



FLASH STATUT

Juillet-Août 2026

Actualité juridique



TEXTES

Rappel décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 concernant les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux

Les dispositions de ce décret s'appliqueront de plein droit à compter du 1er janvier 2027, sans qu'il soit nécessaire pour la collectivité ou l'établissement public de prendre un nouvel acte ou de modifier son règlement intérieur. Le décret prévaut sur les dispositions déjà fixées en interne par les employeurs publics concernant les autorisations d'absence et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux. Ce sont donc ces nouvelles règles qui devront être appliquées, quand bien même elles rentrent en opposition avec les dispositions prévues jusque-là par l'employeur concernant ces cas d'autorisations d'absence.

Les autres cas d'autorisations d'absence, qui ne sont pas liés à la parentalité et à des événements familiaux, sont inchangés.

Vous pouvez consulter notre étude sur les autorisations d'absences, laquelle a été mise à jour pour tenir compte de ces modifications, en vous rendant sur la page ci-après : [LIEN](#) / Documents (encart bleu à droite) / Etude Les autorisations d'absence.

[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° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Ce décret concerne les fonctionnaires (articles 2 à 4), mais également les agents contractuels de droit public (articles 5 à 7). Son article 3 modifie certaines dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 applicable aux fonctionnaires territoriaux, tandis que son article 6 modifie une partie du décret n° 88-145 du 15 février 1988 concernant les congés pour raisons de santé des agents contractuels de droit public.

Le décret prévoit, pour les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique, la reprise des mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales : utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts à un mois pour un premier arrêt, puis deux mois pour une prolongation, renforcement des obligations des agents en arrêt et nouvelles modalités de contrôle (examen par télécontrôle possible).

Le décret prévoit également la possibilité de mettre en œuvre un dispositif de « préparation de la reprise du travail » pour les agents en arrêt maladie depuis plus de 30 jours, organisé par le médecin du travail sur sollicitation d'un médecin agréé. Ce dispositif a pour objet de préparer et étudier les conditions et les modalités de la reprise du travail de l'agent public, ou envisager des actions de formation.

En outre, les agents des trois versants bénéficieront de la possibilité de commencer ou de poursuivre une formation durant un congé pour raisons de santé, sous réserve d'un avis favorable du médecin agréé.

- Réduction des cas de saisine du conseil médical en formation restreinte et du conseil médical supérieur

De plus, il simplifie les procédures relatives aux demandes de renouvellement des CLM, CGM et CLD, en supprimant l'obligation de saisir le conseil médical pour le renouvellement de ces congés après épuisement des droits à plein traitement. La saisine du conseil médical ne reste nécessaire que pour l'octroi d'une période initiale. Il vient aussi supprimer le recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical (en formation restreinte) concordant avec les conclusions du médecin agréé, lorsque ledit conseil a été saisi pour avis en cas de contestation d'un avis du médecin agréé.

- Évolution de la procédure du temps partiel thérapeutique :

Enfin, le décret prévoit une évolution de la procédure d'instruction d'une demande de temps partiel thérapeutique (TPT).

L'employeur dispose désormais d'un délai maximal de 30 jours à compter de sa réception pour répondre à une demande initiale de TPT, sauf en cas de reprise faisant suite à une pathologie longue (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service) ou après une première autorisation de TPT. Dans ces derniers cas, la décision de l'autorité territoriale intervient au plus tard au jour de la reprise.

L'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée dans la limite d'une année, avec ou sans renouvellement. Le décret supprime le contrôle systématique par un médecin agréé de l'agent souhaitant prolonger son temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, en laissant toutefois la possibilité à l'administration de demander un examen médical à tout moment, y compris lorsqu'elle examine la première demande. Il prévoit également, en cas de contestation des conclusions du médecin agréé, le maintien des droits de l'agent au TPT jusqu'à l'avis du conseil médical.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation ou l'interruption de cette autorisation à l'initiative de l'autorité territoriale doit être motivé. Désormais, lorsque le refus est fondé sur un motif tiré des nécessités de service, il doit être précédé d'un entretien avec l'agent. En cas de refus fondé sur un motif médical, la décision de l'autorité territoriale ne peut intervenir qu'après l'avis préalable du médecin agréé.

