



BIENVENUE !



Actualité RH

26 novembre 2025

Florent Le Fraper Du Hellen



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

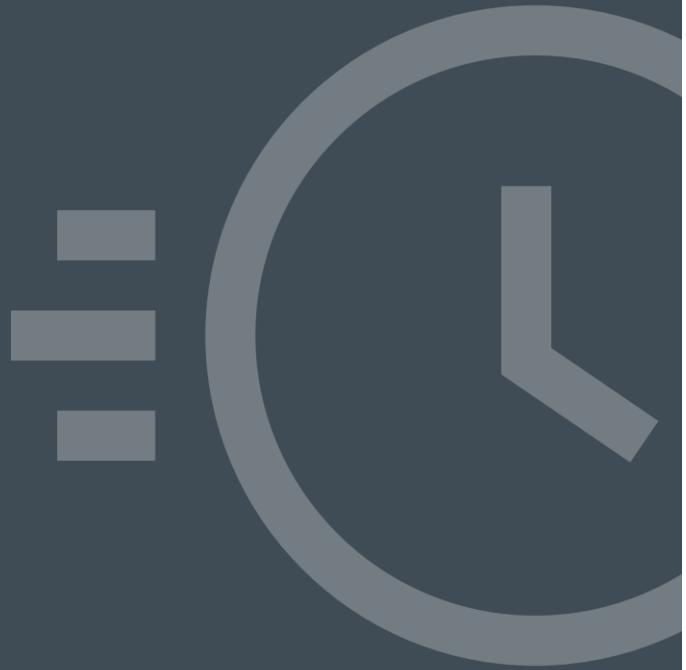
ratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

Programme

- Report des congés annuels : principes, disponibilité et droit à l'information
- Discipline
- Imputabilité, réparation et comportement de l'agent
- Extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants
- NBI, c'est la fonction qui prime !
- La jurisprudence Danthony appliquée aux délais
- Projet de réforme des retraites



Intégration réglementaire du report et de l'indemnisation des congés annuels



Report des congés annuels

Reprise de ces jurisprudences par le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 modifiant les trois décrets sur les congés annuels

Par dérogation, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, [...], de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle du chef de service.

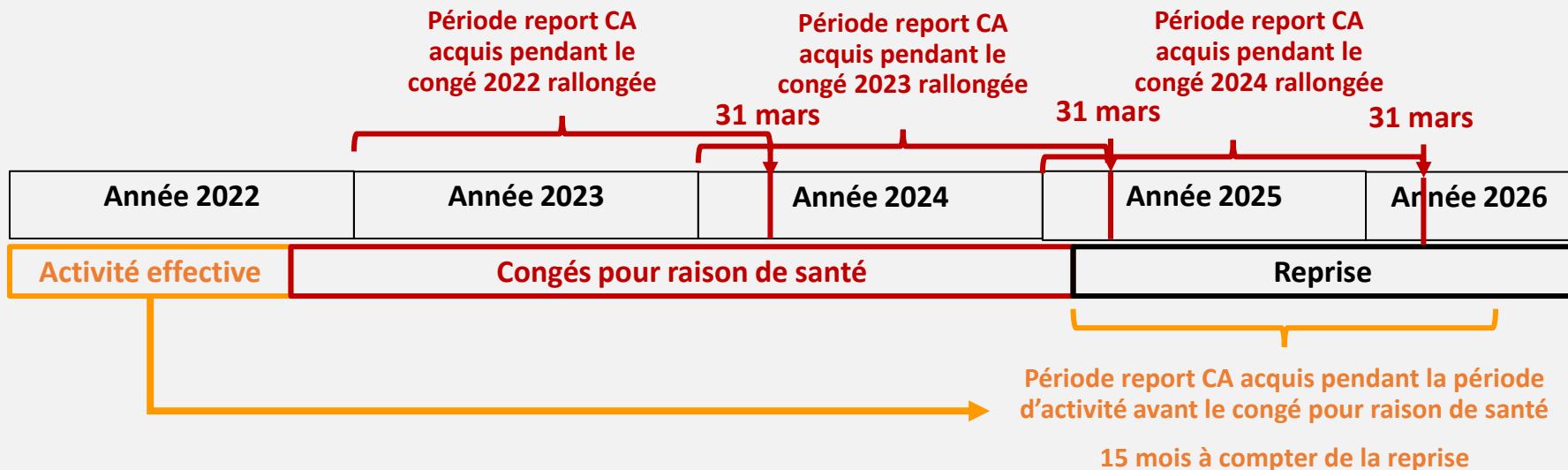
[...] le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Report des congés annuels

