

# Actualités Juin 2025

## Nouveau décret n°2025-564 du 21 juin 2025 sur le report et l'indemnisation des jours de congés annuels non pris

Ce texte s'applique à l'ensemble des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Il encadre désormais de manière plus précise les conditions de report des congés annuels non pris ainsi que leur indemnisation à la fin d'un contrat ou d'une carrière dans la fonction publique.

Un agent peut reporter ses congés annuels lorsqu'il est empêché de les poser en raison :

- d'un congé pour motif de santé (maladie ou accident),
- ou d'un congé lié à des responsabilités parentales ou familiales (congé maternité, paternité, parental, congé de proche aidant, etc.).

Le report de ces congés est possible dans la limite de 15 mois suivant la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Ce n'est plus systématiquement le 31 décembre de l'année de référence dans le cas où le congé de maladie s'achève avant cette date. Cette durée peut exceptionnellement être prolongée sur décision de l'autorité territoriale.

Le report ne concerne que les quatre premières semaines de congés annuels, soit 20 jours ouvrés par an.

Concernant les congés non pris du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale le dispositif est plus favorable qu'en cas de maladie : ceux-ci peuvent être intégralement reportés c'est-à-dire sans la limite des 4 premières semaines de congé annuel.

En cas de départ, si l'agent n'a pas pu prendre tous ses congés, ceux-ci peuvent être indemnisés, dans la limite des 20 jours ouvrés par an sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale (pas de limitation à 20 jours.)

**L'arrêté du 21 juin 2025** fixe les modalités de calcul d'indemnisation de ces jours non pris en cas de fin de relation de travail.

Les primes qui ne sont pas prises en compte dans le calcul sont :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051774034#:~:text=des%20droits%20...-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202025%2D564%20du%2021%20juin%202025%20relatif,annuel%20dans%20la%20fonction%20publique>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051773922>



# Actualités Juin 2025

## Nouveau décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Les nouvelles obligations vis-à-vis du personnel en cas d'épisodes de chaleur intense rentrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Ce décret fixe les nouvelles obligations qui incombent à l'employeur public lorsque les seuils de vigilance météorologique, établis par Météo-France pour alerter sur les risques liés à la chaleur (jaune, orange, rouge), sont atteints sur le territoire relevant de son administration.

Selon l'intensité de l'épisode de chaleur et les conditions réelles de travail, l'administration adapte l'organisation du travail (horaires, durée, lieu des missions), modifie les postes et les tenues afin de réduire l'exposition à la chaleur (vêtements adaptés, ventilation, brumisation), et veille à l'accès à de l'eau potable fraîche, en garantissant un minimum de trois litres par jour et par agent en l'absence d'eau courante.

## Complément d'information sur la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie

La DGCL a publié une foire aux questions (FAQ) qui est alimentée progressivement pour détailler davantage le cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie.

### Concernant les agents contractuels recrutés en catégorie C :

Selon les articles L 332-9 et L332-10 du code général de la fonction publique un agent contractuel sur un emploi permanent justifiant de 6 années de services publics dans un emploi de même catégorie hiérarchique doit être recruté en CDI. Concernant le cas des fonctions pouvant être occupés par plusieurs catégories hiérarchiques comme c'est le cas des secrétaires généraux de mairie, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doivent être prises en compte même s'ils sont assimilés à des catégories hiérarchiques différentes.

Par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028 une secrétaire générale de mairie employée sur un emploi de catégorie C sur un CDD de 3 ans **peut être renouvelée sur un CDD de catégorie B pour un nouveau CDD** de 3 ans. Elle pourra au terme de ces 6 années de contrats être renouvelé sur un CDI.

Concernant **la portabilité des CDI**, et dans le cas des fonctions pouvant être occupées par plusieurs catégories hiérarchiques, le changement de cette dernière nécessitera la conclusion d'un nouveau contrat à durée indéterminée. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028, un employeur pourra proposer à une secrétaire générale de mairie contractuelle en CDI de catégorie C, un nouveau contrat assimilé à un emploi de catégorie B.

<https://www.collectiviteslocales.gouv.fr/files/FPT/FAQ%20Secr%C3%A9taires%20g%C3%A9n%C3%A9raux%20de%20mairie.pdf>



# Actualités Juin 2025

## Précisions sur l'obligation de versement des allocations pour recherche d'emploi par les collectivités territoriales en faveur d'un agent licencié pour faute grave

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020, relatif au régime spécifique d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, sont considérés comme involontairement privés d'emploi les agents publics licenciés pour tout motif, sauf en cas de licenciement pour abandon de poste. Ainsi, un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement est réputé avoir perdu involontairement son emploi, la rupture du contrat relevant de l'initiative de l'employeur.

Il peut donc bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à condition de satisfaire aux autres critères fixés par l'article L. 5422-1 du Code du travail.

Par ailleurs, en vertu des articles R. 5424-2 et R. 5424-3 du même code, la charge du versement de cette indemnisation sera répartie en fonction de la durée d'emploi de l'agent auprès de ses employeurs successifs, qu'ils soient publics ou privés.

<https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ250203348.html>

## Impossibilité pour un fonctionnaire en disponibilité de se présenter à un concours interne

Selon le dernier alinéa de l'article L. 325-3 du Code général de la fonction publique (CGFP), les candidats inscrits au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou en train d'accomplir leur service national.

Cela inclut notamment les fonctionnaires en congé pour formation professionnelle ou en détachement, car ces situations les maintiennent en position d'activité. En revanche, un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne, car cette position le place « hors de son administration d'origine », comme le précise l'article L. 514-1 du CGFP. C'est cette caractéristique même de la disponibilité qui justifie son exclusion.

<https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ250303894.html>



# Actualités Juin 2025

## Les jurisprudences du moment

### Régime indemnitaire

Une collectivité ne peut instaurer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au bénéfice de ses agents contractuels les plus vertueux, dans la mesure où une telle prime n'existe pas pour les agents de la fonction publique d'Etat.

TA Nice 2301342 du 25.03.2025

[https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA06/DTA\\_2301342\\_20250325](https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA06/DTA_2301342_20250325)

### Cumul d'activités

Un agent ayant exercé une activité accessoire à plusieurs reprises, durant ses congés de maladie ordinaire, sans autorisation préalable, ne peut contester la sanction dont il a fait l'objet pour ce motif en soutenant qu'il appartenait à l'administration de l'inviter à régulariser sa situation après avoir eu connaissance de la nature de son activité, dans la mesure où une demande d'autorisation de cumul d'emplois s'effectue avant le commencement de l'activité accessoire et non après.

TA Dijon 2300890 du 22.05.2025

[https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA21/DTA\\_2300890\\_20250522](https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA21/DTA_2300890_20250522)

### Données communicables

Aucun texte ni aucun principe ne fait obligation à une collectivité, en sa qualité d'employeur, d'élaborer des fiches de poste pour des emplois non pourvus.

Par suite, dès lors que de tels documents n'ont pas été rédigés, un agent n'est pas fondé à contester le refus du maire de les lui communiquer

TA Grenoble 2207636 du 23.05.2025

[https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA38/DTA\\_2207636\\_20250523](https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA38/DTA_2207636_20250523)