Les conditions médicales permettant de bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique n'ont pas évolué, de même que les possibilités de renouvellement de l'autorisation, les quotités de travail possibles (entre 50 % et 90 % d'un temps plein) et les règles de rémunération.

Les mesures relatives au déploiement du télécontrôle entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret. **Celles relatives à l'évolution de la procédure en matière de temps partiel thérapeutique s'appliquent aux autorisations accordées ou prolongées à compter du 1er août 2026.** Les autres dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er septembre 2026, à l'exception de celles relatives à la « visite de reprise », qui seront mises en œuvre à compter du 1er janvier 2028.

[Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires](#)

Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

La parution de ce décret fait suite à la décision du Conseil d'État du 16 juin 2026, n° 506127 qui annulait certaines dispositions du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique -> Voir la page d'actualité dédiée à cette décision sur notre site internet : [LIEN](#)

L'article 2 de ce décret modifie une nouvelle fois le [décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, principalement son article 5-1 dédié au report. Deux modifications de ce

dispositif :

- Il est ajouté un cas de report pour les congés annuels non pris lorsqu'un agent est dans l'impossibilité de les prendre pour des raisons tirées de l'intérêt du service. Dans ce cas, le report n'est pas limité aux 4 premières semaines de congé annuel.
- Il est désormais inscrit l'obligation d'informer les agents concernés, par tout moyen conférant une date certaine, du nombre de jours de congé annuel reportés et de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

L'agent doit être informé dans le mois qui suit sa reprise de fonctions ou, s'il n'a pu prendre son congé pour des raisons tirées de l'intérêt du service, avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé est dû. L'information concerne le nombre de jours de congé reportés et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris. L'information devant avoir lieu la reprise de l'agent, nous conseillons qu'elle prenne la forme d'un document écrit remis en main propre à l'agent contre décharge.

Le point de départ de la période de report de 15 mois n'est plus automatiquement à la reprise de l'agent, mais la date à laquelle l'agent est effectivement informé de son droit au report. Par dérogation, la période de report des jours de congé annuel acquis pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales/familiales débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû si, à cette date, le fonctionnaire bénéficie de ce ou ces congés depuis au moins un an. Pour les congés annuels acquis dans ces conditions, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue à la reprise des fonctions de l'agent, jusqu'à ce qu'il ait été informé de son droit au report.

Plus simplement, le principe est que le délai de report commence à la date d'information de l'agent de ses droits, devant intervenir dans le mois suivant sa reprise.

La dérogation fixant le départ de ce délai au 31 décembre plutôt qu'à la reprise ne concerne que le cas de l'agent ayant passé une année civile entière en arrêt maladie.

La règle est la même pour l'indemnisation, les agents concernés doivent être informés du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation en cas de fin de relation de travail.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 13 août 2026.

[Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris](#)

Textes relatifs à la rupture conventionnelle et l'indemnité spécifique

- [Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Ce décret tire les conséquences de la pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires des trois versants, actée depuis le 21 février 2026 par l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 (articles L. 552-1 à L. 552-4 du code général de la fonction publique). Pour les agents contractuels en CDI, le dispositif était déjà pérenne depuis le 1er janvier 2020 (article L. 552-5 du même code).

L'agent peut désormais se faire accompagner, lors du ou des entretiens de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, y compris non représentative ; **la condition de représentativité du syndicat est supprimée.**

- [Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#)

Élargissement des cas de remboursement de l'ISRC : l'indemnité doit désormais être remboursée dès lors que l'agent est recruté, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) au sein du même versant de la fonction publique, et non plus seulement en cas de retour chez le

même employeur. Le remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux ans suivant ce recrutement. Aussi, les agents contractuels recrutés doivent certifier sur l'honneur ne pas avoir perçu l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans les six années précédant leur recrutement. Sinon, l'agent contractuel recruté devra la rembourser à l'employeur public lui ayant versée.

En outre, les montant de l'ISRC, tant plancher que plafond, ont été revus à la baisse (voir notre étude).

- [Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Ces trois textes sont entrés en vigueur le lendemain de leur publication, soit le 8 août 2026

Vous pouvez consulter notre étude sur la rupture conventionnelle, laquelle a été mise à jour pour tenir compte de ces modifications, en vous rendant sur la page ci-après : [LIEN](#) / Documents (encart bleu à droite) / Etude La rupture conventionnelle.