Reprise de ces jurisprudences par le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 modifiant les trois décrets sur les congés annuels

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé [...], elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.



Report des congés annuels

Reprise de ces jurisprudences par le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 modifiant les trois décrets sur les congés annuels

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions.

Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé [...], elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

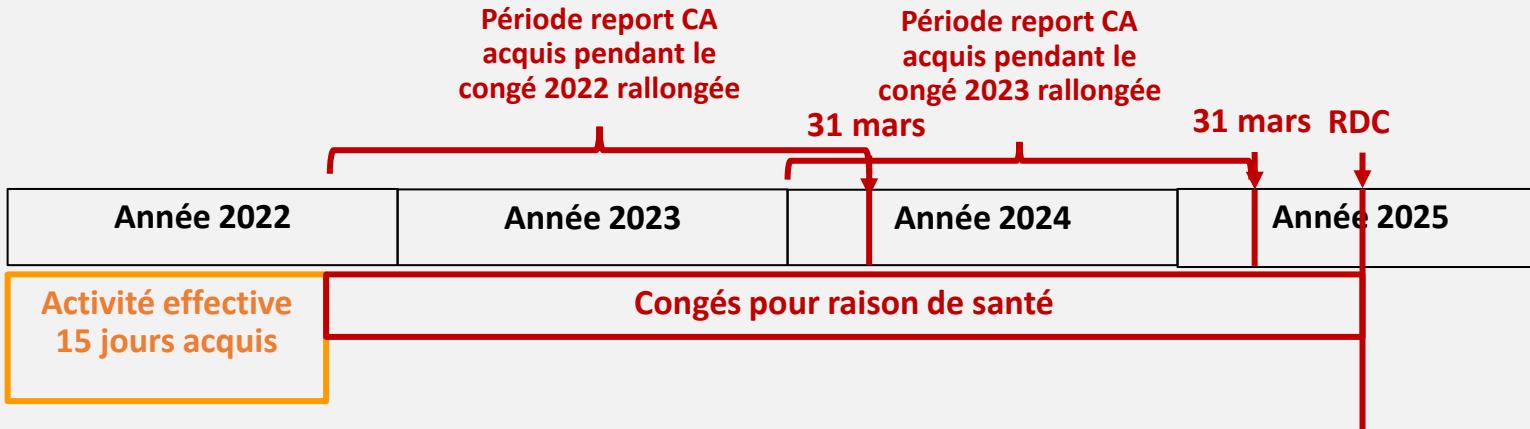


Paiement ?

Limite

Quatre semaines par année de référence.

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une **indemnité compensatrice**.



Jours indemnisable :
15 jours au titre de l'activité
2022 acquis pendant les congés : perdus
2023 : perdus
2024 : 20 jours
2025 : jours acquis proratisés ?!

Comment calculer l'ICCP ?

Rémunération mensuelle brut x 12
/ 250

Dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

TIB, IR, SFT

Exclus

- Primes et indemnités
- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
 - Primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
 - Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
 - Versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
 - Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
 - Indemnité de résidence à l'étranger lorsque son versement est interrompu avant la fin de la relation de travail ;
 - Indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
 - Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
 - Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail sauf les indemnités pour heures supplémentaires annualisées.

ICCP ?

Limite

Quatre semaines par année de référence.

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une **indemnité compensatrice**.

