

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – DECRETS pris pour l'application de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local >> [lire](#)
- 2 – DÉCRET portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives >> [lire](#)
- 3 – DECRET relatif aux modalités de calcul du sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » >> [lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – La distinction entre la mutation justifiée par l'intérêt du service et la sanction disciplinaire >> [lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – La méthode du juge pour contrôler la rémunération des contractuels >> [lire](#)
- 6 – JURISPRUDENCE- L'éligibilité d'un directeur de GIP (groupement d'intérêt général) aux élections professionnelles >> [lire](#)
- 7 – JURISPRUDENCE- La sanction de révocation infligée à un chef de service pour adoption d'un comportement toxique et inapproprié à l'égard des agents placés sous sa responsabilité >> [lire](#)

1 - DECRETS pris pour l'application de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local

Cet article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local modifie l'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) afin d'introduire deux nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer.

Il s'agit :

- ☉ Des commémorations, fêtes et journées nationales
- ☉ Des cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire

Le décret n°2026-800 du 17 août 2026 porte application de ces mesures notamment en précisant les conséquences de ces modifications au sein des articles réglementaires relatifs :

- ☉ A la procédure d'octroi de ces temps d'absence (R2123-1 du CGCT),
- ☉ A la compensation financière prévue pour ces absences (R.2123-11 du CGCT),
- ☉ A la prise en charge des frais de garde prévue pour ces absences (D123-22-4-A du CGCT)

Il étend également le bénéfice de ces dispositions aux élus des EPCI (R5211-5-1 du CGCT).

Le décret n°2026-801 du 18 août 2026 porte application du 5° de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025. Il s'agit notamment des commémorations, fêtes et journées nationales. Ce texte fixe la liste de ces dernières.

Liens : *Décret n°2026-800 du 17 août 2026 portant application de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local*

Décret n°2026-801 du 18 août 2026 portant application du 5° de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local

2 - DÉCRET portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Le décret modifie certaines dispositions relatives aux épreuves physiques et sportives des concours permettant le recrutement des CTAPS, des ETAPS et des OTAPS, ainsi que de l'examen professionnel permettant le recrutement des ETAPS.

Il rend facultative l'épreuve physique du concours d'accès au cadre d'emploi des CTAPS ; cette épreuve facultative est de type « terrestre » ou « aquatique ». Le dispositif de dispense associé est par conséquent supprimé.

De plus, pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des ETAPS et des OTAPS, le texte modifie le dispositif de dispense initialement réservé aux femmes enceintes, en l'étendant désormais en faveur des femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitant au-delà du délai postnatal. Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également en bénéficier, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1er du décret no 2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates dispensées est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours. Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.

Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission des concours CTAPS et OTAPS et de celle subie par les candidats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et de catégorie C. Il actualise également la nomenclature du niveau de diplôme nécessaire dans le cadre du concours pour le recrutement des CTAPS suite aux évolutions du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, le texte actualise les décrets prémentionnés afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1er mars 2022.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il n'est applicable qu'aux concours et examens professionnels ouverts à compter de cette date.

Lien : [Décret n° 2026-834 du 28 août 2026](#)

3 – DECRET relatif aux modalités de calcul du sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme »

Le décret vise à mettre à jour les modalités de calcul de la population touristique moyenne fixées par l'article D. 313-5 du code général de la fonction publique pour le sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » en les alignant sur les modalités de calcul de la population non permanente fixées à l'article R. 133-33 du code du tourisme pour la dénomination de commune touristique.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Lien : [Décret n°2026-835 du 28 août 2026](#)

4 – JURISPRUDENCE – La distinction entre la mutation justifiée par l'intérêt du service et la sanction disciplinaire

Une agente occupait depuis 2014 les fonctions de responsable des ressources humaines impliquant l'encadrement d'une vingtaine de personnes. Par un arrêté du 13 septembre 2022, elle a été affectée dans l'intérêt du service sur un poste de référent contrôle de gestion qui n'emporte aucun encadrement.

