

VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.

NUMERO 35

1 - JURISPRUDENCE – Un employeur public peut interdire à l'ensemble de ses agents le port de signes religieux sur le lieu de travail

Lien : [Cour de Justice de l'Union Européenne \(CJUE\), 28 novembre 2023, affaire C-148/22](#)

Question préjudicielle : *Il s'agit d'une question posée par le juge national d'un Etat membre à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) concernant l'interprétation ou la validité du droit de l'UE. Cette question doit être soulevée dans le cadre d'un litige en cours auprès de la juridiction nationale. La réponse donnée par la CJUE permettra ainsi au juge national de trancher le litige dont il est saisi. Ce mécanisme permet une application uniforme du droit de l'Union européenne au sein des Etats membres en fournissant une interprétation du droit de l'UE. Elle fonctionne grâce à une coopération entre les juridictions nationales et la CJUE.*

Faits : Une employée de la commune d'Ans, en Belgique, exerçait des fonctions de chef de bureau principalement sans contact avec les usagers du service public. Cette dernière s'est vue interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. La commune a ensuite modifié son règlement de travail et imposé à ses agents de respecter une stricte neutralité. En ce sens, toute forme de prosélytisme est interdite et le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse est interdit à tout travail, y compris ceux qui ne sont pas en relation avec les administrés.

L'intéressée a donc contesté cette modification au motif d'une violation de la liberté de religion et d'une discrimination auprès du tribunal de Liège.

Saisi de l'affaire, le tribunal de Liège s'interroge sur la compatibilité de la règle de neutralité stricte imposée par la commune avec le droit de l'Union européenne, notamment au regard de la discrimination. Elle pose donc une question préjudicielle à la CJUE.

Argumentation : La CJUE répond que la politique de stricte neutralité imposée par une administration publique en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant justifiée par un objectif légitime.

Ce qu'il faut retenir : Afin d'instaurer un environnement administratif totalement neutre, une administration publique peut interdire le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses. Une telle règle n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à l'ensemble du personnel de cette administration et se limite au strict nécessaire.

2 - DECRET – Modification du Compte Epargne Temps (CET) dans la FPT

[Lien : Décret n°2024-15 du 09 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.](#)

Ce décret vient modifier le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps. Il renvoie à un arrêté pour fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un CET. A ce titre, l'arrêté du 09 janvier 2024 expose la règle selon laquelle le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET est fixé à 60 jours.

Toutefois, par dérogation, l'arrêté précise que le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours peuvent être conservés sur le CET ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004.

Aussi, l'arrêté du 24 novembre 2023 modifie le montant brut de l'indemnité versé par jour de compte épargne-temps (CET) qui sera désormais de 150 € (au lieu de 135 € jusqu'alors) si vous êtes un agent de catégorie A, de 100 € (au lieu de 90 € jusqu'alors) si vous êtes un agent de catégorie B et de 83 € (au lieu de 75 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie C.

Les dispositions de ce décret sont applicables depuis le 11 janvier 2024.

3 – LOI – Suppression du jour de carence en cas d'arrêt maladie à la suite d'une fausse couche

[L'article 64 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023](#) supprime le jour de carence en cas d'arrêt maladie suite à une fausse couche.

4- REPONSE MINISTERIELLE – Financement de l'apprentissage par le CNFPT

[Lien : Réponse ministérielle n°9887 du 26 décembre 2023](#)

L'article L. 451-11 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne, au moyen d'une cotisation versée par les employeurs territoriaux et assise sur la masse salariale. Il peut bénéficier également de contributions versées par l'État et par France Compétences.

Ce financement, dédié à la prise en charge des frais de formation des apprentis, est retracé par le CNFPT dans un budget annexe à son budget.

Fortement mobilisé sur la politique de l'apprentissage, le Gouvernement a décidé du maintien de l'effort financier conséquent de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour les apprentis recrutés en 2023, 2024 et 2025, comme cela était précédemment prévu pour 2022. La Première ministre l'a réaffirmé dans la circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026. Cela sera inscrit dans la convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT qui couvrira ces trois exercices budgétaires.

France Compétences finance, pour sa part, 15 millions d'euros en 2023, 10 millions en 2024 et 5 millions en 2025, ce qui, ajouté au financement de l'Etat, représente 75 millions d'euros sur trois ans.

Par ailleurs, si la loi a confié une mission nouvelle au CNFPT, elle a expressément prévu, pour l'exercice de celle-ci, les ressources rappelées supra. Il revient par conséquent au CNFPT d'assurer son intervention dans la limite des crédits dont il dispose. Dans ce cadre, il peut ainsi valablement mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement.