



# Votre Veille juridique

Mai Juin 2026

## Sommaire :

1. Textes législatifs ou réglementaires
2. Jurisprudences
3. Questions écrites
4. Autres sources

## Textes législatifs ou réglementaires

- [Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage](#)

Cette loi transpose l'avenant conclu entre les organisations syndicales de patrons et de salariés dans le cadre de la négociation sur l'assurance chômage.

Elle réduit la durée maximale d'indemnisation des demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle (article L. 5422-2 du code du travail).

- **Congé supplémentaire de naissance**

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (paru au journal officiel le 31 décembre 2025). **C'est un nouveau congé distinct du congé maternité et du congé parental.**

Il s'agit d'un « *nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

Les [décrets n°2026-427](#) et [n°2026-428 du 30 mai 2026](#) actualisent la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance et préciser les modalités d'attribution de ce congé.

Le congé supplémentaire de naissance est accordé à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance perçoit 70 % de son traitement le premier mois, puis 60 % le second mois.

L'agent doit prévenir son employeur de la date à laquelle il souhaite prendre ce congé et de sa durée, dans un délai préalable d'un mois. Ce délai peut être réduit à 15 jours lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

**Ce nouveau congé s'applique aux demandes présentées à compter du 1er juin 2026 et pour une prise d'effet demandée à compter du 1er juillet 2026.**

La ou les périodes de congé débutent dans un délai de neuf mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

- **Cumul emploi**

[Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026, JO du 28 mai 2026](#)

Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaire, le [décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022](#) a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap. Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

- **Emplois des administrateurs**

[Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux](#)

Ce décret modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux pour la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale. Ce décret entre en vigueur le 1er juillet 2026.

[Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux](#)

Ce décret a pour objet de fixer la grille 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**

[Décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant 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 s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel administratif de direction dans la fonction publique territoriale. Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026

[Décret n°2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés](#) . Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026

[Décret n°2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la FPT](#)

Le décret 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 afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

- **Retraite : Décret adaptant l'âge d'ouverture des droits et la durée d'assurance requise**

[Décret n° 2026-344 du 7 mai 2026, JO du 8 mai](#)

[Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026, JO du 8 mai](#)

Ces décrets constituent des textes d'application technique de la "suspension" de la réforme des retraites de 2023. Le décret n° 2026-345 du 7 mai 2026 applique l'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 et suspend partiellement certains effets de la réforme des retraites de 2023, notamment pour les dispositifs de départ anticipé au titre des carrières longues.

- **Partie réglementaire du code général de la fonction publique**

[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 les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique. La partie réglementaire du livre IV (principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP (articles en D et R) créée par ce décret est constituée du code annexé.

Outre des dispositions générales, notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, le livre IV traite principalement de la formation professionnelle, notamment tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités.

En outre, le présent décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par ce décret, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par ce décret ;
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Le livre IV regroupe entre autres les principales règles de gestion des ressources humaines applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. Pour la fonction publique territoriale, les principales dispositions concernent notamment : les lignes directrices de gestion et la promotion interne ; la formation d'intégration, de professionnalisation et de perfectionnement des agents territoriaux ; le livret individuel de formation ; le télétravail et le "forfait télétravail" ; le rôle des centres de gestion et du CNFPT ainsi que les dispositions applicables en cas de réorganisation territoriale.

Au sujet de la fonction publique territoriale, le décret crée une section spécifique relative aux lignes directrices de gestion. Cette section comprend : l'élaboration des lignes directrices de gestion ; la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ; les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours ; les lignes directrices de gestion arrêtées par les centres de gestion.

Le décret prévoit également des dispositions spécifiques aux centres de gestion dans le cadre des lignes directrices de gestion de la fonction publique territoriale.

Le texte crée un titre consacré à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour les agents territoriaux, le décret prévoit un "livret individuel de formation remis aux agents territoriaux".

Ce texte entre en vigueur le 1er août 2026.

- **Passeport prévention**

[Décret n° 2026-496 du 12 juin 2026 modifiant le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention](#)

Ce décret modifie la période transitoire fixée à l'article 2 du décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.

- **Contrôle des antécédents judiciaires**

[Décret n°2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées](#)

Ce texte précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les accueillants familiaux, dans les champs du handicap et des personnes âgées ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.

Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice. L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

[Arrêté du 28 avril 2026 fixant le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées](#)

En application du décret n° 2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées, cet arrêté précise le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées.

