et aux administrations de l'État dont la liste est fixée par la voie réglementaire.

Le déploiement d'un outil de consultation automatisé du FIJAIS notamment dans le champ de la protection de l'enfance, sur le même schéma que celui actuellement à l'œuvre dans les domaines des activités physiques et sportives et des accueils collectifs de mineurs, est en cours d'examen. Par ailleurs, le Gouvernement a donné un avis favorable à un amendement visant notamment à ce que l'accès indirect des collectivités territoriales à ce traitement de données puisse se faire par l'intermédiaire de toute administration de l'État désignée par voie réglementaire.

[Réponse ministérielle, question écrite n°07417, 11 avril 2024](#)

Le versement du complément de traitement indiciaire aux professionnels de crèches

Institués par l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 modifiée de financement de la sécurité sociale pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux.

D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 241,22 euros bruts mensuels), cette revalorisation met en œuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et de mieux reconnaître les compétences de ces professionnels.

Si les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) font partie des structures qui ouvrent droit au CTI et à l'indemnité équivalente, les crèches ne sont pas des ESSMS, dont le périmètre est strictement défini à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Les agents territoriaux exerçant dans les crèches, quelles que soient leurs fonctions, ne peuvent pas, par conséquent, bénéficier du CTI ou de l'indemnité équivalente.

[Réponse ministérielle, question écrite n°08259, 9 mai 2024](#)

Les conditions de versement de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article L.554-3 du code général de la fonction publique.

Cette indemnité leur est versée lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an, et si leur rémunération brute globale est inférieure à un certain plafond. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque, au terme de leur contrat ou de la durée précitée, les agents contractuels territoriaux sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de leur réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

De la même façon, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ou si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Enfin, il n'y a pas d'obligation pour les employeurs de la fonction publique territoriale de s'informer mutuellement des nouveaux contrats de leurs agents. Il est donc suggéré que les contrats de travail incluent une clause selon laquelle les agents concernés s'engagent à informer leur employeur de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. L'objet de l'indemnité de fin de contrat étant de lutter contre la précarité des contrats courts.

[Réponse ministérielle, question écrite n°08295, 9 mai 2024](#)

La difficulté pour les collectivités territoriales d'assurer le suivi médical des agents publics

En vertu de l'article L.812-4 du code général de la fonction publique, le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale est venu modifier le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la

sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine préventive dans un contexte de difficultés de recrutement des médecins du travail.

Ce décret vise notamment à favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires pour permettre de libérer du temps médical tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail, à instaurer la mutualisation des services de médecine préventive entre les trois fonctions publiques et à permettre le recours à la télémédecine.

Il institue également, en lieu et place des visites périodiques, des visites d'information et de prévention qui pourront être réalisées par des infirmiers dans le respect d'un protocole formalisé dont les modalités de fonctionnement du service sont définies par le médecin du travail.

Ces évolutions sont de nature à optimiser le fonctionnement des services de médecine préventive, et ainsi améliorer la prise en charge des enjeux de qualité au travail des agents territoriaux.

Enfin, les médecins territoriaux peuvent exercer leur activité au-delà de l'âge de soixante-sept ans en qualité d'agent contractuel, notamment dans le cadre du cumul emploi-retraite sous forme de vacances dans des établissements publics de santé et des établissements ou services sociaux et médico-sociaux visés à l'article L.161-22 du code de la sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé par décret en Conseil d'État. Par ailleurs, et en application de l'article L.556-11-1 du code général de la fonction publique, les médecins du travail ou de prévention employés en qualité d'agent contractuel par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics peuvent exercer leurs fonctions jusqu'à l'âge de soixante-treize ans.

[Réponse ministérielle, question écrite n°08788, 30 mai 2024](#)