31 octobre

Année 2025

Activité effective 20 jours acquis

Quel que soit le motif !!

Jours indemnisiſbles :

20 jours ?

$10/12 \times 20 \text{ jours} = 16,66666 ?$

Quid si l'agent a déjà pu utiliser des congés ?

Au regard de la finalité du droit au congé annuel payé, **un agent qui aurait déjà bénéficié d'une période de congé annuel, ne saurait à son retour de congé pour raison de santé, être en droit de reporter plus que la période minimale de congé annuel de laquelle serait retranché les jours déjà posés par l'agent.**

CAA, Douai, 26 avril 2022, n°21DA02050

En l'espèce, la requérante avait demandé à bénéficier de ces congés annuels du 27 novembre 2017 au 31 décembre 2017, mais avait été placé en congé de maladie du 4 au 18 décembre 2017. Le juge reconnaît qu'elle est fondée à demander la condamnation de son établissement à l'indemniser de ces jours de congés non pris en raison de son congé maladie, cette indemnisation étant cependant limitée au nombre de onze jours et non égale à la période minimale de congé annuel garantie de 4 semaine

Quid si l'agent a déjà pu utiliser des congés ?

Les dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, font obstacle, d'une part, à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié au travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé.

Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article 7 de la directive.



Il est constant que M. A... **a bénéficié de plus de quatre semaines de congés au titre de l'année 2019**. Par suite, **il n'est pas fondé à soutenir que les décisions attaquées lui refusant l'indemnisation de cinq jours de congés annuels supplémentaires méconnaîtraient les dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003**

CAA de PARIS, 5/06/2024, 23PA00391

ICCP/Disponibilité

Les faits et les dates clés

- Une aide-soignante est placée en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 17 juin 2019.
- Elle est radiée des cadres le 10 novembre 2021.
- Elle réclame une indemnité compensatrice pour les congés non pris entre 2017 et 2019.

La décision : rejet !

- La disponibilité d'office ne crée aucun droit à congé.
- **L'indemnité compensatrice n'est due qu'à la cessation définitive de fonctions, et seulement pour les droits encore acquis à cette date.** Les droits antérieurs, non exercés dans les délais de report (4 semaines / 15 mois), sont éteints.

CAA Lyon, 6^e ch., 9 octobre 2025, n° 24LY03245

Report des congés annuels : Information de l'agent ?

Pas d'information à temps = **faute de l'administration**

=

CAA de DOUAI, 5/03/2024, 23DA00443

indemnisation de la **perte de chance de prendre les congés**

L'employeur doit « **veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés**, en l'incitant, au besoin, formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile (...), de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisé, ou ne pourront plus être remplacés par une indemnité financière »

à défaut pour l'employeur de s'être acquitté de cette obligation,
le droit au congé ne saurait s'éteindre

CJUE, 6 décembre 2018, C-684/16

Report des congés annuels : Information de l'agent ?

Le Conseil d'État **annule le refus d'abroger** les articles 1er et 5 du décret n° 84-972/1984 — car ils ne subordonnent pas l'**extinction des droits à congé** (ou leur indemnisation en fin de relation) à **l'information préalable de l'agent** par l'employeur.

➡ En clair :

- ➡ Sans **information précise et en temps utile**, aucune extinction possible des **4 semaines garanties** par le droit de l'UE.
- ➡ La logique change : on passe **de la faute engageant la responsabilité (CAA Douai 2024)** à **une condition légale** d'extinction des droits.

⌚ Conséquences pratiques (RH)

- ◆ **Informier par écrit** à la reprise : jours restants + date limite.
- ◆ **Prouver la notification** : traçabilité, accusé, mention SIRH.
- ◆ **Relancer avant échéance** : rappel automatique ou mail manager.
- ◆ **Outiller le SIRH** : compteur “4 semaines UE”, alertes, modèles de courriers.

