



Janvier 2025

Actualité juridique du mois de janvier 2025



TEXTES

Deux décrets modifient diverses dispositions de retraite des agents publics

En premier lieu, le décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics porte diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics en application des lois financières pour 2024. Il étend aux militaires la prise en compte du congé de solidarité familiale dans les droits à pension. Il permet la prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre. Il modifie les règles relatives à la surcote famille des fonctionnaires et des ouvriers de l'État, en étendant ses bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun. Il modifie également les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels. Il précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité. Enfin, le décret procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du Code des pensions civiles et militaires.

En second lieu, le décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024 vient notamment codifier les nouveautés relatives aux périodes d'études supérieures « à tarif réduit ». Le décret fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du quarantième anniversaire l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études. Par ailleurs, il procède au toilettage des dispositions relatives au calcul et à la liquidation du complément de pension prévu par l'article 126 de la loi n° 89-935 du 29 décembre 1989 de finances pour 1990.

Ces deux décrets entrent en vigueur le 2 janvier 2025.

[Décret n° 2024-1282 du 31 décembre 2024 portant application de l'article 94 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#)

[Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics](#)

Augmentation des taux de cotisations CNRACL

Un décret du 30 janvier 2025 modifie le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées par les employeurs territoriaux à leurs fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale (fonctionnaires CNRACL), pour l'année 2025 et les années à venir.

Pour l'année 2025, ce taux passe de 31,65 % à 34,65 %.

À noter : l'entrée en vigueur du décret est immédiate. Cette modification s'applique de manière rétroactive, aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2025.

Pour les années à venir, le décret prévoit une évolution du taux de la cotisation dans les proportions suivantes :

- de 34,65 % à 37,65 % au 1er janvier 2026 ;
- de 37,65 % à 40,65 % au 1er janvier 2027 ;
- de 40,65 % à 43,65 % au 1er janvier 2028.

[Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Note de la D.G.A.F.P. relative à la progression des contractuels dans les trois versants de la fonction publique

Une note de la D.G.A.F.P. analyse la progression des contractuels au sein des trois versants de la fonction publique. Alors que les titularisations sont en baisse, 22 % des emplois étaient occupés par un agent sous contrat, fin 2022. Dans la territoriale, la part des contractuels atteint 23 % des effectifs.

[Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours](#) | [Le portail de la fonction publique](#)



JURISPRUDENCES

Une délibération autorisant l'octroi d'autorisation d'absence pour les agents souffrant de règles menstruelles douloureuses est illégale

Dans trois ordonnances rendues le 20 novembre 2024 (n°2406364, 2406581 et 2406584), le Juge des référés du Tribunal administratif de Toulouse a constaté qu'en l'état actuel de la réglementation, les collectivités territoriales ne pouvaient pas légalement instaurer une autorisation spéciale d'absence pour les agentes souffrant de règles menstruelles douloureuses.

Les trois ordonnances ne sont pas disponibles sur Legifrance.fr. Le CDG 45 peut, sur demande, vous les transmettre en format PDF.

Régime disciplinaire : l'information de l'agent qu'il a le droit de se taire ne s'étend ni à l'exercice ordinaire du pouvoir hiérarchique ni aux enquêtes administratives

Par un arrêt en date du 6 janvier 2025, le Conseil d'État confirme, dans la ligne d'un précédent arrêt, qu'il n'entend pas donner une portée large à l'obligation qui pèse sur l'administration d'informer l'agent public qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire de se taire.

En effet, il précise que le droit de se taire ne s'applique, sauf détournement de procédure :

- ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique,
- ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

En l'espèce, le Conseil d'État en conclut logiquement que si « *la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. E... a notamment fait suite à une enquête administrative diligentée par le directeur de l'école de police de Reims, après que celui-ci a été informé d'éventuels manquements de l'intéressé à ses obligations, il résulte de ce qui précède que celui-ci n'est pas fondé à soutenir qu'il aurait dû être informé du droit qu'il avait de se taire au cours de cette enquête, conduite avant l'engagement de toute procédure disciplinaire. Si, par ailleurs, M. E... n'a pas été informé du droit qu'il avait de se taire lors de la séance du conseil de discipline alors que cette information aurait dû lui être donnée, il ne ressort pas des pièces du dossier que la sanction litigieuse reposerait de manière déterminante sur les propos qu'il a tenus devant cette instance.* »

