Avril 2025

Actualité juridique du mois d'avril 2025

RAPPEL DES TEXTES

Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie

Afin que les agents publics d'un employeur territorial puissent continuer à bénéficier du régime indemnitaire en cas de maladie, cela doit être expressément prévu par délibération. Ce maintien ne peut en outre se faire que dans la limite de ce qui est autorisé pour les agents de l'État, en application du principe de parité.

Ainsi, en cas de congé maladie ordinaire (CMO), il est possible de prévoir l'une des trois options suivantes :

- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE)

C'est-à-dire, depuis le 1er mars 2025, 90% les 3 premiers mois et 50% les 9 autres mois.

- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension

En cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), il est possible de prévoir l'une des trois options suivantes :

- Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1ère année puis 60% les 2ème et 3ème années (FPE à compter du 1er septembre 2024)
- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension de l'IFSE

Si rien n'est prévu sur ce point par la délibération instaurant le RIFSEEP, le versement de l'IFSE est suspendu pendant la période de congé maladie.

Enfin, pour rappel, le régime indemnitaire demeure suspendu pendant un congé de longue durée (CLD).

JURISPRUDENCES

Ne pas se rendre aux contre-visites médicales peut être assimilé à un abandon de poste !

Par un arrêt du 28 mai 2024, la Cour administrative d'appel de Nancy a jugé que le fait pour un fonctionnaire de soustraire délibérément et systématiquement aux convocations du conseil médical pouvait constituer un motif de rupture du lien avec le service, et donc justifier une radiation pour abandon de poste. Dans le cas d'espèce, la Cour a considéré que l'agent ne s'était pas soustrait délibérément aux contre-visites médicales dès lors qu'il avait pu justifier de son absence aux 3 contre-visites diligentées, dans le premier cas en justifiant ne pas avoir reçu la convocation,

dans le 2ème cas au regard de l'impossibilité de se déplacer lors de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de la covid-19, et dans le dernier cas en justifiant être tombé en panne avec son véhicule.
CAA de NANCY, 4ème chambre, 28/05/2024, 22NC03184

Sanction disciplinaire disproportionnée : la prise en compte du caractère ponctuel des faits et de l'absence de procédure disciplinaire antérieure

La circonstance qu'un agent se soit absenté du service sans y être autorisé pendant une période au cours de laquelle sa présence était particulièrement requise, compte tenu du passage du Tour de France dans la commune, nécessitant la présence des agents municipaux, en particulier ceux participant comme l'intéressé à l'entretien de la voirie, est constitutive d'une faute.
Il est reproché à l'intéressé, outre d'avoir manqué de respect à sa hiérarchie en adoptant un comportement et en utilisant un vocabulaire inapproprié, d'avoir fait preuve de désobéissance en ne respectant pas les consignes précisées dans le règlement des congés annuels de la commune, en s'absentant malgré le refus de validation de ses congés par ses supérieurs hiérarchiques.
S'il ressort des pièces du dossier que ces jours de congés annuels ont été « validés » par le service des ressources humaines de la commune le 23 juillet 2018, cette régularisation ne saurait ôter son caractère fautif au comportement de l'agent, qui s'est absenté du service sans y être autorisé pendant une période au cours de laquelle sa présence était particulièrement requise.
Toutefois, compte tenu du caractère ponctuel de ces faits et de l'absence de toute procédure disciplinaire antérieurement engagée à l'encontre de l'agent, la sanction disciplinaire de rétrogradation au grade immédiatement inférieur présente un caractère disproportionné aux faits fautifs retenus.
CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 06/05/2025, 23TL01428

Sanction disciplinaire infligée en toute fin de carrière : attention aux effets sur la vie personnelle de l'intéressé

Le contrôle de la proportionnalité d'une sanction infligée à un agent public consiste pour l'essentiel à s'assurer que son impact sur la carrière de l'intéressé corresponde à la gravité des faits qui lui sont reprochés. Toutefois, il n'exclut pas pour autant la prise en compte des effets de la sanction sur sa vie personnelle.
En effet, si cette dimension concrète du contrôle juridictionnel est clairement affirmée par la jurisprudence s'agissant des sanctions répressives infligées par l'administration, elle n'est pas absente dans le contentieux des sanctions disciplinaires. Le cas d'un agent qui se voit infliger, à deux jours de la retraite, une rétrogradation est à cet égard révélateur.
L'agent n'avait aucun antécédent disciplinaire. Elle avait fait l'objet jusqu'alors de bonnes évaluations.
Les faits reprochés ici c'étaient déroulés sur deux jours seulement.
Bien que pour certains d'entre eux, ils étaient revêtus d'une certaine gravité (comportement agressif envers un patient), la sanction prononcée revêtait ainsi, par ses effets sur la situation de l'intéressée notamment, un caractère disproportionné.
CAA de Nantes, 3ème Chambre, 06/12/2025, 23NT02179 | Dalloz

Un syndrome anxio-dépressif d'un agent après un changement de majorité municipale peut être reconnu comme une maladie imputable au service

En l'absence de problèmes médicaux antérieurs, la pathologie développée par un agent à la suite de l'élection d'une nouvelle municipalité, doit être regardée comme imputable au service, malgré l'avis défavorable de la commission de réforme, dès lors qu'aucun fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière ne conduisent à détacher cette pathologie du service.
Dans le cas d'espèce, une secrétaire de mairie a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie.
La commission de réforme a émis un avis défavorable en estimant que l'ensemble des éléments du dossier fait apparaitre un état antérieur remontant à au moins une dizaine d'années.