CE, 11 oct. 2025, n° 467166

La conservation des droits à congés annuels acquis avant certains congés



La conservation des droits à congés annuels acquis avant certains congés

LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole

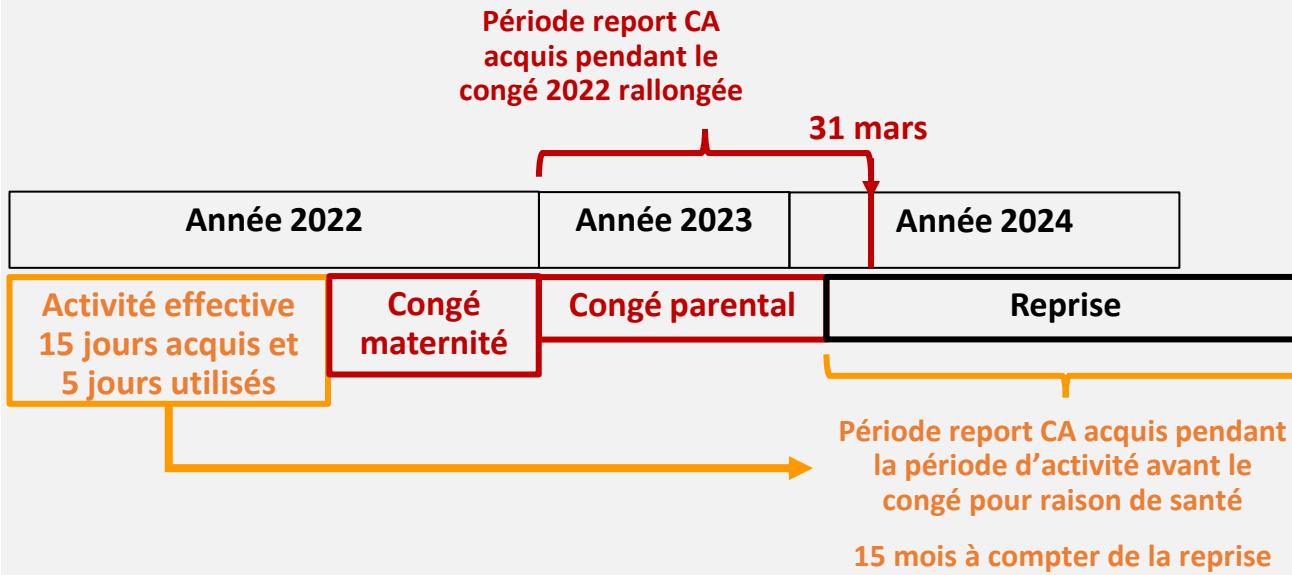
Vient modifier le CGFP

Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison d'un congé pour raisons liées aux charges parentales et familiales

- Le congé parental,
- Le congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil d'un enfant,
- Le congé de présence parental,
- Le congé de solidarité familiale,
- Le congé de proche aidant.

Le report des congés annuels acquis avant un congé pour raisons liées aux charges parentales et familiales **n'est pas temporellement limités**

Report des congés annuels du fait des congés liés aux charges familiales



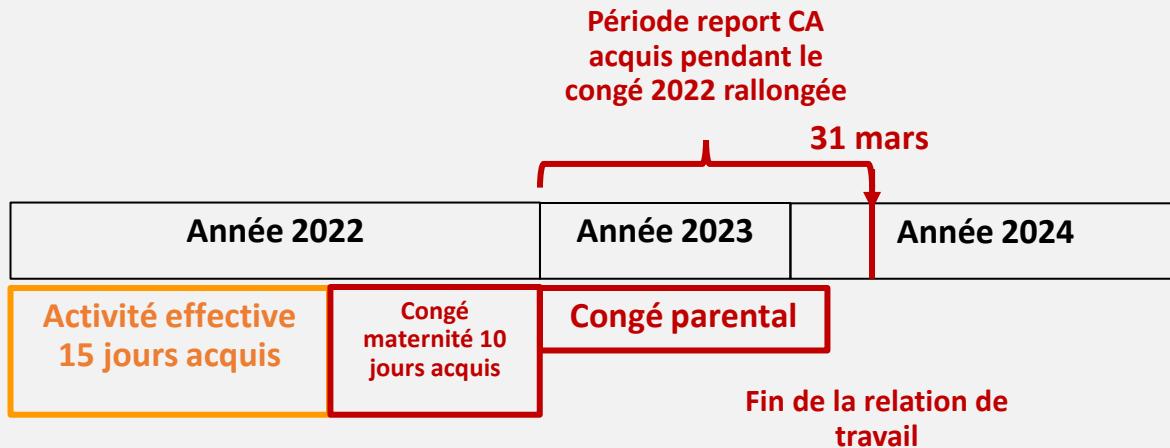
15-5 = 10 jours à utiliser dans les 15 mois suivants la reprise
10 jours à utiliser avant le 31 mars
2023 : pas d'acquisition en congé parental

