

# La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



## Sommaire

- 1 – DECRET – Modification des règles d'exonération sociales pour les nouveaux contrats d'apprentissage [>> lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – Précision sur les demandes de renouvellement de son détachement [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – L'Etat de santé d'un agent ne peut justifier à lui seul le non-renouvellement d'un contrat [>> lire](#)
- 4 – FAQ – Revalorisation du métier de secrétaire de mairie [>> lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – Une procédure disciplinaire ne fait pas obstacle à l'instruction d'une demande d'admission à la retraite [>> lire](#)
- 6 – CONVENTION – Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 [>> lire](#)
- 7 – JURISPRUDENCE – Les représentants du personnel exclus de la protection fonctionnelle [>> lire](#)

## 1- **DECRET – Modification des règles d'exonération sociales pour les nouveaux contrats d'apprentissage**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (loi n° 2025-199 du 28 février 2025) modifie les exonérations dont bénéficient les apprentis. Ces changements s'appliquent uniquement aux **contrats signés à partir du 1er mars 2025** .

L'exonération des cotisations salariales est désormais limitée à **50 % du SMIC brut** (contre 79 % auparavant). La part de rémunération dépassant 50 % du SMIC est désormais soumise à la CSG et à la CRDS. En conséquence, les apprentis concernés toucheront un salaire net moins élevé qu'auparavant.

Toutefois, pour les contrats signés avant le 1er mars 2025, les règles anciennes s'appliquent :

- Exonération maintenue jusqu'à 79 % du SMIC.
- Pas d'assujettissement à la CSG/CRDS.

**Lien** : [Décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis](#)

## 2- **JURISPRUDENCE – Précision sur les demandes de renouvellement de son détachement**

**Faits** : Un agent de la fonction publique en détachement a sollicité le renouvellement de son détachement à l'approche de son terme. L'administration a refusé cette demande, ce que l'agent a contesté.

**Moyens** : Le requérant invoquait un vice de procédure, estimant que l'administration aurait dû recueillir son avis avant de statuer, ainsi qu'une erreur manifeste d'appréciation.

Le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie rappelle qu'aucune disposition légale n'impose à l'administration de solliciter les intentions de l'agent concernant le renouvellement de son détachement.

Par ailleurs, des éléments relatifs à l'exercice de ses fonctions, notamment des témoignages de collègues, ont justifié le refus dans l'intérêt du service.

**Ce qu'il faut retenir** : En l'absence de disposition contraire, un agent détaché ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son détachement. L'administration n'est pas tenue de le consulter et peut refuser le renouvellement pour des motifs liés à l'intérêt du service.

**Source** : Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie, 1ère chambre, 27 mars 2024, n°2300328

### 3- JURISPRUDENCE – L'Etat de santé d'un agent ne peut justifier à lui seul le non-renouvellement d'un contrat

**Faits** : Une agente contractuelle de la fonction publique a vu son contrat à durée déterminée non renouvelé. Elle avait bénéficié d'autorisations spéciales d'absence (ASA) temporaire en raison de sa vulnérabilité face au Covid-19. L'administration a décidé de ne pas reconduire son contrat du fait de ses absences répétées.

Le tribunal administratif de Caen a jugé que le non-renouvellement du contrat ne reposait pas sur un motif lié à l'intérêt du service, mais exclusivement sur la situation médicale de l'agente.

**Ce qu'il faut retenir** : Un agent public ne peut se voir refuser le renouvellement de son contrat au seul motif de son état de santé. Une décision fondée uniquement sur une absence pour raison médicale, sans lien avec l'intérêt du service, est illégale et peut donner lieu à indemnisation.

**Source** : Tribunal administratif de Caen, 12 mars 2025

### 4- FAQ – Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une circulaire datée du 18 octobre 2024 (PTDB2427351J).

Afin de compléter ce corpus documentaire relatif à la réforme du cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie, la Direction générale des collectivités territoriales publie une Foire Aux Questions afin d'éclairer plus précisément les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

Il est précisé que cette FAQ a vocation à être alimentée progressivement.

Elle traite pour le moment les sujets suivants :

- L'obligation de nomination d'un secrétaire général de mairie ;
- Le plan de requalification
- La bonification d'ancienneté.

**Lien** : [FAQ de la DGCL sur la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie](#)

## **5- JURISPRUDENCE – Une procédure disciplinaire ne fait pas obstacle à l’instruction d’une demande d’admission à la retraite**

Aucun texte ni aucun principe ne permet à l'administration de rejeter, au motif qu'une procédure disciplinaire serait en cours ou envisagée, la demande d'admission à la retraite d'un fonctionnaire.

**Lien :** [Conseil d'Etat, 14 février 2025, n°493140](#)

## **6- CONVENTION – Convention d’assurance chômage du 15 novembre 2024**

La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 issue de la négociation paritaire engagée par les partenaires sociaux en charge du régime, a été agréée le 19 décembre 2024 par le Premier ministre, mettant fin au régime de carence en vigueur depuis juillet 2019. Les partenaires sociaux ont ainsi retrouvé leur compétence en matière de prescription de la réglementation d'assurance chômage.

Cette convention est applicable depuis le 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2028. Pour des raisons opérationnelles, la quasi-totalité des nouvelles mesures prévues par la convention entrent en vigueur le 1er avril 2025.

Toutefois, trois mesures inscrites dans la convention n'entreront pas en vigueur au 1er avril 2025 : la condition spécifique pour les primo-entrants, ainsi que l'application d'un coefficient pour les périodes d'emploi à l'étranger et la limite de trois mois du cumul à l'étranger.

## **7- JURISPRUDENCE – Les représentants du personnel exclus de la protection fonctionnelle**

La protection fonctionnelle ne peut être accordée que pour des faits directement liés à l'exercice des fonctions d'un agent au sein d'une collectivité publique.

En l'espèce, un représentant du personnel a été victime d'injures proférées par le secrétaire général d'un autre syndicat, lors d'une réunion organisée par le directeur du service de la collecte des déchets d'une communauté d'agglomération. Toutefois, le requérant assistait à cette réunion en tant que représentant syndical, et non en tant qu'agent dans l'exercice de ses fonctions au sein de la collectivité. Dans ces conditions, il ne peut prétendre au bénéfice de la protection fonctionnelle.

**Lien :** [Cour administrative d'appel de Marseille, 10 janvier 2025, n°25MAO3151](#)