

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – Le renouvellement non-abusif de CDD pour un agent contractuel d'entretien saisonnier [>> lire](#)
- 2 – TITRES RESTAURANT – Revalorisation du plafond d'exonération [>> lire](#)
- 3 – INDEMNISATION REPAS – Relèvement des seuils d'exonération [>> lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – Droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi d'un agent placé en disponibilité d'office après un détachement [>> lire](#)
- 5 – LEGISLATION – Réduction de l'indemnisation des fonctionnaires en congé maladie ordinaire : Ce qui change au 1er Mars 2025 [>> lire](#)

1- JURISPRUDENCE – Le renouvellement non-abusif de CDD pour un agent contractuel d'entretien saisonnier

Faits : Un agent contractuel, a travaillé pendant 27 ans pour une commune, enchaînant 39 contrats à durée déterminée (CDD) pour des missions saisonnières d'entretien des sentiers et des pistes de ski. Il soutient avoir été victime d'un renouvellement abusif de CDD, arguant que les missions confiées comportaient diverses responsabilités et qu'il aurait dû bénéficier d'une évolution de carrière.

Moyens : L'agent contractuel a contesté la légalité des renouvellements successifs de CDD, en considérant que les missions étaient d'une nature pérenne et que la commune aurait dû le recruter sous contrat à durée indéterminée (CDI). Toutefois, la commune a justifié les renouvellements par le caractère ponctuel et saisonnier des travaux d'entretien, liés aux besoins spécifiques de la saison et à l'accroissement temporaire de l'activité.

Ce qu'il faut retenir : La Cour a estimé que les renouvellements de CDD n'étaient pas abusifs. L'agent avait été recruté pour un besoin temporaire lié à un accroissement saisonnier d'activité, ce qui justifiait les contrats successifs, même si son travail comportait des responsabilités et une évolution de carrière.

En conséquence, les renouvellements successifs de CDD étaient conformes aux exigences légales.

Lien : [CAA de Lyon, 19 février 2025, n°23LY01804](#)

2- TITRES RESTAURANT – Revalorisation du plafond d'exonération

Depuis le 1er janvier 2025, la limite d'exonération des cotisations sociales et de CSG-CRDS sur la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est fixée à 7,26 € (au lieu de 7,18€ depuis le 1er janvier 2024).

Au-delà de ce montant, cette contribution sera réintégrée dans l'assiette de calcul des cotisations.

Ainsi, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 12,10 euros (contribution patronale de 60 %) et 14,52 euros (contribution patronale de 50 %).

3- INDEMNISATION REPAS – Relèvement des seuils d'exonération

Ces plafonds d'exonération s'élèvent désormais à :

- € 21,10 € (au lieu de 20,70 €) pour l'indemnité de repas de l'agent contraint de prendre son repas au restaurant ;
- € 7,40 € (au lieu de 7,30 €) pour l'indemnité de restauration sur le lieu de travail ;
- € 10,30 € (au lieu de 10,10 €) pour l'indemnité de collation hors des locaux.

4- JURISPRUDENCE – Droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi d'un agent placé en disponibilité d'office après un détachement

Faits : Mme A, attachée territoriale et responsable du service urbanisme de la commune de Saint-Estève depuis 2006, a été détachée en 2017 pour exercer des fonctions d'assistante parlementaire. Licenciée en janvier 2018, elle a demandé sa réintégration auprès de sa commune d'origine, qui l'a refusée faute de poste vacant, la plaçant ainsi en disponibilité d'office. Après un refus implicite de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le tribunal administratif a annulé cette décision.

Moyens : Un agent titulaire d'une collectivité territoriale détaché auprès d'une administration ou d'un organisme d'accueil peut demander sa réintégration au sein de sa collectivité d'origine avant le terme initialement prévu de son détachement.

