

Avril 2026

Actualité juridique

RAPPEL

Élections professionnelles pour le CST des collectivités de 50 agents ou plus

Conformément à l'article R.252-36 du CGFP, l'organe délibérant doit déterminer le nombre de représentants du personnel au CST au moins six mois avant la date du scrutin, après consultation des organisations syndicales concernées.

La fixation du nombre de représentants du personnel doit impérativement être formalisée par une délibération du conseil municipal ou conseil communautaire afin d'assurer la légalité, la traçabilité et l'opposabilité de l'acte. Si la fixation du nombre s'effectue sans décision délibérative (par simple validation des organisations syndicales par exemple), la procédure pourrait être contestée devant le juge administratif pour défaut de respect des règles de compétence et de forme.

L'expression "au moins six mois" implique que la délibération doit être votée au plus tard six mois avant le jour du vote, soit le 10 juin 2026 au plus tard pour un scrutin fixé au 10 décembre 2026.



TEXTES

Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

Le décret pérennise l'activité de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire comme activité accessoire pouvant être autorisée par l'employeur en l'ajoutant à la liste fixée par l'article [R.123-8](#) du Code général de la fonction publique.

[Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)

Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

Ce décret modifie certaines dispositions des livres II et III du CGFP qui concernent notamment le droit syndical et le dialogue social ainsi que le recrutement des agents publics. Ces modifications consistent principalement à

corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

De plus, il codifie le livre IV de la partie réglementaire du CGFP qui aborde les principes d'organisation et de gestion des ressources humaines. Plusieurs sujets importants sont concernés tels que notamment les emplois supérieurs, les lignes directrices de gestion, la formation professionnelle et le télétravail.

[Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code](#)

Décret n° 2026-380 du 15 mai 2026 pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local

Ce décret prévoit les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des CC, CA, CU et métropoles, de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l'élu local.

[Décret n° 2026-380 du 15 mai 2026 pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local](#)

Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Le montant du SMIC est revalorisé de 2,41% à partir du 1er juin 2026, avec un montant horaire qui sera désormais fixé à 12,31 €. Cette hausse mécanique représente un supplément de 43,99 bruts par mois.

Cette hausse a pour conséquence de déclencher la mise en œuvre de l'indemnité différentielle prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991 pour de nombreux agents publics à compter du 1er juin 2026. Compte tenu des échelles indiciaires de la fonction publique, il y a lieu de verser l'indemnité différentielle à compter du 1er juin 2026 aux agents dont le traitement est calculé sur la base d'un indice majoré (IM) inférieur à 380.

[Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)



JURISPRUDENCES

Discipline

• Comportement inapproprié et footing régulier en télétravail

Sont fautifs les faits reprochés à un agent contractuel, qui s'est livré durant 44 jours à des activités sportives lorsqu'il était en télétravail, et dont la matérialité est établie dès lors qu'il publiait de manière accessible au public, sur l'application « Strava », ses performances sportives réalisées pendant ses heures de service.

Ainsi, et alors qu'il est également reproché à l'intéressé de dénigrer régulièrement sa hiérarchie, d'avoir adressé un « doigt d'honneur » à ses interlocuteurs au cours d'une réunion en visioconférence, et d'avoir tenu des propos sexistes, misogynes et irrespectueux au sujet de la DGAS au cours d'une conversation sur une messagerie instantanée professionnelle, le licenciement disciplinaire dont il a fait l'objet ne présente pas de caractère disproportionné.

[CAA Toulouse, 7 avril 2026, n° 24TL01215](#)

• Absence irrégulières récurrentes

Les faits reprochés à un agent, traduisant une volonté de s'affranchir de toute obligation de rendre compte à sa hiérarchie de l'organisation de son temps de travail, en ce qu'il s'est absenté régulièrement sans justificatif et qu'il a eu recours sans autorisation au télétravail, alors qu'il lui appartenait, à supposer même qu'il ait rattrapé les heures de travail correspondantes, de signaler et de justifier ses absences auprès de sa hiérarchie ou de solliciter des autorisations de télétravail, sont fautifs.

Par conséquent, et alors qu'il lui est également reproché un refus persistant d'accomplir certaines tâches qui lui sont confiées, d'avoir tenu à l'égard de plusieurs agents des propos comportant des sous-entendus menaçants, intimidants ou dénigrants, et d'avoir adopté une attitude structurellement provocatrice, l'administration n'a pas pris une sanction disproportionnée en lui infligeant une exclusion de 6 mois.