JURISPRUDENCES

Harcèlement moral

- **Exemple de refus de qualification**

« (...) pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral (...) ». Le juge rejette la qualification de harcèlement moral subie par un agent accusé d'avoir tenu des propos racistes envers une collègue, le fait d'être écarté temporairement d'une mission, dès lors que cette mesure est justifiée par l'intérêt du service et afin d'éviter des tensions dans l'équipe, sans intention de nuire.

[CAA Bordeaux, 26 juin 2026 n° 24BX01219](#)

Refus de reconnaissance de harcèlement moral et de discrimination liée au sexe, alléguées par une fonctionnaire de police. Elle invoquait deux plaisanteries, dont une reconnue à connotation sexuelle (l'agente demandait un jour de congé le 14 février, son supérieur hiérarchique aurait plaisanté que ce jour a été sollicité dans la perspective d'avoir des rapports sexuels), une mise à l'écart progressive, ainsi que la réponse vulgaire d'un subordonné qu'elle avait réprimandé. Le juge considère que les événements en cause, matériellement établis mais isolés et sans répétition, ne relèvent pas de la qualification de harcèlement moral mais présentent un caractère inapproprié.

[CAA Bordeaux, 8 juillet 2026 n° 24BX01170](#)

- **Harcèlement moral envers un manager mis à l'écart**

La privation progressive des prérogatives managériales d'un chef de service peut caractériser un harcèlement moral lorsqu'elle conduit à sa mise à l'écart de son équipe et à une perte de légitimité auprès des agents placés sous son autorité.

En l'espèce, un chef de service s'est vu progressivement dessaisi de l'exercice effectif de ses fonctions d'encadrement, son supérieur hiérarchique intervenant directement auprès de son équipe, participant aux réunions du service, organisant certaines d'entre elles sans l'y associer et répondant directement aux sollicitations des agents placés sous son autorité.

Cette immixtion répétée dans la gestion du service a entretenu une confusion sur les rôles respectifs de chacun au sein de la chaîne hiérarchique, contribué à sa mise à l'écart de son équipe et entraîné une perte de légitimité auprès des agents qu'il était chargé d'encadrer.

Constitutifs d'un harcèlement moral, ces agissements ouvraient droit au bénéfice de la protection fonctionnelle et engagent la responsabilité de l'établissement.

[CAA Versailles, 9 juillet 2026, n° 24VE03430](#)

Discipline

- **Manquements graves et répétés d'une directrice**

Justifie le licenciement disciplinaire sans préavis ni indemnité, d'une directrice des relations publiques en CDI, l'accumulation de manquements révélant un mode de management toxique, des atteintes aux obligations d'intégrité, de probité et d'obéissance hiérarchique, telles que la tenue de propos et comportements agressifs, déplacés, dégradants ou insultants à l'égard de sa hiérarchie, d'agents ou d'élus ; l'utilisation à des fins personnelle des moyens du service (matériel de la collectivité au profit d'une association dont la directrice est membre et dont le siège social est à son domicile personnel) ; subtilisation de denrées alimentaires (l'agent a été vu charger son coffre de voiture de bouteilles de vin et de denrées composant les buffets de manifestations organisées par la collectivité) ; détournement d'espèces collectées lors d'événements caritatifs de type Téléthon ; enregistrement de collègues à leur insu ; ...

[CAA Toulouse, 30 juin 2026 n°24TL01750](#)

- **Prise en compte d'un trouble du spectre autistique dans la détermination de la sanction**

Un agent a fait l'objet de plusieurs griefs matériellement établis justifiant une sanction disciplinaire, parmi lesquels l'envoi de « *courriels inappropriés au ton et propos accusateurs et comminatoires* ». Cette décision est cependant intéressante dans la prise en compte d'un trouble du spectre autistique dans la détermination d'une sanction disciplinaire : « *il ressort des pièces du dossier, et notamment des courriels échangés le 30 mars 2022 que M. C... a indiqué à sa hiérarchie qu'il ne souhaitait pas que " la réunion [du 31 mars 2022] dure plus de trente minutes vu la stérilité des débats " et lui a enjoint " de répondre clairement par OUI ou par NON " à l'ensemble de ses demandes ". Il ressort de ces échanges que le ton employé à l'endroit de sa hiérarchie dans ces courriels est inapproprié. Toutefois, eu égard aux pièces du dossier qui mettent en évidence les difficultés de communication que peut rencontrer le requérant du fait de son trouble de l'autisme, handicap dont son employeur était informé depuis au moins l'année 2020 ainsi qu'il ressort d'une décision du défenseur des droits du 17 octobre 2023, le ton employé dans ces courriels ne peut, dans les circonstances de l'espèce, être regardé comme constitutif d'une faute professionnelle* ».