Si la collectivité ne peut le réintégrer immédiatement sur un poste vacant correspondant à son grade, l'intéressé est placé en disponibilité d'office jusqu'à sa réintégration, ou au plus tard jusqu'au terme initialement prévu de son détachement. Il ne perçoit pendant cette période aucune rémunération.

Également, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5421-1 du code du travail : "*En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.*"

Aussi, l'article L. 5422-1 de ce code dispose que : "*Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont : /1° Soit la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 ; (...)*". L'article 2 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoit que sont notamment involontairement privés d'emploi les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'un licenciement.

Les dispositions du 1° de l'article L. 5424-1 du code du travail étendent notamment aux agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, aux agents titulaires des collectivités territoriales et aux agents

statutaires des autres établissements publics administratifs le bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail.

En l'espèce, Mme A. avait sollicité le 13 février 2018 la fin de son détachement et sa réintégration au sein des services administratifs de la commune de Saint-Estève. Sa réintégration avait été refusée par le maire faute de poste vacant correspondant à son grade. Or, il n'apparaît pas dans les pièces du dossier que Mme A ait refusé une proposition d'emploi ou abandonné son poste.

En conséquence, elle devait être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi du fait de la décision du maire refusant de la réintégrer et la plaçant en disponibilité d'office. Le fait qu'elle ait été licenciée antérieurement par l'employeur auprès duquel elle était détachée, ni le motif du licenciement (même disciplinaire) ne sont de nature à lui faire perdre le bénéfice de l'aide au retour à l'emploi.

Ce qu'il faut retenir : Pour apprécier les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un agent placé en disponibilité d'office faute d'emploi vacant, alors qu'il a sollicité sa réintégration avant le terme initialement prévu de son détachement, l'intéressé doit être regardé, dans la mesure où il n'a ni refusé une proposition d'emploi ni abandonné son poste, comme ayant été involontairement privé d'emploi.

Lien : [Conseil d'Etat, 14 février 2025, n°493146](#)

5- **LEGISLATION – Réduction de l'indemnisation des fonctionnaires en congé maladie ordinaire : Ce qui change au 1er Mars 2025**

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 modifie l'article L.822-3 du Code général de la fonction publique et réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO).

Désormais, les fonctionnaires percevront :

- ⦿ Pendant les trois premiers mois : 90 % du traitement (contre 100 % auparavant)
- ⦿ Pendant les neuf mois suivants : 50 % du traitement (inchangé)

Cette mesure s'applique aux congés de maladie ordinaire accordés à partir du 1er mars 2025.

Conformément au principe de parité avec les fonctionnaires de l'État, aucune prime ou indemnité ne pourra être maintenue au-delà de 90 % du traitement durant les trois premiers mois de CMO. L'article 1er du décret n°2010-997 prévoit en effet que les primes et indemnités des agents de l'État suivent les mêmes règles que le traitement principal.

Concernant les agents contractuels, le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie publié au journal officiel du 28 février 2025 est venu étendre cette mesure aux agents contractuels.

Pour les congés jusqu'au 28/02/2025	Pour les congés accordés à compter du 1^{er} mars 2025
Après 4 mois de services : 1 mois à PT et 1 mois à DT	Après 4 mois de service : 90% du traitement pendant 1 mois et 1 mois à DT
Après 2 ans de services : 2 mois à PT et 2 mois à DT	Après 2 ans de service : 90% du traitement pendant 2 mois et 2 mois à DT
Après 3 ans de services : 3 mois à PT et 3 mois à DT	Après 3 ans de service : 90% du traitement pendant 3 mois et 3 mois à DT

PT : plein traitement
DT : demi traitement

Cette mesure concerne les congés de maladie ordinaire accordés **à compter du 1er mars 2025.**

Le SFT et l'indemnité de résidence sont maintenus dans leur totalité. L'application au régime indemnitaire dépend des termes de chaque délibération.

Liens :

Loi n°2025127 du 14 février 2025 de finances pour 2025

Décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie