



ACTUALITÉS

FLASH STATUT

Mai-Juin 2026

Actualité juridique



TEXTES

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Ce décret vient préciser le régime applicable à ce congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique en ajoutant une section 5 bis dédiée à ce congé au sein du [décret n° 2021-846](#) du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 avec une date de prise d'effet du congé à compter du 1er juillet 2026.

Plus d'informations et modèles relatifs à ce congé sur notre site internet : [LIEN](#)

[Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature

Ce décret tant attendu fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains événements liés à la parentalité. Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2027 et concernent l'ensemble des agents publics.

[Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature](#)

Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Ce décret adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987. Ces modifications ne concernent que les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et

les établissements publics locaux assimilés. Il est entré en vigueur le 12 juillet 2026.

[Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)

Réforme de la haute fonction publique territoriale

- **Administrateurs territoriaux**

Le [décret n° 2026-483 du 10 juin 2026](#) modifie le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, qui comprend désormais 3 grades.

Le [décret n° 2026-485 du 10 juin 2026](#) modifie l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'État. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

- **Emplois fonctionnels administratifs**

Le [décret n° 2026-484 du 10 juin 2026](#) porte sur les dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. Ce décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels. Il est opéré une importante distinction entre, d'un côté, les emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants au plus et des établissements publics assimilés et, d'un autre côté, les emplois supérieurs concernant les emplois de direction des communes de plus de 40 000 habitants et les établissements assimilés.

Désormais, les emplois administratifs supérieurs (+ 40 000) seront rémunérés en référence aux échelles indiciaires des administrateurs territoriaux et ne disposent plus de grille indiciaire spécifique.

Un [arrêté du 3 juillet 2026](#) détermine la répartition de ces emplois administratifs supérieurs par niveaux en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi.

- **Emplois administratifs de direction**

Le [décret n° 2026-486 du 10 juin 2026](#) fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés. Les montants ne sont pas modifiés.

- **Emplois administratifs supérieurs**

Le [décret n° 2026-487 du 10 juin 2026](#) institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.



JURISPRUDENCES

Harcèlement moral

Le retrait des fonctions d'encadrement d'un agent, assorti d'une interdiction d'interaction avec son équipe, ne caractérise pas, à lui seul, un harcèlement moral lorsqu'il est justifié par des dysfonctionnements managériaux caractérisés : blocages répétés ; refus de collaboration ; humiliation ; gestes d'intimidation ; propension au conflit ; tenue de propos blessants et dénigrants.

Dans ce contexte, le changement d'affectation sur un poste sans missions d'encadrement était fondé.

L'interdiction d'entrer en contact avec l'équipe qu'il dirigeait est légale et justifiée par la nécessité de protéger les agents.

Compte tenu de la matérialité et de la concordance des signalements, cette mesure, prise dans l'intérêt du service, ne caractérise pas un harcèlement moral.

[CAA Lyon, 7 mai 2026, n° 25LY00011](#)

Discipline

- **Manquement au devoir d'obéissance**

Le refus de se conformer aux instructions de la hiérarchie constitue une faute disciplinaire (manquement au devoir d'obéissance) dès lors que ces consignes relèvent des missions confiées et ont été portées à la connaissance de l'intéressé.

Par suite, un agent présent depuis plusieurs années dans le service, qui persiste à ne pas utiliser un logiciel professionnel rendu obligatoire par son administration, malgré des rappels répétés et sans justifier d'une impossibilité objective, ne peut utilement contester le blâme qui lui est infligé pour ce motif.

[TA Limoges, 28 avril 2026, n°2401091](#)

- **Réseaux sociaux**

La seule appréciation « like » portée par un agent sur une publication diffusée sur un réseau social professionnel n'est pas de nature à compromettre la considération portée à l'administration ni à caractériser un manquement au devoir de réserve, dès lors qu'elle ne comporte aucune mise en cause, même implicite, de la collectivité.

Dès lors, l'apposition de la mention « aime ceci » sur une publication, effectuée par un tiers sur LinkedIn, selon laquelle « Recruter c'est bien, garder ses salariés c'est mieux. Il faut juste les respecter, les écouter et les payer à la hauteur du travail fourni ! », ne saurait être regardée comme fautive.

Vigilance cependant, cette position est celle d'une juridiction de première instance qui peut être renversée par la suite.

