Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
HÉRAULT

VEILLE JURIDIQUE
NOVEMBRE 2026 - NUMERO 95

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire

Sommaire

1 – JURISPRUDENCE : Le droit au renouvellement de l'agent déjà en poste en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire sur cet emploi >>> lire

2 – REPONSE MINISTERIELLE : Pas de vacance d'emploi lorsque l'agent est placé en CITIS >>> lire

3 – DECRETS : La réforme quant à la reconnaissance de la maladie professionnelle >>> lire

4 – DECRET : La réduction des indemnités journalières >>> lire

5 – DECRET : Statut de l'élu local en matière de retraite >>> lire

6 – JURISPRUDENCE : Suspension d'une exclusion temporaire de fonctions d'une représentante du personnel >>> lire

7 – REPONSE MINISTERIELLE : Le bénéfice de l'aide au retour à l'emploi en cas de refus d'un reclassement après inaptitude >>> lire

8 – JURISPRUDENCE – La sanction disciplinaire déguisée ouvre droit à indemnisation >>> lire

9 – JURISPRUDENCE- Le désintérêt progressif de la hiérarchie à l'égard d'un agent reconnu comme constitutif d'une maladie imputable au service >>> lire

1 - JURISPRUDENCE : Le droit au renouvellement de l'agent déjà en poste en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire sur cet emploi

Une collectivité a informé son agente que son poste faisait l'objet d'une procédure de recrutement avec offre d'emploi et mise en œuvre d'une sélection et qu'elle pouvait postuler sur les postes du secteur la concernant. La candidature de cette dernière n'a pas été retenue sur le poste qu'elle occupait

La juridiction rappelle dans un premier temps que le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant du 2° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

En revanche, dans un second temps, elle précise qu'il n'en résulte pas que l'autorité territoriale soit tenue de procéder à un examen des candidatures de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire alors que le poste était précédemment occupé par un agent contractuel et était susceptible de faire l'objet d'un renouvellement de contrat.

La demande de l'agent d'annuler la décision de non-renouvellement du contrat est donc fondée.

Lien : *Cours administrative d'appel de Bordeaux n°24BX01518 du 22 septembre 2026*

2 - REPONSE MINISTERIELLE : Pas de vacance d'emploi lorsque l'agent est placé en CITIS

Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'emploi d'un agent placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) depuis plus de douze mois consécutifs peut être déclaré vacant.

À l'issue de son congé, l'intéressé est alors réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

En revanche, aucun dispositif équivalent n'existe dans la fonction publique territoriale : si une collectivité peut recruter un agent contractuel pour assurer le remplacement d'un agent placé en CITIS pendant toute la durée de son absence, elle ne peut déclarer vacant l'emploi occupé par ce dernier sur le seul fondement de la durée du congé.

Lien : *Réponse ministérielle AN n°9502 du 01 septembre 2026*

3 - DECRETS : La réforme quant à la reconnaissance de la maladie professionnelle

Les maladies professionnelles sont reconnues selon différentes modalités. La présomption est l'une d'elles et suppose que la maladie soit inscrite et respecte les critères du tableau des maladies professionnelles en annexe du Code de la sécurité sociale.

Les deux décrets viennent, d'une part, supprimer certains examens complémentaires jusque-là nécessaire pour établir la présomption et, d'autre part, préciser que lorsque les examens sont nécessaires pour établir le diagnostic de la maladie, alors ils doivent être conformes aux données acquises de la science au regard des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de santé ou des sociétés savantes.

La réforme entre en vigueur au 30 septembre 2026.

Liens : *Décret n°2026-900 du 24 septembre 2026* et *Décret n°2026-901 du 24 septembre 2026*

4 - DECRET : La réduction des indemnités journalières

L'article R. 433-2 du code de la sécurité sociale fixe le plafond de la rémunération annuelle servant de base pour calculer les indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (IJSS AT-MP).