[Conseil d'État, 06 janvier 2025, n° 471653](#)

Information des conséquences d'un abandon volontaire de poste : le Conseil d'État aligne les salariés du privé sur les agents publics

Par un arrêt en date du 18 décembre 2024, le Conseil d'État a jugé que la procédure d'abandon de poste applicable aux salariés du secteur privé n'est régulière que si l'intéressé a été informé par son employeur des conséquences de son absence de reprise de travail. Ainsi, la lettre de mise en demeure que l'employeur adresse au salarié absent sans justificatif doit indiquer qu'il sera présumé avoir démissionné à l'expiration du délai qui lui a été imparti pour reprendre son travail.

De ce fait, le Conseil d'État applique au salarié privé (dans la FPT => apprentis, contrats CAE-CUI) un régime jurisprudentiel similaire à celui de l'agent public en situation d'abandon de poste, lequel ne peut être régulièrement licencié pour ce motif que si la lettre de mise en demeure précise expressément qu'à défaut de reprendre le service dans le délai fixé par l'employeur, il pourra être licencié sans procédure disciplinaire préalable.

[Conseil d'État, 18 décembre 2024, n° 473640](#)

Mobilité entre secteurs public et privé d'un agent public contractuel

Par une décision du 24 janvier 2025, le Conseil constitutionnel, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, a déclaré contraire à la Constitution le 3ème alinéa et le dernier alinéa de l'article L.124-20 du Code général de la fonction publique.

En application des articles [L.124-10](#) et [L.124-14](#) du C.G.F.P., la H.A.T.V.P. émet des avis de compatibilité, de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité sur les situations de mobilité entre secteurs public et privé d'un agent public. Selon les dispositions contestées de l'article L.124-20 du C.G.F.P., lorsque l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité n'est pas respecté, l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la H.A.T.V.P.

Le Conseil constitutionnel considère que l'interdiction prévue par ces dispositions en cas de manquement de l'agent, qui s'applique à compter de la date de notification de l'avis en cas de non-respect de celui-ci ou à compter du début de l'activité en cause en cas d'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique, constitue une sanction ayant le caractère d'une punition.

Cette sanction s'appliquant automatiquement, sans que l'administration ne la prononce en tenant compte des circonstances propres à chaque espèce, les Sages estiment que les dispositions contestées méconnaissent le principe d'individualisation des peines.

Par conséquent, ces dispositions sont abrogées par le Conseil constitutionnel. Toutefois, et afin de se prémunir contre des conséquences manifestement excessives qu'entraînerait une abrogation immédiate, cette dernière est reportée au 31 janvier 2026. En revanche, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à cette date du 31 janvier 2026, l'administration peut écarter la sanction prévue par ces dispositions (l'interdiction de recrutement pendant 3 ans) ou en moduler la durée pour tenir compte des circonstances propres à chaque situation.

La déclaration d'inconstitutionnalité est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à la date de publication de la présente décision.

[Décision n° 2024-1120 QPC du 24 janvier 2025 | Conseil constitutionnel](#)

Maladie neurodégénérative et congé de longue durée (C.L.D.)

Par un arrêt en date du 22 novembre 2024, la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles a considéré qu'une maladie neurodégénérative n'est pas une maladie mentale ouvrant droit pour un fonctionnaire à un congé de longue durée (CLD).

Une employée municipale polyvalente dans une commune, a été victime d'un accident de service au cours duquel elle a été blessée à la cheville gauche. Placée en congé pour accident de service, l'intéressée, dont l'état de santé avait été regardé comme consolidé, a été placée en congé de longue maladie (C.L.M.) en raison d'une sévère dégradation de son état de santé sans lien avec son accident de service. L'intéressée a demandé par la suite que lui soit accordé un C.L.D. pour troubles anxieux-dépressif.

Toutefois, le maire de la commune, suivant l'avis défavorable émis par le conseil médical a rejeté la demande de l'agent et prolongé le C.L.M. de l'agent. Ce dernier a saisi le tribunal administratif d'une requête tendant à l'annulation de la décision du maire. Le tribunal ayant, par jugement rejeté sa demande, l'intéressée a fait appel devant la Cour administrative d'appel (CAA).