Cette décision a été motivée par « les difficultés relationnelles rencontrées avec plusieurs agents de son service, qui ont mis directement en cause son management inadapté, ainsi que la situation de division existant au sein de ce service. » A ce titre, il est fait état notamment :

- ☉ D'un management inapproprié de celle-ci ;
- ☉ De « la crainte et la peur de représailles » présentées par certains agents du service ;
- ☉ Des agents qui attestent de ne plus pouvoir « continuer de manière soutenable à travailler dans ces conditions » ;
- ☉ Un « turn-over » important au sein de ce service.

Par ailleurs, le juge précise les règles procédurales applicables en de telles circonstances.

D'une part, le changement d'affectation peut être opéré sans que la collectivité ne soit d'ailleurs tenue de diligenter une enquête administrative avant l'édiction d'une telle décision.

D'autre part, la décision de mutation ne constitue pas en principe une sanction ayant le caractère d'une punition, sauf s'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier. Or, il ressort des pièces du dossier que la décision a été prise afin de préserver la santé de tous les agents du service, y compris de l'agente concernée. Aussi, la mutation ne constitue pas une sanction déguisée et la procédure disciplinaire n'est pas requise.

Lien : [CAA de Lyon, n° 24LYO2917, du 22 juillet 2026](#)

5 – JURISPRUDENCE – La méthode du juge pour contrôler la rémunération des contractuels

Faits

M. B., attaché d'administration de l'État, a été détaché auprès de l'Autorité de régulation des activités ferroviaires et routières (ARAFER) pour trois ans à compter

du 1er septembre 2015, par arrêté du 1er août 2015. Un contrat du 6 juillet 2015 prévoyait qu'il occuperait un emploi de greffier en chef (catégorie C1), avec une rémunération annuelle brute de base alignée sur l'indice 220, conformément aux conditions générales d'emploi de l'autorité. Par courrier du 18 octobre 2018, il a demandé réparation des préjudices financiers et moraux qu'il estimait avoir subis du fait de ses conditions de recrutement.

Position du Conseil d'État

Le Conseil d'État rappelle qu'à défaut de texte législatif ou réglementaire encadrant la rémunération des agents non titulaires, l'autorité employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour fixer cette rémunération et son évolution, en tenant compte notamment des fonctions exercées et de la qualification requise.

Position de la CAA de Nantes (juge d'appel)

La cour avait relevé que la rémunération n'excédait que faiblement l'indice minimal de la catégorie correspondante, et avait examiné les fonctions confiées ainsi que l'expérience de l'agent. En comparant sa rémunération à celle d'autres contractuels, elle avait conclu à une erreur manifeste d'appréciation commise par l'administration.

Solution du CE

Le Conseil d'État rejette le pourvoi de l'ARAFER contre l'arrêt de la CAA.

Lien : [Conseil d'État, n° 498930, du 10 août 2026](#)

6 - JURISPRUDENCE- L'éligibilité d'un directeur de GIP (groupement d'intérêt général) aux élections professionnelles

Le juge administratif a admis l'éligibilité d'un directeur d'un GIP (groupement d'intérêt général) aux élections professionnelles, en jugeant que ces fonctions ne figurent pas au nombre de celles entraînant l'inéligibilité prévue par l'article L.231 du code électoral.

Lien : [CE, 30 juillet 2026, n°515681](#)

7 - JURISPRUDENCE- La sanction de révocation infligée à un chef de service pour adoption d'un comportement toxique et inapproprié à l'égard des agents placés sous sa responsabilité

Le juge administratif a considéré que le comportement d'un chef de service, dont les pratiques managériales ont perturbé de façon durable le fonctionnement et l'organisation du service, contribuent à la dégradation de l'état de santé et des conditions de travail des agents placés sous sa responsabilité et justifie la sanction de révocation.

En l'espèce, lesdits comportements étaient caractérisés par :

- ☉ Des abus de pouvoir,
- ☉ Des propos indécents, désobligeants et humiliants voire insultants,
- ☉ Des manœuvres destinées à isoler les agents de leur hiérarchie et des responsables syndicaux,
- ☉ Une surveillance abusive et des pressions répétées,
- ☉ Discriminations subies par certains agents

Au vu des responsabilités qui s'attachent à l'exercice de ses fonctions et à l'absence de prise de conscience quant aux conséquences de son comportement, la sanction de révocation a été jugée proportionnée.

Lien : [TA, 23 juillet 2026, n°2305361](#)