[TA Rennes, 22 mai 2026, n°2303156](#)

- **État d'ébriété**

Aucune disposition réglementaire n'impose la réalisation d'un test d'alcoolémie ou d'une prise de sang préalablement au prononcé d'une sanction disciplinaire.

Dès lors, un agent de police municipale s'étant présenté sur son lieu de travail dans un état caractérisé par une odeur d'alcool perceptible, des yeux brillants, une fatigue marquée et un comportement altéré, constatés par son supérieur hiérarchique et corroborés par ses propres déclarations, doit être regardé comme étant en état d'ébriété sur son temps de service.

Un tel comportement, qui expose l'agent ainsi que les tiers à un risque, notamment lorsqu'il est amené à conduire ou exercer des missions de sécurité, caractérise un manquement aux obligations de dignité et d'exemplarité justifiant amplement une exclusion de 10 jours. Compte tenu de la gravité des faits et du poste occupé, une sanction bien plus sévère aurait pu être infligée.

[TA Lyon, 3 juin 2026, n°2405594](#)

- **Prise en compte des éléments issus d'une enquête pénale pour l'engagement d'une procédure disciplinaire**

L'administration peut légalement prononcer une sanction disciplinaire dès lors que les faits sont suffisamment établis au vu des éléments du dossier, notamment issus de l'enquête pénale, et ce même si cette dernière n'a pas permis de caractériser une infraction pénale.

Est ainsi justifiée la révocation d'un adjoint territorial d'animation principal, responsable du service des sports, pour avoir instauré une relation de séduction à l'égard d'une stagiaire mineure placée sous son autorité, jugée « parfaitement inadmissible » dans le cadre de ses fonctions.

Compte tenu de leur nature, de la vulnérabilité de la victime, des fonctions exercées par l'agent impliquant un contact habituel avec des mineurs, et de l'absence de remise en cause de son comportement, la sanction de révocation est proportionnée.

[CAA Nancy, 2 juin 2026, n°24NC01433](#)

Cumul d'activité

- **Caractérisation des travaux de faible importance correspondant au caractère accessoire**

Il résulte des dispositions des articles L. 123-7 et R. 123-1 et suivants du CGFP que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire doivent notamment correspondre à des travaux de faible importance.

Toutefois, une activité consistant en l'entretien périodique de systèmes de climatisation, exercée pour le compte d'une société, selon un volume régulier, impliquant une technicité certaine, non exclusivement réalisée chez des particuliers et exercée sous un statut salarié, ne peut être regardée comme correspondant à de tels travaux.

Par conséquent, l'autorité administrative peut légalement refuser l'autorisation de cumul sollicitée.

[CAA Marseille, 26 mai 2026, n°25MA03573](#)

- **Sanction disciplinaire en cas de cumul non autorisé avec des conséquences sur la manière de servir**

Les faits reprochés au directeur contractuel d'une école de musique consistant, en sa qualité de responsable de l'organisation du service, à avoir utilisé ses prérogatives pour exercer une activité d'enseignement auprès d'autres structures, sans autorisation, méconnaissent les règles relatives au cumul d'activités.

En l'espèce, l'intéressé s'est soustrait à ses propres obligations en confiant à un subordonné les cours qu'il devait assurer, organisant ainsi son emploi du temps de manière incompatible avec ses fonctions, et n'a assuré qu'imparfaitement les missions qui lui étaient confiées.

Dans ces conditions, ces agissements justifient son licenciement pour motif disciplinaire.

[CAA Douai, 16 juin 2026, n°25DA00168](#)

Accident de service

- **Fin du CITIS**

Il résulte des dispositions de l'article L. 822-21 du CGFP que le bénéfice du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est subordonné à la position d'activité de l'agent.

Dès lors, un agent placé en CITIS ne peut plus bénéficier de ce congé après sa radiation des cadres consécutive à son licenciement pour insuffisance professionnelle. La disparition du CITIS s'applique y compris lorsque la date de consolidation est fixée postérieurement à celle de radiation des cadres.

[CAA Marseille, 12 mai 2026, n°24MA01486](#)

- **Remboursement**

Le remboursement des frais exposés à la suite d'un accident imputable au service par l'employeur est subordonné à leur utilité directe pour le traitement de la pathologie.

Ainsi, un agent ne peut se prévaloir des remboursements antérieurement accordés, ceux-ci n'étant pas de nature à créer un droit acquis. Il appartient à l'administration d'apprécier, pour toute nouvelle demande de remboursement, l'utilité des frais exposés par l'intéressé en tenant compte, le cas échéant, des évolutions de sa situation médicale et administrative.