[TA Bastia, 10 avril 2026, n°2300958](#)

- **Propos et agissements sexistes**

Les faits reprochés à un adjoint technique, qui avait l'habitude de tenir des propos sexistes ou des propos à connotation sexuelle à l'égard de certaines collègues et d'être tactile avec ces dernières sans qu'elles consentent nécessairement à ces contacts physiques, et qui a adopté un comportement particulièrement inadapté envers une collègue en lui imposant un contact physique, se plaçant derrière elle et l'empêchant de se dégager pendant qu'elle servait de jeunes enfants à l'heure du déjeuner, sont fautifs.

Si l'intéressé minimise ces faits en les inscrivant dans un contexte d'humour, de volonté d'entretenir une bonne ambiance de travail et indique avoir cessé tout propos ou geste intime dès qu'une agente lui faisait part de sa désapprobation, cette circonstance n'est pas de nature à remettre en cause leur caractère fautif.

Au regard de la gravité de ces faits, de leur récurrence et des conséquences qu'ils ont eu pour ces agentes, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que la révocation prononcée à son encontre serait disproportionnée.

[TA Lyon, 3 avril 2026, n°2404439](#)

- **Enregistrement d'un entretien par un agent malgré le refus de son supérieur hiérarchique**

La circonstance qu'un agent, au cours d'un entretien organisé par sa hiérarchie afin d'apaiser un conflit interne, ait persisté à enregistrer l'entretien à l'aide de son téléphone portable personnel, malgré le refus catégorique de son supérieur, est constitutive d'un manquement professionnel au devoir d'obéissance hiérarchique.

Par suite, le maire n'a pas commis d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation en lui infligeant un avertissement à raison de ces faits.

[TA Poitiers, 2 avril 2026, n°2400233](#)

Inaptitude physique

Un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement.

[CE, 17 avril 2026, n°510737](#)

Abandon de poste

La circonstance qu'un agent ait adressé à son employeur, en réponse à une mise en demeure qui lui a été régulièrement adressée de rejoindre son poste, des documents supposés justifier son absence, n'impose pas à l'administration de lui adresser un nouveau courrier indiquant les raisons pour lesquelles ces éléments sont jugés insuffisants.

Par suite, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que la procédure d'abandon de poste est irrégulière.

[CAA Bordeaux, 12 mai 2026, n°24BX00806](#)

Disponibilité

S'il appartient à l'administration d'informer un agent qu'à défaut de faire connaître ses intentions avant l'expiration de sa période de disponibilité, il encourt la radiation des cadres, aucune disposition n'impose que cette information figure dans l'arrêté portant mise en disponibilité, même si cette pratique est souhaitable.

En l'absence d'une telle mention, il incombe néanmoins à l'administration d'informer l'intéressé avant que la mesure de radiation ne soit prise et de lui laisser un délai raisonnable pour faire connaître ses intentions.

[CAA Versailles, 14 avril 2026, n°24VE00318](#)

Loyauté de la preuve

Une commune n'a pas méconnu son obligation de loyauté en ayant recours à un prestataire extérieur pour accéder à l'extrait d'une conversation ayant eu lieu sur la messagerie instantanée « Teams », qui a fait l'objet d'un partage involontaire avec les autres participants à une réunion professionnelle, puis en se fondant sur les éléments ainsi récupérés pour infliger une sanction disciplinaire.

L'administration avait demandé, sans succès, aux deux agents concernés, de lui communiquer une copie de cette conversation contenant des propos déplacés envers certains participants à la réunion, dont la DGAS.

Dans la mesure où ces échanges ont eu lieu sur la messagerie instantanée mise à disposition des agents pour un usage professionnel, et qu'ils n'indiquaient pas qu'ils étaient personnels ou privés, les intéressés ne sont pas fondés à soutenir que la commune aurait méconnu son obligation de loyauté dans l'administration de la preuve.

[CAA Toulouse, 7 avril 2026, n°24TL01209](#)

Rupture conventionnelle

Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, la convention de rupture signée par l'administration et un de ses agents, est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir peut être demandée au juge administratif.