Paiement ?

Limite

Pas d'application de la limite de 20 jours

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une **indemnité compensatrice**.



Jours indemnisiés :
15 jours
10 jours acquis durant le congé maternité
2023 : pas d'acquisition en congé parental

Et les contractuels ?



INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Dans la continuité de la décision de la CJUE, affaire C 337/10, 3 mai 2012, Cour européenne des droits de l'homme n° C-341/15 du 20 juillet 2016) et administrative, n° 12NT00291, 6 juin 2013)

Extension du versement
qui n'ont pas pu prendre

de congés payés
administratifs

Licenciement n'intervenant pas

- à la démission
- à la fin d'un contrat à durée déterminée



La rémunération versée à l'agent au

= 1/10ème de la rémunération
le 1^{er} janv. et le 31 déc. de

l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses
jours de congés annuels dus et non pris.

ICCP proportionnelle au nombre

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue
pendant la période de congés annuels dus et non pris.

ICCP ?

Limite

Quatre semaines par année de référence.

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.



Quel que soit le motif !!

Jours indemnisable :

20 jours ?

$10/12 \times 20 \text{ jours} = 16,66666 ?$

Un agent démissionnant au 31 octobre avec 20 jours non pris aurait perçu:

→ Avant : $(20/25 \times 10\% \text{ de la rémunération brute})$

→ Désormais, ce n'est pas clair :

! ? $20 \times R^{\circ} \text{ mensuelle brut} \times 12/250$...ou, en proratisant le plafond annuel de 20 jours), $10/12 \times 20 \text{ jours} \times R^{\circ} \text{ mensuelle brut} \times 12/250$! ?

Discipline



Sanctionner sans attendre le pénal : indépendance et proportionnalité

Questionnement :

- Une administration peut-elle sanctionner un agent avant la fin d'une procédure pénale ?
- Quels sont les risques de double sanction ou d'atteinte à la présomption d'innocence ?

CAA Lyon, 10 septembre 2025, n° 23LY03011

Sanctionner sans attendre le pénal : indépendance et proportionnalité

Références légales :

Article L. 533-1 CGFP : indépendance des procédures pénales et disciplinaires.

Article L. 533-2 CGFP : la sanction peut être prononcée sans attendre le jugement pénal.

Jurisprudences de principe :

CE, 9 juin 1978, Lebon, n° 06496 — Le pouvoir disciplinaire s'exerce sur la base de la matérialité des faits, indépendamment du juge pénal.

CE, 14 décembre 2007, M. M., n° 297494 — L'autorité disciplinaire apprécie la gravité des faits et leur incidence sur le service.

CE, 30 décembre 2013, D., n° 367615 — Une relaxe pénale ne fait pas obstacle à une sanction si les faits sont incompatibles avec les obligations professionnelles.

CAA Marseille, 4 avril 2023, n° 21MA03278 — La présomption d'innocence n'est pas violée si la sanction repose sur des éléments propres à l'administration.

CAA Lyon, 10 septembre 2025, n° 23LY03011

Sanctionner sans attendre le pénal : indépendance et proportionnalité

Un agent communal, **poursuivi pour détournement de fonds publics**, est suspendu puis **sanctionné d'une exclusion temporaire avant le jugement pénal**.