La CAA a cependant confirmé le jugement attaqué. Elle a tout d'abord rappelé que selon l'article L. 822-12 du code général de la fonction publique : « *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de : [...] 2° Maladie mentale [...]* ».

Or, en l'espèce, constate la cour, d'une part, aucun document médical ne permettait d'établir que l'agent souffrait de troubles anxio-dépressifs. Ce faisant, l'agent ne pouvait prétendre à ce titre souffrir d'une maladie mentale ouvrant à un C.L.D.

D'autre part, poursuit la cour, s'il « *ressort des pièces médicales versées au dossier qu'à compter de 2020, Mme B... a connu une dégradation de ses capacités cognitives et que les examens réalisés par des médecins spécialistes en 2021 et 2022 ont conclu que l'intéressée souffre d'une dégénérescence fronto-temporale* » ayant conduit à lui reconnaître un taux d'incapacité supérieur à 80 %, « *une telle maladie, qui se traduit par la démence du sujet en conséquence des lésions cérébrales dont il est atteint et non uniquement par des troubles psychiques, constitue une maladie neurodégénérative et non une maladie mentale au sens des dispositions de l'article L. 822-12 du code général de la fonction publique. En conséquence, elle n'ouvre pas droit au congé de longue durée.* »

[CAA de VERSAILLES, 22 novembre 2024, n°24VE01495](#)

Le refus par un agent du renouvellement d'un CDD ne lui permet pas en principe de bénéficier d'allocations-chômages

Par un arrêt en date du 4 octobre 2024, la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris a jugé qu'un agent public qui refuse, sauf motif légitime, le renouvellement de son contrat à durée déterminée qui lui est proposé, ne se trouve pas en situation de perte involontaire d'emploi, et n'a donc pas droit au bénéfice d'une allocation de retour à l'emploi.

En l'espèce, Une ingénieure en génie civil, a été recrutée par un syndicat, le 16 octobre 2017, pour une durée de trois ans. Le 6 août 2020, le président du syndicat lui a proposé de renouveler son contrat pour une durée d'un an. Par un courrier du 13 août 2020, l'intéressée a décliné cette proposition et a sollicité le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, laquelle lui a été refusée par une décision du président du syndicat du 21 septembre 2020.

Débouté en première instance, l'agent a porté l'affaire devant la CAA de Paris. Cette dernière va cependant confirmer la position du tribunal administratif.

Pour ce faire, après avoir rappelé la réglementation qui lie à la perte involontaire d'emploi le versement à un agent public d'une allocation de retour à l'emploi, elle précise que "*l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, qui peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur*".

Or en l'espèce, poursuit la CAA, "*le renouvellement du contrat de travail de Mme B..., d'une durée initiale de trois ans, pour un contrat d'une durée d'un an, constitue une modification substantielle de son contrat. Il ressort toutefois des pièces du dossier que, contrairement à ce qu'elle soutient, Mme B... a éprouvé des difficultés à s'adapter à ses missions de pilotage et à son environnement de travail au sein d'un établissement public et qu'elle a réalisé plusieurs tâches avec retard. Elle a d'ailleurs admis, lors de son entretien préalable à la proposition de renouvellement de son contrat, sa difficulté à rentrer dans le cadre du fonctionnement de l'administration eu égard à la différence de culture entre le public et le privé et ses difficultés de communication et de compréhension. Il ressort également des pièces du dossier que malgré ces difficultés, Mme B... a fait l'objet d'une appréciation globalement positive au titre de l'année 2019, et que le*

syndicat Seine-et-Marne Numérique n'a pas remis en cause ses compétences techniques. Dans ces conditions, il a pu, dans l'intérêt du service, décider de limiter à un an le renouvellement de son contrat, le temps d'apprécier sa capacité à améliorer ses compétences dans les domaines non encore acquis. "

Par conséquent, "Mme B... n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation du refus du syndicat de lui octroyer l'allocation d'aide au retour à l'emploi."

[CAA de PARIS, 04 octobre 2024, n°23PA02807](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut

Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)