[CE, 10 avril 2026, n°504838](#)

Imputabilité au service

- **Un simple rappel des règles ne peut pas être qualifié d'accident de service.**

L'accident déclaré par un agent suite à la réception d'un courriel de son supérieur hiérarchique lui demandant « de veiller à un minimum de respect » dans ses échanges avec lui, après que l'intéressé ait appris le montant de son CIA, n'est pas imputable au service.

Ce courriel rappelant à l'agent les règles minimales de respect qui s'attachent à ses fonctions, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, indépendamment de la circonstance qu'il ait pu contrarier l'intéressé et ait généré, chez ce dernier, de l'anxiété.

[TA Clermont-Ferrand, 1 avril 2026, n°2301006](#)

- **Comportement impulsif détachant l'accident du service**

Alors même que l'accident dont a été victime un agent s'est produit sur le lieu et durant le temps du service, la circonstance que le dommage subi trouve sa cause exclusive dans un « agissement impulsif » constitue une circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service.

Dès lors, un agent ayant déclaré avoir chuté dans des escaliers n'est pas fondé à contester le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service, alors que l'enquête administrative établit qu'il s'est blessé en frappant violemment un madrier pour « passer ses nerfs » à la suite d'une altercation avec un collègue, agissement qu'il avait d'ailleurs spontanément reconnu auprès de son supérieur hiérarchique avant de se rétracter.

[CAA Versailles, 20 avril 2026, n°24VE03064](#)

- **Accident survenu lors de la pause déjeuner en télétravail**

La CPAM est fondée à soutenir qu'un salarié victime d'une chute à son domicile durant sa pause déjeuner, alors qu'il était en télétravail, ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité au travail.

Pour contester cette décision, l'intéressé ne saurait invoquer que sa pause déjeuner devrait être assimilée à du temps de travail, alors qu'il n'était plus sous la subordination de son employeur, et que le domicile, même étant désigné comme le lieu d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail, ne saurait être assimilé à un lieu de restauration sur lequel l'employeur dispose d'un pouvoir de contrôle et de direction.

De même, sa situation de salarié en télétravail ne saurait être assimilée à un salarié en mission, qui relève d'un statut distinct.

[CA Paris, 3 avril 2024 n°22/08438](#)



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- **Conséquences du non-respect des règles de cumul**

L'administration peut engager à l'encontre de l'agent public exerçant une activité accessoire sans autorisation, une action en récupération des sommes perçues au titre de l'activité interdite, par voie de retenue sur le traitement.

La récupération de telles sommes se prescrit par cinq ans à compter du jour où l'autorité administrative a eu connaissance d'un cumul d'activités interdit.

En outre, les sommes indûment perçues à reverser se limitent exclusivement aux rémunérations relatives à l'activité accessoire dont le cumul avec l'activité principale était interdit.

Les sommes à reverser doivent comprendre l'intégralité des rémunérations irrégulièrement perçues, sans déduction du montant de l'impôt sur le revenu acquitté sur ces rémunérations. L'agent n'a pas le droit de déduire ses frais professionnels de la somme exigée par l'administration.

Si l'agent refuse de communiquer les justificatifs de ses revenus perçus pendant la période de cumul ainsi que ses avis d'imposition, l'administration peut solliciter des éléments relatifs au chiffre d'affaires de l'intéressé auprès de la chambre de commerce et d'industrie, ou saisir le juge des référés qui sera susceptible d'ordonner à l'agent les documents comptables.

Enfin, le secret professionnel fiscal s'oppose à ce que la DGFIP puisse communiquer des éléments financiers sur les revenus perçus par l'agent au titre de son activité non autorisée.

[Note DAJ A2 n° 2026-000075](#) du 29 Décembre 2025, Ministère de l'éducation nationale

- **Limite d'âge**

Il n'est pas prévu de faire évoluer les règles de recrutement sur celles du maintien en fonctions.

Le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans est un dispositif dérogatoire, créé par la réforme des retraites de 2023, réservé aux agents déjà en poste et soumis à l'autorisation de l'employeur. Il ne constitue pas un droit et doit être demandé avant 67 ans, âge auquel l'agent est sinon radié des cadres.

Autoriser le recrutement après 67 ans irait à l'encontre du principe d'égalité, car cela transformerait une dérogation en règle générale. Des solutions alternatives existent telles que le cumul emploi-retraite avant 67 ans ou dérogations ciblées pour certaines professions en tension.

[Réponse ministérielle n° 07253](#) du 07 mai 2026, Sénat



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

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](#)
[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications



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