



Mars 2025

Actualité juridique du mois de mars 2025



TEXTES

La réduction de l'indemnisation des arrêts maladie est applicable aux contractuels

Le mois dernier, notre flash statut vous informait que le congé de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires ne serait plus rémunéré par l'employeur qu'à raison de 90% du traitement pendant les 3 premiers mois d'arrêt à compter du 1er mars 2025 ([voir Flash statut février 2025 - CDG 45](#)).

Un décret du 28 février 2025 modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (FPT) est venu transposer cette disposition aux agents contractuels de droit public. Désormais, à compter du 1er mars 2025, l'agent contractuel bénéficiera, sur présentation d'un certificat médical, du maintien de son traitement dans les conditions suivantes :

- Après 4 mois de services, un mois à 90 % de son traitement et un mois à demi traitement ;
- Après 2 ans de services, deux mois à 90 % de son traitement et deux mois à demi traitement ;
- Après 3 ans de services, trois mois à 90 % de son traitement et trois mois à demi traitement.

Important => S'agissant du maintien du régime indemnitaire pendant le CMO, tout dépendra de chaque délibération. Toutefois, le CDG45 rappelle qu'en vertu du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat, aucun avantage supérieur ne saurait être maintenu par les collectivités. En effet, l'article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés prévoyant, pour ces agents de l'Etat, le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement. De fait, aucune prime ou indemnité ne pourra être maintenue au-delà de 90% pendant un CMO. Il convient donc de vérifier la rédaction des délibérations sur ce point.

Par exemple, si dans votre délibération, il est prévu que l'IFSE est maintenu à raison de 100% pendant les trois premiers mois, vous devez redélibérer (après saisine du CST) pour modifier la délibération relative au RIFSEEP en respectant la limite du maintien à 90% de l'IFSE.

[Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie](#)



JURISPRUDENCES

Activité accessoire : pas de nouvelle demande d'autorisation en cas d'une augmentation minime du nombre d'heures

La Cour administrative d'appel CAA) de Lyon dans un arrêt en date du 22 janvier 2025 a considéré qu'une augmentation de l'ordre de 2 heures de plus par semaine au titre de l'activité accessoire, eu égard à son caractère limité, ne constitue pas un changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération qui nécessitait l'octroi d'une nouvelle autorisation.

[CAA de LYON, 22 janvier 2025, n°23LY01758](#)

Le fonctionnaire territorial qui met fin de manière anticipée à son détachement à la suite de son licenciement par l'organisme d'accueil, a droit à une allocation de chômage s'il ne peut être réintégré par son administration d'origine

Par un arrêt en date du 14 février 2025, le Conseil d'État a jugé qu'un fonctionnaire territorial qui a sollicité la fin anticipée de son détachement à la suite de son licenciement par l'organisme d'accueil, mais qui ne peut être immédiatement réintégré dans son administration d'origine faute d'emploi vacant correspondant à son grade, doit être placé en disponibilité d'office donc sans bénéficier de rémunération. Il doit alors être considéré comme ayant perdu involontairement son emploi selon les dispositions de l'article L.5422-1 du code du travail et, par voie de conséquence, comme ayant droit de percevoir l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE). Dans ce cas, il appartient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'ARE de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

[Conseil d'État, 14 février 2025, n°493146](#)

Reclassement médical : l'administration n'a qu'une obligation de moyen et non de résultat !

Par un arrêt en date du 7 février 2025, la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles rappelle qu'en matière de reclassement d'un fonctionnaire médicalement inapte à l'exercice de ses fonctions, l'employeur public n'a qu'une obligation de moyen, laquelle est satisfaite s'il établit être dans l'impossibilité de trouver un nouvel emploi approprié aux capacités de son agent.

En l'espèce, un adjoint technique recruté pour exercer les fonctions de chauffeur ripeur a été placé en congé maladie après la survenance d'une sciatique et, par un arrêté, l'autorité territoriale a reconnu l'imputabilité au service de sa maladie. A la suite de cela, en suivant l'avis de la commission de réforme, l'autorité territoriale a considéré l'état de santé de l'intéressé consolidé et fixé son taux d'incapacité permanente partielle à 15 %.