📌 L'agent invoque la présomption d'innocence et la nécessité d'attendre le pénal.

Solution du juge :

- ✓ La Cour confirme la légalité de la sanction :
- L'administration s'est fondée sur des éléments précis (rapports, pièces comptables, témoignages).
- La matérialité des faits étant établie, elle pouvait statuer sans attendre la décision pénale.
- Sanction proportionnée (exclusion temporaire de 3 mois), compte tenu de la fonction de régisseur.

CAA Lyon, 10 septembre 2025, n° 23LY03011

Harcèlement : juge administratif vs juge pénal

- Redéfinition de fonctions d'un agent technique conduisant à le **cantonner pour l'essentiel à des tâches à l'extérieur de son établissement**, auquel il ne pouvait accéder sans justifier de son besoin de le faire et emprunter une clé
 - **Travail très étroitement surveillé par sa hiérarchie**, qui le soumettait à des instructions étroites et tatillonnes,
 - Régulièrement victime de la part de cette dernière de **propos méprisants tenus publiquement**
 - Ses collègues ont reçu l'instruction **de ne pas lui servir de café pendant ses pauses**, au motif qu'il ne le méritait pas
- = Existence d'agissements de harcèlement moral à son encontre.

Alors même que **les plaintes pénales pour harcèlement déposées par l'intéressé ont été classées, faute de caractérisation d'un élément intentionnel**, les pièces versées au dossier permettent d'établir qu'il a subi de la part de sa hiérarchie des agissements répétés insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA Lyon 23LY00270 du 14.11.2025

**Enregistrer ses collègues,
une fausse bonne idée ?**



Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Mme B., **directrice d'hôpital**, encadre plusieurs équipes au sein d'un **CHU**.
- Dans un **contexte de tensions managériales**, elle organise et conduit **plusieurs entretiens individuels** avec des agents sur leur pratique professionnelle.
- Sans en informer les intéressés, elle **active un dispositif d'enregistrement** (téléphone / dictaphone) et **conserve les fichiers audio**.
- Les enregistrements portent sur des **échanges hiérarchiques** relatifs à l'évaluation, aux consignes et à la discipline.
- Les agents découvrent les enregistrements **a posteriori**, ce qui déclenche des **signalements internes**, puis une **procédure disciplinaire** par le CHU.
- Le **CNG suspend Mme B. à titre conservatoire**

CAA Douai, 14 mai 2024, n° 23DA00249

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- L'enregistrement **sans information préalable** porte atteinte à la **confiance hiérarchique** et constitue un **comportement inapproprié, excédant l'exercice normal de l'autorité**.
- La **suspension conservatoire** est justifiée dans l'intérêt du service, compte tenu du **risque immédiat** pour le fonctionnement des équipes.

CAA Douai, 14 mai 2024, n° 23DA00249

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Un fonctionnaire de police en poste en brigade enregistre sur plusieurs mois :
 - des réunions opérationnelles,
 - des échanges de service,
 - des conversations informelles entre collègues,
 - des instructions orales données par ses supérieurs.
- Ces enregistrements sont systématiques, non déclarés, et conservés sur son matériel personnel.
- Les fichiers sont découverts lors d'une enquête interne, après des signalements de collègues se plaignant d'un climat de défiance.
- Une procédure pénale est engagée : l'agent est relaxé, le tribunal jugeant qu'il n'y a pas d'atteinte pénale caractérisée à l'intimité de la vie privée.
- Malgré cette relaxe, l'administration engage une procédure disciplinaire, au titre des obligations de loyauté et d'exemplarité propres au corps de la police nationale.
- L'agent est sanctionné par mise à la retraite d'office.

CAA Nancy, 30 avril 2024, n° 22NC01016

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Les faits révèlent des **manquements très graves aux devoirs de loyauté et d'exemplarité**.
- La relaxe pénale n'empêche **en rien** la sanction disciplinaire : les deux régimes sont **autonomes**.