Afin de réduire les dépenses de la branche AT-MP et de responsabiliser davantage les employeurs, le décret n° 2026-909 du 30 septembre 2026 modifie l'article R. 433-2 précité. La limite maximale de rémunération, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), passe de 0,834 % à 0,226 %.

En 2026 (PASS de 48 060 €), cela représente :

- un salaire journalier maximal de référence qui passe de 400,82 € à 108,62 € ;
- des IJSS AT-MP maximales pendant les 28 premiers jours qui passent de 240,49 € à 65,17 € (60 %) ;
- des IJSS AT-MP maximales à compter du 29e jour qui passent de 320,66 € à 86,90 € (80 %, article R. 433-3 du code de la sécurité sociale).

Cette réforme concerne les agents relevant du régime général de sécurité sociale (agents contractuels, fonctionnaires IRCANTEC et agents de droit privé) :

- en cas de maintien de rémunération, la part du complément de traitement à la charge de l'employeur augmente ;
- en l'absence de maintien de rémunération, la perte financière est directement supportée par l'agent.

Les nouvelles règles s'appliquent aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à compter du 1er novembre 2026.

Lien : *Décret n°2026-909 du 30 septembre 2026*

5 - DECRET : Statut de l'élu local en matière de retraite - *un dispositif d'octroi de trimestres supplémentaires pour la retraite d'anciens élus locaux demandant l'entrée en jouissance d'une pension de retraite de base.*

Un nouveau décret n° 2026-948 du 12 octobre 2026 précise les modalités d'application de la majoration de durée d'assurance retraite accordée aux élus locaux ayant exercé des fonctions exécutives. Ces dispositions s'appliqueront aux pensions prenant effet à compter du 1er janvier 2027.

Pris en application de la loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, ce texte constitue une nouvelle étape dans la reconnaissance de l'engagement des élus sur le territoire.

Ce qu'il faut retenir :

- Une majoration de durée d'assurance destinée aux élus locaux concernés ayant accompli un mandat complet.
- Des précisions sur les conditions permettant de reconnaître un mandat complet, notamment en cas d'élections partielles ou d'annulations électorales.
- La définition des modalités de justification des fonctions exercées et de la durée du mandat auprès des caisses de retraite.

6 - JURISPRUDENCE : Suspension d'une exclusion temporaire de fonctions d'une représentante du personnel

Le tribunal administratif de Caen, par son ordonnance n° 2603036 du 10 septembre 2026, suspend l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours infligée à une fonctionnaire territoriale, notamment en raison de ses conséquences immédiates sur son éligibilité aux élections professionnelles.

Une rédactrice territoriale, représentante du personnel depuis plus de quinze ans, avait été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions de 16 jours, sanction relevant du troisième groupe. Or, l'article R. 211-203 du CGFP exclut de l'éligibilité à la CAP les fonctionnaires frappés d'une sanction du troisième groupe, sauf amnistie ou effacement de la sanction de leur dossier. L'agente ne pouvait donc plus présenter sa candidature aux élections professionnelles du 10 décembre 2026, dont les candidatures devaient être déposées avant le 29 octobre. Cette conséquence constitue, pour le juge, une atteinte suffisamment grave et immédiate caractérisant l'urgence. Le juge considère également que le moyen tiré du caractère

disproportionné de la sanction est susceptible de créer un doute sérieux sur sa légalité. L'exécution de la sanction est donc suspendue jusqu'au jugement au fond et la commune doit réintégrer provisoirement l'agente.

Lien : *Tribunal administratif de Caen, juge des référés, 10 septembre 2026, n°2603036*

7 - REPONSE MINISTERIELLE : Le bénéfice de l'aide au retour à l'emploi en cas de refus d'un reclassement après inaptitude

Le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouvert aux travailleurs privés d'emploi, aptes au travail et en recherche d'un emploi. Les agents ayant refusé un reclassement et étant par la suite licenciés pour inaptitude peuvent bénéficier, sous réserver de leur aptitude, de l'ARE.