- **Statut 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](#)

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

L'article 3 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local modifie l'article L. 5211-12 du code général des collectivités territoriales afin de préciser les modalités d'octroi des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles. L'article 9 de la loi précitée abroge l'article L. 1111-1 du code général des collectivités territoriales et crée un article L. 1111-14 qui reprend, dans son alinéa 6, la disposition prévoyant que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local définie par ce même article et par l'article L. 1111-13. Enfin, l'article 40 modifie les articles L. 2123-11-2, L. 3123-9-2, L. 4135-9-2, L. 7125-11 et L. 7227-11 du code général des collectivités territoriales afin de prévoir de nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat. Le décret porte application de ces trois mesures et procède à la mise à jour des références en conséquence.

---

- [Arrêté du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique](#)

Cet arrêté prévoit donc la liste des pièces justificatives concernant le fonctionnaire en disponibilité qui exerce une activité salariée ou une activité indépendante voire en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise. Il précise également les modalités de transmission de ces pièces justificatives à son autorité de gestion

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

Il porte, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026, le montant du SMIC brut horaire à 12,31 €, soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. En outre, le minimum garanti s'établit à 4,35 € au 1<sup>er</sup> juin 2026.

Compte tenu des échelles indiciaires de la fonction publique en vigueur à ce jour, il y a lieu de verser à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026 l'indemnité différentielle aux agents dont le traitement est calculé sur la base d'un indice majoré (IM) inférieur à 380 ([décret n°91-769 du 2 août 1991](#)).

- [Arrêté du 29 mai 2026](#) portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat



## Jurisprudences

### ➤ **Carrières – positions statutaires**

- [CAA Marseille n°18MA02887 du 17 septembre 2019-réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité – nature de l'emploi proposé – temps complet](#)

Lorsque le fonctionnaire occupait un emploi à temps complet avant sa mise en disponibilité d'une durée qui n'a pas excédé trois ans, la collectivité est tenue de lui proposer un emploi à temps complet correspondant à l'une des trois premières vacances au sein de la collectivité. Il n'appartient pas à la collectivité de lui proposer des emplois à temps non complet qui ne correspondaient pas à la nature de l'emploi d'origine.

- [TA Rennes du 20 mars 2026 n°2301474 – un placement en disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une fin de relation de travail ouvrant droit à indemnisation financière des congés non pris pendant un congé de maladie d'un agent](#)

Le tribunal administratif de Rennes rejette la demande d'une agente qui sollicitait, à la suite de son placement en disponibilité pour convenances personnelles, une indemnité compensatrice au titre des congés annuels non pris.

Le raisonnement s'articule autour de deux points. En premier lieu, le tribunal rappelle, en s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, que l'indemnisation des congés non pris n'est due qu'en cas de fin de la relation de travail. Or, une mise en disponibilité pour convenances personnelles ne rompt pas le lien entre l'agent et son administration : la relation de travail est seulement suspendue.

En second lieu, le juge relève que l'employeur avait mis l'agente en mesure de poser ses congés avant son départ en disponibilité, de sorte qu'aucune faute ne peut lui être imputée. Le refus d'indemnisation est donc légal.

### ➤ **Contractuels**

- [CAA de Douai n°23DA00584 du 6 novembre 2024 – pour le calcul de l'indemnité licenciement contractuel, il convient d'inclure l'IFSE](#)
- [CAA de Paris n° 25PA03659 du 27 mars 2026 -gestion de la fin du congé sans traitement – agent contractuel](#)

Un agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie a été placé en congé sans rémunération. La juridiction énonce les diligences de l'agent et de l'administration pour mettre un terme au congé sans traitement.

D'une part, lorsque l'agent est physiquement apte à reprendre son service à l'issue de ce congé sans traitement, il ne peut être réemployé que s'il en formule la demande au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'avoir formulé une telle demande en temps utile, il est considéré comme démissionnaire.

D'autre part, l'administration doit, avant de le radier des cadres, l'informer des obligations que lui imposent les dispositions réglementaires en vigueur et des conséquences de son éventuelle abstention à demander en temps utile à être réemployé.

## Discipline

- [CAA de Lyon n°24LY01770 du 9 octobre 2025 – enregistrement clandestin dans le service – qualification disciplinaire mais nécessité de prendre en compte le but poursuivi, l'absence d'usage malveillant et de diffusion](#)
- [CAA de Bordeaux n° 24BX00586 du 26 mars 2026 – pour un fonctionnaire détaché le pouvoir disciplinaire revient à l'administration d'origine](#)

## Droits et obligations

- [Cour de cassation 24-21098 du 25 mars 2026- appréciation du droit à la déconnexion pendant congé maladie](#)

Un salarié ne peut utilement engager la responsabilité de son employeur pour méconnaissance de son droit à la déconnexion durant un arrêt maladie, au seul motif qu'il a accompli plusieurs tâches professionnelles durant cette période et que l'employeur n'a mis en place aucun dispositif spécifique dédié à la mise en œuvre de ce droit, dès lors que les courriels reçus étaient principalement des notifications automatiques et que l'intéressé s'est connecté spontanément à ses outils professionnels pour réaliser des actions ponctuelles, sans injonction ni contrainte de sa hiérarchie.