MESSAGE-CLÉ

 **Pas besoin d'infraction pénale pour sanctionner sévèrement une faute disciplinaire.**

CAA Nancy, 30 avril 2024, n° 22NC01016

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Un agent administratif, **chargé de missions techniques**, participe à de nombreuses réunions et échanges opérationnels.
- Pour **se souvenir des informations et préparer ses dossiers**, il enregistre :
 - des **réunions de travail**,
 - des **entretiens professionnels**,
 - des **conversations avec des supérieurs hiérarchiques**.
- Il ne diffuse pas les fichiers, ne les **communique à personne**, et ne s'en sert pas pour nuire ou contester ses collègues.
- Les enregistrements sont découverts lors d'un **audit interne**, sans signalement préalable.
- L'administration y voit un **manquement fautif** et prononce une **rétrogradation au grade inférieur**.

CAA Lyon, 9 oct. 2025, n° 24LY01770

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Oui, l'enregistrement **sans autorisation** est **fautif**.
- **Mais** la sanction doit être **proportionnée** :
 - pas d'intention malveillante,
 - pas de diffusion,
 - pas d'atteinte aux collègues.
- La **rétrogradation** est jugée **disproportionnée**.

MESSAGE-CLÉ

 La **faute existe**, mais la **sanction doit être adaptée au contexte et à l'intention**.

CAA Lyon, 9 oct. 2025, n° 24LY01770

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

- Mme C., militaire, a **enregistré en secret** plusieurs échanges avec sa hiérarchie :
 - Deux entretiens individuels du 2 décembre 2020, l'un avec un **lieutenant**, l'autre avec un **lieutenant-colonel**, portant sur ses **manquements aux règles d'hébergement** dans la caserne.
 - Son **audition** par un adjudant, dans le cadre d'une **enquête menée par la brigade de recherches** de Montmorency (renseignement judiciaire).
- Ces enregistrements ont été **réalisés sans que les personnes entendues en soient informées**, puis **conservés** par l'intéressée.
- La Cour relève que ces actes constituent des **manquements déontologiques**, en particulier à **l'obligation de loyauté** propre aux militaires.
- Elle précise que ces agissements sont fautifs **même en l'absence d'infraction pénale**.
- La juridiction confirme le **caractère fautif** du comportement de l'intéressée et valide la réponse disciplinaire de l'administration.

CAA de VERSAILLES, 13/11/2025, 23VE01798

Enregistrer ses collègues, une fausse bonne idée ?

L'autorité territoriale n'excède pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique lorsqu'elle se borne à informer un agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, en raison de son comportement verbal, insultant et menaçant, lors d'échanges avec son supérieur hiérarchique, **qu'il a filmé sur son lieu de travail sans son consentement**, et quant à son comportement irrespectueux vis-à-vis de certains élus.

Par suite, l'agent concerné n'est pas fondé à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle au titre d'une « chasse aux sorcières » et du « maccarthyisme » qu'il estime avoir subi à raison de l'engagement de cette procédure.

CAA Versailles 24VE01330 du 06.11.2025

L'enregistrement comme moyen de preuve

L'employeur **doit justifier** en cas de contentieux **les faits ayant entraîner la décision.**

Principe : une liberté de l'employeur dans **le respect de la loyauté vis-à-vis des agents**

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, **peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.**

Entretiens

CE, n° 355201 du 16 juillet 2014

Utilisation de **l'ADN prélevé lors d'une enquête pénale**

Agence de détectives privés

CAA Marseille, 11 mars 2025, n° 24MA02327

S'appuyer sur le **mur Facebook** de la personne poursuivie pour démentir ses dires.