L'employeur a ensuite mené une procédure de reclassement dans laquelle elle a entrepris de multiples démarches (proposition d'un contrat de reconversion professionnelle, suivi de l'agent par un ergonome spécialisé dans l'accompagnement au retour dans l'emploi, formation en bureautique et cours de français...). Cela dit, aucun poste compatible avec l'état de santé et les qualifications professionnelles de l'agent n'a pu être identifié. Par ailleurs, il s'avère que l'intéressé n'a pas montré un véritable enthousiasme tout au long de ce processus, ne donnant pas suite à la proposition de PPR (période de préparation au reclassement) et aux démarches faites par l'employeur dans le cadre de son reclassement.

La CAA a donc estimé que l'employeur, eu égard aux démarches effectives et sérieuses qu'il a entreprises, a pleinement satisfait à son obligation de recherche en matière de reclassement. L'agent ne pouvait donc pas reprocher à ce dernier des négligences sur ce point.

[CAA de VERSAILLES, 07 février 2025, n°23VE01296](#)

L'insuffisance professionnelle d'un agent ne peut s'apprécier en quelques jours !

Recruté par contrat à durée déterminée pour exercer les fonctions de « développeur de centre-ville », un agent a ensuite signé un nouveau contrat de trois ans pour occuper les fonctions de directeur général adjoint des services. Ce contrat prévoyait une période d'essai d'un mois, destinée à permettre « à la collectivité d'évaluer les

compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ». Entre temps, une nouvelle équipe municipale a été élue et l'agent a été licencié pour insuffisance professionnelle par le nouveau maire avant le terme de sa période d'essai. Il a alors contesté cette mesure. En première instance, le juge administratif lui a donné gain de cause. La Cour administrative d'appel (CAA) saisie par la commune a confirmé l'illégalité du licenciement.

Pour motiver le licenciement, l'employeur s'est appuyé sur les insuffisances professionnelles de l'agent dans les domaines financiers et juridiques. Il a également constaté des défaillances dans son rôle d'encadrement des équipes.

Néanmoins, les juges d'appel ont relevé que l'intéressé n'avait travaillé que 8 jours au titre de son nouveau contrat avec le nouvel élu. Par ailleurs, il s'avère que l'agent, avant de partir en congé, a communiqué au nouveau maire un point synthétique des dossiers en cours. Ce compte rendu n'a donné lieu à aucune critique ni même réponse de la part de la nouvelle équipe municipale. Compte tenu de tous ces éléments, la CAA a considéré que le maire n'a pas pu sérieusement apprécier les compétences de l'intéressé avant de prononcer son licenciement.

Dans ces conditions, la CAA a annulé la décision de licenciement et demandé à l'employeur de procéder à la réintégration de l'agent, de reconstituer ses droits à pension de retraite et aux prestations de la sécurité sociale pour la période d'éviction illégale.

[CAA de BORDEAUX, 04 février 2025, n°23BX00203](#)

REPONSES MINISTERIELLES

La protection fonctionnelle peut-elle être octroyée pour des infractions qui ne sont pas expressément mentionnées à l'article L. 134-5 du CGFP ?

Les articles L.134-1 à L.134-12 du code général de la fonction publique (CGFP) organisent les modalités de protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Aux termes de l'article L.134-5 du CGFP « *la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

L'ensemble de ces dispositions établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent en cause en raison de sa qualité d'agent public.

Cette obligation de protection s'applique également lorsque l'agent est directement et personnellement exposé à un risque avéré d'atteinte volontaire à son intégrité physique ou à sa vie en raison de sa qualité d'agent public ([Conseil d'État, 07 juin 2024, n°476197](#)). La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a créé une nouvelle infraction pénale sanctionnant les menaces, les violences ou tout acte d'intimidation exercés à l'encontre des agents chargés du service public, dans le but de se soustraire aux règles régissant le fonctionnement d'un service public (article 9) ainsi qu'un nouveau délit de mise en danger de la vie d'autrui par diffusion d'informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne, permettant de l'identifier ou de la localiser, dans le but d'exposer elle-même ou les membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à la personne ou aux biens. Les peines sont aggravées lorsque la personne visée est dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public (article 36). Ces deux nouvelles infractions permettent d'assurer une meilleure protection des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. La liste des situations ouvrant droit à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle telle que fixée par l'article L. 134-5 du CGFP n'est pas limitative. De manière générale, la protection est due par la collectivité publique à ses agents lorsqu'ils sont victimes d'une attaque quelle qu'en soit la nature à l'occasion ou du fait de leurs fonctions. En conséquence, les infractions créées par les articles 9 et 36 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 peuvent effectivement donner lieu à l'octroi de la protection fonctionnelle alors qu'elles ne sont pas expressément mentionnées à l'article [L134-5 du Code général de la fonction publique](#).



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](#)