- [CE n°506127 du 16 juin 2026 – Modalité de report et d'indemnisation des congés annuels : les dispositions du décret annulées par le juge](#)

Le Conseil d'Etat a annulé l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 prévoyant les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris. En effet, ces dispositions ne prévoient pas :

- L'obligation d'information des agents sur le nombre de jours de congés annuels reportés dont ils disposent et la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris,
- Les modalités de report et d'indemnisation applicables pour les congés annuels non pris du fait de nécessités de service.

Les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris ne peuvent donc plus s'appliquer sur le fondement des articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250.

Dans l'attente de nouvelles précisions réglementaires, il convient d'appliquer les références juridiques antérieures au décret (directive européenne 2003/88/CE), c'est-à-dire le report dans la limite des 15 mois suivant le terme de l'année concernée et dans la limite des 4 semaines de congé annuel non pris.

- [CAA de Versailles n°25VE00166 du 23 avril 2026 – Mutation d’office d’un fonctionnaire a pu caractériser un harcèlement moral avec une connotation sexuelle](#)

- [CAA de Versailles n°24VE03169 du 23 avril 2026 – preuve d’enregistrement clandestin peuvent être pris en compte par le juge administratif](#)

*« Ce principe de la liberté de la preuve qui prévaut en droit public bénéficie a fortiori à un agent public qui conteste la légalité d’une décision administrative le concernant, sans que l’administration puisse utilement s’opposer aux éléments factuels qu’il invoque devant le juge et sont soumis au débat contradictoire en faisant valoir qu’ils auraient été obtenus de façon déloyale. Par suite, le moyen de la commune tiré de ce qu’en l’espèce les enregistrements de conversations avec le maire ne pourraient être pris en compte doit être écarté. »*

- [TA Lyon 2407328 du 03.06.2026 pas de manquement au devoir de réserve si un agent dénonce auprès du centre de gestion et procureur des faits de harcèlement](#)

Des faits dénoncés auprès du CDG et du procureur de la République ne sont pas constitutifs d’un manquement à l’obligation de réserve dès lors qu’ils sont corroborés par les pièces du dossier et présentés dans des termes mesurés.

En l’espèce, un agent, responsable de la police municipale, a été sanctionné d’une exclusion d’un an pour avoir adressé à ces autorités des courriers dénonçant des faits de harcèlement moral imputés au maire, portant notamment sur des dysfonctionnements affectant ses conditions de travail et le service.

Toutefois, les faits dénoncés étant en partie établis, les courriers n’ayant donné lieu à aucune publicité et s’inscrivant dans le prolongement de démarches préalables demeurées infructueuses, ces éléments ne pouvaient légalement justifier le prononcé d’une sanction disciplinaire.

## **Maladie – inaptitude physique**

- [CE n°495075 du 24 novembre 2025 – maladie professionnelle diagnostiquée après départ en retraite – pas de rente viagère d’invalidité](#)

- [CAA de Bordeaux 23BX02345 du 26 septembre 2025 – un fonctionnaire en CITIS peut continuer à exercer son mandat de maire](#)

- [CAA de Lyon n°24LY01290 du 4 février 2026 – rechute maladie professionnelle – indemnisation – faute de l’agent atténue responsabilité de la collectivité](#)

Une fois la maladie professionnelle reconnue imputable au service, ce lien est acquis. La collectivité et le juge doivent seulement vérifier le caractère certain des préjudices invoqués et leur lien direct avec cette maladie. Cependant dans ce cadre, l’administration peut opposer une faute de la victime afin d’atténuer sa responsabilité.

- [CAA Versailles n°24VE03064 du 20 avril 2026. – enquête administrative accident de service](#)

Un agent a déclaré un accident de service au cours de travaux réalisés au sein de boxes municipaux en cours d'aménagement, où il aurait fait une chute dans les escaliers, lui ayant causé des blessures au poignet et à la main droite.

Pour écarter l'accident de service, la juridiction retient que :

- L'enquête administrative n'a pas permis de relever un seul témoignage direct des circonstances exactes de l'accident – la chute – tandis que la version des faits de l'agent apparaît peu précise et peu circonstanciée ;
- Les autres membres de l'équipe soulignent, expressément, n'avoir entendu aucune chute, aucun cri ni aucune plainte ;
- Le rapport de son supérieur hiérarchique indique que, à la suite d'une altercation avec un autre agent : « pour passer ses nerfs, il a frappé violemment de sa main droite un madrier, ayant provoqué un traumatisme à la main nécessitant un arrêt pour soin. »

Par cette décision, la juridiction rappelle l'importance de l'enquête administrative pour établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident afin de, le cas échéant, accueillir ou rejeter une demande de reconnaissance d'accident de service.