Or, il ressort du certificat médical du médecin psychiatre qui suit l'intéressée et des rapports de deux médecins psychiatres agréés établis à la demande du centre de gestion et du comité médical, que l'agent est victime d'un état dépressif sévère en lien avec ses conditions de travail et ne présentait aucun antécédent psychiatrique. Par ailleurs, le médecin du travail a expliqué que l'élection d'une nouvelle municipalité coïncidait avec les difficultés professionnelles de l'intéressée, qu'elles ont empiré au fil des ans et que son dossier médical ne mentionnait aucun problème médical antérieur.
Dans ces conditions, les pièces médicales établissent un lien direct entre la pathologie de l'intéressée et l'exercice de ses fonctions professionnelles.

TA de Nantes, 06/10/2021, N°1707850

Précisions sur les contours du droit pour les agents de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Le Conseil d'Etat apporte deux précisions importantes. L'une tient au moment où l'administration doit aviser l'agent de son droit au silence. L'autre s'attache à limiter les effets d'une violation du droit se taire par l'administration.
Avant l'engagement formel d'une procédure disciplinaire, l'agent ne bénéficie pas du droit de se taire. Sa hiérarchie n'a pas à l'aviser de ce droit qui n'existe pas encore ; et ce, alors même que les propos qu'il peut tenir, préalablement à une procédure disciplinaire, sont susceptibles d'être ultérieurement retenus contre lui, une fois celle-ci engagée. Il en sera ainsi, par exemple, en cas d'enquête administrative préliminaire ou de mission d'inspection visant à établir s'il existe des faits justifiant l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Bien évidemment, même à ce stade préliminaire, l'agent peut choisir, de son propre chef, de garder le silence, s'il est entendu à la demande de sa hiérarchie.
Afin d'éviter une violation déguisée et systématique du droit de se taire, le Conseil d'Etat a précisé que les juges administratifs sanctionneront les détournements de procédure, se manifestant par des échanges inhabituels avec l'agent, se déroulant en dehors du cadre de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. En pratique, et sauf à ce que l'agent démontre, preuves à l'appui, que sa hiérarchie a sciemment différé l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour se soustraire au droit de se taire, ce détournement de procédure sera très difficile à établir en cas de contentieux.

Après l'engagement formel d'une procédure disciplinaire, y compris si elle vise à infliger l'agent une sanction vénielle du premier groupe, l'agent bénéficie du droit de se taire à chaque moment où il est susceptible d'être entendu et de faire des observations. L'administration doit informer l'agent dès la lettre lui notifiant l'ouverture d'une procédure disciplinaire, mais aussi tout au long de la procédure. Si, après avoir avisé l'agent, elle décide de diligenter une enquête administrative en vue d'étoffer le rapport disciplinaire, les enquêteurs devront alors lui rappeler son droit au silence, étant rappelé que l'administration n'a pas l'obligation d'entendre le ou les personnels mis en cause dans le cadre de cette enquête.
Toutefois, si d'aventure, l'autorité territoriale oublie d'aviser son agent de ce droit, ce vice de procédure n'affectera la légalité de la sanction disciplinaire que si l'agent a tenu des propos sur lesquels l'administration s'est fondée, de manière déterminante, pour prendre sa décision. En dépit de ce tempérament important qui pourra, parfois, sauver la légalité d'une sanction disciplinaire, il ne saurait trop être conseillé aux employeurs publics de veiller à respecter scrupuleusement l'exercice de ce droit, en le rappelant systématiquement dans tout échange avec l'agent dès lors que la procédure disciplinaire a été ouverte officiellement.

CE 19 décembre 2024 , n° 490157

Responsabilité financière des agents ayant la qualité de gestionnaires publics : pas de droit à la protection fonctionnelle

Lorsqu'un agent public est mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes dans le cadre du régime de responsabilité des gestionnaires publics prévu aux articles L. 131-1 et suivants du code des

juridictions financières, il n'a pas à bénéficier de la protection fonctionnelle. Le Conseil d'État considère que les amendes infligées par la juridiction financière aux agents n'ont pas le caractère de sanctions pénales. Elles n'entrent donc pas dans le champ de l'article L134-4 du code général de la fonction publique qui accorde la protection fonctionnelle à l'agent en cas de poursuites pénales.
Toutefois, l'administration conserve la faculté de lui apporter un soutien, notamment par un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense. Une circulaire visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics a été prise par le Premier Ministre le 17 avril 2025 (NOR : PRMX2512236C – mise en ligne sous Légifrance le 18 avril 2025).

CE 29 janvier 2025, n° 497840 et 498835 – Société UGGC, Mmme C

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