[CAA de Bordeaux, 10 juillet 2026 n°24BX00979](#)

Inéligibilité

- **Cas du directeur d'un GIP élu conseiller municipal**

Les fonctions de directeur d'un groupement d'intérêt public (GIP) ne figurent pas au nombre de celles entraînant l'inéligibilité prévue par l'article L. 231 du code électoral.

En l'espèce, l'élection d'un conseiller municipal était contestée au motif que l'intéressé exerçait les fonctions de directeur d'un GIP dont la commune était membre.

Toutefois, ce groupement comptant parmi ses membres d'autres personnes morales que les personnes publiques visées par l'article L. 231 du code électoral, les fonctions ainsi exercées ne peuvent être regardées comme entrant dans le champ des inéligibilités prévues par ces dispositions.

[Conseil d'État, 30 juillet 2026, n°515681](#)

Disponibilité pour convenances personnelles

- **Importance du respect de la procédure de réintégration**

Engagent la responsabilité de la collectivité : le maintien irrégulier d'un fonctionnaire en disponibilité pendant près de dix ans, sans proposition de réintégration ni saisine du centre de gestion (le juge demande la production de tout élément démontrant la réception effective par le centre de gestion d'une demande de prise en charge),

ainsi que le refus de réintégration par l'administration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de trois ans, suivie d'une absence de proposition auprès de l'agent concerné d'un ou plusieurs emplois devenus vacants.

[CAA Paris, 17 juillet 2026 n°23PA00830](#)

Régime indemnitaire

- La présence de l'agent n'est pas un critère légal d'attribution du CIA

Le CIA (part facultative du RIFSEEP) doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une commune, dans sa délibération, conditionne le bénéfice du CIA au respect d'un nombre maximal de 7 jours d'absence pour maladie ou d'arrêts de travail. La Cour reconnaît une erreur de droit dans cette disposition excluant du bénéfice du CIA les agents ayant un nombre de jours d'absence supérieur à sept.

[CAA Paris, 10 juillet 2026 n°24PA03235](#)

Temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires

Le Conseil d'Etat rappelle l'absence d'application du code du travail et du statut de la fonction publique aux activités de sapeurs-pompiers volontaires et qu'en vertu du code de la sécurité intérieure, celles-ci ne sont pas soumises aux dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail. Toutefois, la haute juridiction administrative consacre une reconnaissance des SPV en tant que travailleurs au sens du droit européen et leur applique la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (repos journalier, temps de pause, protection de la santé et sécurité des travailleurs, temps de travail, ...).

[Conseil d'État, 9 juillet 2026 n°507853](#)

Licenciement à l'issue de la période d'essai

Une période d'essai peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu par le même employeur pour exercer des fonctions différentes de celles que l'agent exerçait lors de son premier recrutement.

En l'espèce, un agent recruté comme architecte en cybersécurité a conclu un nouveau contrat avec sa collectivité pour exercer les fonctions de DSI.

L'intéressé conteste son licenciement intervenu au terme de la période d'essai prévue par ce nouveau contrat en raison de ses carences managériales, estimant qu'il exerçait déjà ces fonctions au sein de la collectivité.

Toutefois, ce nouvel emploi impliquait des responsabilités d'encadrement et de pilotage distinctes de celles exercées jusqu'alors, et que l'employeur entendait précisément évaluer dans le cadre de la période d'essai.

Le dernier contrat ne portant pas sur des fonctions identiques à celles précédemment occupées par l'agent, la collectivité pouvait légalement prévoir puis renouveler cette période d'essai avant de prononcer son licenciement à son terme.

[CAA Paris, 4 août 2026, n°25PA00141](#)

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