D'une part, un fonctionnaire peut être licencié dans les conditions prévues à l'article L. 553-1 du code général de la fonction publique (CGFP), et notamment à l'issue d'une période de disponibilité et après refus de trois postes proposés en vue de sa réintégration. Le Conseil d'Etat a confirmé en ce sens, dans une décision n° 307321 du 2 septembre 2009 mentionnée aux tables du recueil Lebon, que l'employeur public a l'obligation de reclasser un agent inapte en lui proposant trois emplois compatibles avec son état de santé et correspondant à son grade.

Le licenciement pour refus de reclassement nécessite, en application de l'article L. 263-2 du CGFP, l'avis préalable de la CAP (commission administrative paritaire). Ce licenciement pour inaptitude est bien considéré comme une situation de privation involontaire d'emploi ouvrant droit à l'ARE au sens du 1° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, qui prévoit que sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi « les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif [...] ».

Par ailleurs, pour bénéficier de l'ARE, l'article L. 5421-1 du code du travail précise que « 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. ».

En outre, l'article L. 5422-1 du même code précise que les travailleurs aptes au travail ayant subi une privation d'emploi involontaire et recherchant un emploi ont droit à l'allocation d'assurance chômage.

Si l'aptitude au travail est l'une des conditions exigées pour bénéficier de l'ARE, cette exigence s'apprécie au regard des règles de l'assurance chômage et non de la seule décision de l'employeur public sur l'aptitude à occuper un poste dans la fonction publique. Ainsi, le licenciement pour inaptitude correspond à une inaptitude à ses fonctions ou à tout poste dans la fonction publique, mais il ne signifie pas, par lui-

même, que l'agent est médicalement inapte à toute activité professionnelle au sens du régime de chômage.

En conséquence, un agent licencié pour inaptitude peut être regardé comme physiquement apte à l'exercice d'un emploi au sens de l'assurance chômage, dès lors qu'il peut exercer d'autres activités professionnelles et qu'il est en recherche d'un emploi ; il peut alors, sous réserve de remplir les autres conditions (privation involontaire d'emploi, durée d'activité, etc.), bénéficier de l'ARE.

Lien : *Réponse ministérielle n°09049 du 1er octobre 2026*

8 - JURISPRUDENCE – La sanction disciplinaire déguisée ouvre droit à indemnisation

La décision de mutation d'un fonctionnaire ayant provoqué une décompensation psychique reconnue imputable au service et conduit à l'inaptitude physique définitive puis à sa mise à la retraite pour invalidité a été jugée illégale et constitutive d'une sanction disciplinaire déguisée à l'origine d'une maladie professionnelle ouvrant droit à l'indemnisation du préjudice subi : la perte de chance de poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge limite de départ à la retraite ainsi que des droits à pension correspondants.

En l'espèce, le départ anticipé de l'intéressé lui a fait perdre une chance de poursuivre sa carrière et d'acquérir des droits supplémentaires à pension, ouvrant droit à une indemnisation supérieure à 68.000 euros.

Lien : *Cour administrative d'appel de Bordeaux, n°24BX01139 du 06 octobre 2026*

9 - JURISPRUDENCE- Le désintérêt progressif de la hiérarchie à l'égard d'un agent reconnu comme constitutif d'une maladie imputable au service

Lorsque le désintérêt progressif de la hiérarchie à l'égard d'un agent entraine une dégradation de ses conditions de travail, il peut être légalement reconnu comme étant à l'origine d'une maladie professionnelle imputable au service.

En l'espèce, le lien direct et certain entre la pathologie développée par l'agent (syndrome anxiodépressif) et ses conditions de travail a été reconnu, dont notamment :

- La mise à l'écart de son activité professionnelle
- L'absence de réponse de la hiérarchie à ses sollicitions
- La réduction progressive d'informations et de communication
- L'attribution de ses missions à d'autres agents

Par conséquent, l'autorité territoriale ne pouvait légalement refuser d'en reconnaître l'imputabilité au service.

Lien : *Cour administrative d'appel de Versailles, n°24VE03353 du 08 octobre 2026*