- [CAA Toulouse n°24TL02145 du 2 juin 2026 – reconnaissance imputabilité maladie professionnelle surcharge travail désorganisation](#)

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, doit être regardée comme 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.

- [TA Marseille n° 2301361 du 12 mai 2025 – En télétravail, un malaise ne crée pas à lui seul une imputabilité au service](#)

- [TA Cergy-Pontoise 2404672 du 21 mai 2025 – accident de service au domicile de l'agent –insulte téléphonique](#)

La seule circonstance qu'un accident survienne au domicile de l'agent ne suffit pas à exclure son imputabilité au service, dès lors que les faits présentent un lien direct avec l'exercice des fonctions. En l'espèce, un agent soutient avoir été victime, à son domicile et en dehors de son temps de travail, d'appels téléphoniques comportant insultes et menaces de mort en lien avec ses fonctions. L'administration a refusé de reconnaître l'imputabilité au service au seul motif tiré du lieu de survenance des faits.

Toutefois, en se fondant exclusivement sur ce critère, l'administration a ajouté à tort une condition aux dispositions de l'article L. 822-18 du CGFP, qui définissent limitativement les cas d'imputabilité au service. Par suite, la décision, entachée d'erreur de droit, doit être annulée.

- [TA de Marseille n°2202497 du 3 mars 2026 – travail de nuit peut constituer un facteur déterminant pour l'imputabilité au service d'un cancer](#)

- [TA Versailles 2305721 du 24 avril 2026 – débrayage syndical n'est pas une activité s'inscrivant dans la continuité du service](#)

Un « débrayage » organisé par des organisations syndicales ne peut être regardé ni comme une activité s'inscrivant dans la continuité de l'exécution des fonctions d'un agent public ni comme le corolaire de ses obligations de service.

Par suite, un agent ayant ressenti un choc psychologique au cours d'un tel événement, à la suite de propos tenus par le maire au micro d'une sonorisation, qu'il estimait dénigrants et humiliants, n'est pas fondé à soutenir qu'il a subi un accident imputable au service.

- [TA Toulon n°2301819 du 30 avril 2026 – agression verbale avec conjoint d'un collègue sur différent professionnel – accident de service](#)

La circonstance qu'un agent ait été victime, sur son lieu et dans le temps du service, d'une agression verbale et d'intimidations de la part du conjoint d'une collègue, intervenu à la suite d'un différend professionnel mineur relatif à l'ouverture d'une fenêtre de bureau, constitue un accident de service, dès lors qu'aucune faute personnelle ni aucune circonstance particulière détachant l'événement du service ne peut être opposée à la victime.

Par suite, l'intéressé est fondé à contester le refus opposé par l'administration de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident déclaré.

- [TA de Pau n° 2202211 du 5 mai 2026 – refus congé maladie – irrégularité](#)

Un médecin membre du conseil médical intervenu sur un dossier en qualité d'expert ne peut pas prendre part au vote sur ce dossier

## Retraite

- [CE n°510737 du 17 avril 2026 – La retraite pour invalidité d'un fonctionnaire doit être prononcée suite à expiration des congés maladie](#)

- [CAA Lyon 23LY03797 du 8 octobre 2025 – procédure de mise à la retraite pour invalidité possible uniquement si impossibilité d'un reclassement](#)

*« L'employeur doit être regardé comme ayant satisfait à son obligation de reclassement s'il établit être dans l'impossibilité de trouver un nouvel emploi approprié aux capacités de son agent malgré une recherche effective et sérieuse. »*

## Questions écrites – Assemblée nationale et Sénat

### Sénat

- [QE Sénat n°07019 du 23 avril 2026-attaché hors classe collectivité moins 10000 hab](#)

Les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants.

L'accès à ce grade est contingenté, par collectivité, à 10 % des effectifs du cadre d'emplois des attachés.

Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.

## Autres sources

- **Rural Consult**

La Banque des territoires met à disposition des communes de moins de 5 000 habitants et aux intercommunalités de moins de 50 000 habitants un service gratuit « Rural Consult ».

Accessible en ligne ou par téléphone (0970 808 809), du lundi au vendredi de 9h à 19h, ce dispositif permet aux élus et à leurs équipes de poser leurs questions à des experts et d'obtenir une réponse notamment sur les thèmes suivants : préparation des élections municipales et communautaires, tenue des conseils, organisation et gestion des compétences, urbanisme, domanialité, gestion des biens, affaires scolaires, état civil, statut de l'élu, pouvoir de police du maire... (hors gestion des ressources humaines)

Pour plus de détails

<https://www.banquedesterritoires.fr/produits-services/ingenierie-territoriale/rural-consult>

**Retrouver toute notre documentation  
sur le site internet [www.cdg14.fr](http://www.cdg14.fr)**