Dans ces conditions, lorsqu'un agent choisit de poursuivre son suivi auprès d'un praticien éloigné alors que des soins équivalents peuvent être dispensés à proximité de son lieu d'affectation, les frais de déplacement exposés ne présentent pas un caractère d'utilité directe et peuvent ne pas être pris en charge.

[TA Limoges, 12 mai 2026, n°2400877](#)

Imputabilité au service

- **Obligation de saisir le conseil médical**

L'administration ne peut régulièrement refuser de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident en se fondant sur le comportement fautif de l'agent sans avoir préalablement saisi le conseil médical.

En l'espèce, un agent a été blessé lors d'une intervention de la police municipale à l'issue d'un entretien conflictuel avec son supérieur. L'absence de saisine du conseil médical constitue un vice privant l'agent d'une garantie et par conséquent un vice entachant d'illégalité la décision rejetant la demande de reconnaissance d'imputabilité au service.

En outre, l'absence de saisine du conseil médical dans le délai d'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie imputable au service impose le placement de l'agent en CITIS provisoire.

[TA Cergy-Pontoise, 18 juin 2026, n°2300875](#)

- **Pas de reconnaissance d'imputabilité au service en cas d'exercice normal du pouvoir hiérarchique**

La dégradation progressive des conditions de travail alléguée par un agent ne revêt pas le caractère de soudaineté exigé pour la reconnaissance d'un accident de service.

Les propos tenus à son encontre par la directrice, avec un ton mesuré, n'ont pas la teneur violente que l'agent leur prête et ne peuvent être regardés comme ayant dépassé le cadre normal du pouvoir hiérarchique.

Ainsi, même si l'agent venait à déposer une demande au titre de la maladie professionnelle, l'administration serait fondée à refuser de reconnaître l'imputabilité au service.

[TA Montpellier, 24 avril 2026, n° 2400104](#)

- **La prise en compte des conditions et de la charge de travail**

La reconnaissance de l'imputabilité au service d'une pathologie ne suppose pas l'existence d'un lien exclusif avec les fonctions exercées, mais seulement l'existence de conditions de travail de nature à en favoriser le développement.

Dès lors, est imputable au service la pathologie développée par un DGST placé à la tête d'un service fortement élargi, dans le cadre de la création d'un EPCI issu de la fusion de plusieurs structures, sans encadrement intermédiaire pour l'assister et sans possibilité de délégation.

Malgré les contestations de l'employeur, les difficultés organisationnelles ainsi mises en évidence, notamment par sa propre enquête administrative, caractérisées par une charge de travail élevée et une organisation managériale insuffisamment structurée, doivent être regardées comme ayant directement contribué au développement d'un épuisement professionnel, justifiant la reconnaissance de l'imputabilité au service.

[CAA Toulouse, 2 juin 2026, n° 24TL02145](#)

Temps de travail

Les collectivités territoriales doivent respecter la durée annuelle de travail de 1 607 heures, de sorte que des jours de congés supplémentaires ne peuvent être maintenus que s'ils sont compensés par une organisation du temps de travail permettant d'assurer le respect de cette durée.

Dès lors, une délibération maintenant des congés liés à l'ancienneté, conduisant à un temps de travail inférieur à 1 607 heures, est devenue illégale du fait des dispositions issues de la loi du 6 août 2019 imposant la suppression des régimes dérogatoires.

Un tel acte, de nature réglementaire, ne crée pas de droits acquis au profit des agents. Par suite, la collectivité est tenue de l'abroger.

[CAA Toulouse, 6 mai 2026, n° 24TL00570](#)

Inaptitude physique

Lorsqu'un agent est déclaré définitivement inapte à tout poste, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement et doit prononcer son licenciement pour inaptitude physique.

En l'espèce, une assistante maternelle reconnue inapte à toute fonction n'a pas été licenciée, à tort, par le CCAS, celui-ci se prévalant d'un refus de reclassement de la part de l'intéressée, non établi, et de la proximité de sa mise à la retraite.

[TA Montpellier, 22 juin 2026, n° 2304527](#)

Report des congés annuels

Certaines dispositions du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 concernant le report des congés annuels non pris ne peuvent prévoir la perte des congés annuels non pris sans garantir que l'agent a été effectivement mis en mesure de les exercer.

Une analyse de cet arrêt est disponible sur notre site internet : [LIEN](#)

[CE, 16 juin 2026, n° 506127](#)



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