CAA Bordeaux, 11 oct. 2021,
n° 19BX03567

Recours à des **images de vidéosurveillance**, y compris conservées au-delà du délai légal

Mandater un agent pour aller **vérifier le contenu de l'ordinateur professionnel** d'un autre agent n'est pas non plus une atteinte à la loyauté, dès lors que le mandaté « s'est borné à examiner des fichiers professionnels et à faire état d'éléments factuels

CAA Marseille, 4 mars 2021, 19MA04107

CAA Marseille, 5 déc. 2019, n° 19MA02446

Enregistrement clandestin sous certaines réserves

CAA Douai, 3 fév. 2022, n° 21DA00584

CAA de Marseille, 25 novembre 2024, n° 23MA01049

Imputabilité



Troubles psychiques : l'insuffisance professionnelle n'est pas une cause

 Un responsable de service public demande la reconnaissance de l' au service d'un **syndrome d'épuisement professionnel et dépressif**.

 Il invoque **un climat conflictuel**, des tensions avec ses équipes et un environnement de travail "pathogène".

 **L'enquête interne montre qu'il éprouvait de grandes difficultés à exercer son autorité**, à répartir les tâches et à réguler les conflits.

Solution du juge :

 La cour écarte l'imputabilité :

- Les tensions découlaient **d'abord de son incapacité à assumer ses fonctions managériales**.
- Aucun élément objectif ne révèle des conditions de travail **anormales par leur intensité, leur durée ou leur organisation**.
- Le trouble ne présente donc **aucun lien direct et certain** avec le service.

 *La souffrance n'est imputable que si le travail l'allume ; l'insuffisance professionnelle ne constitue pas un risque professionnel.*

CAA Lyon, 10 septembre 2025, n° 23LY03041

Crise d'angoisse anticipée : absence d'événement, pas d'accident

Faits

Un agent ressent, sur son lieu de travail, une crise d'angoisse à l'idée de se rendre à un entretien fixé le jour même par la direction au sujet d'un cumul d'activités.

Il n'y assiste finalement pas.

Qualification

L'organisation d'un tel entretien n'excède pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et n'a pour origine aucun événement soudain et violent.

Enseignement pratique

Le ressenti, même intense, ne vaut pas événement : sans fait objectivable, la présomption d'imputabilité ne s'ouvre pas.

CAA Marseille 24MA02111 du 24.07.2025.

Et l'état antérieur ?

Est imputable un accident **cardio-neurovasculaire** survenu en service,

L'état de santé antérieur du fonctionnaire n'étant alors de nature à constituer **une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.**

CE 476311 du 18.07.2025

Le juge privilégié **une présomption favorable** à l'agent lorsque l'AVC survient pendant le service, sauf preuve d'une cause exclusivement personnelle.

- Un stress aigu ou prolongé lié aux conditions de travail (surcharge, ordre hiérarchique imprévu, contexte professionnel dégradé) peut suffire à établir le lien de causalité.
- L'imputabilité peut être reconnue sans effort physique intense ni pression explicite : le critère est celui du lien direct avec l'activité professionnelle.
- Les allégations générales sur le mode de vie ou l'état de santé de l'agent ne sont pas suffisantes si elles ne sont ni médicalement démontrées ni contemporaines.

Élément comparé	CAA Marseille, 28 févr. 2023 n° 21MA03823	CAA Paris, 21 mai 2024 n° 22PA02824	CAA Bordeaux, 17 déc. 2018 n° 16BX02729	CE, 11 févr. 2011 n° 337147
Situation de l'agent	En congé, contraint de reprendre le travail pour une garde en urgence à l'hôpital	En activité, en surcharge de travail persistante après un burn-out	En tournée de distribution du courrier (poste de facteur)	Sur le lieu de travail, dans son bureau
Circonstances de l'AVC	Survenu sur le trajet après un appel urgent du supérieur	Survenu après une période prolongée de stress professionnel	Survenu sur le lieu de travail pendant une tournée	Rupture d'anévrisme sans traumatisme externe ou cause professionnelle reconnue
État de santé antérieur	Aucun antécédent cardiovasculaire connu	Facteurs de risque personnels mais maîtrisés	État de santé préexistant allégué par l'employeur mais non prouvé	Malformation artérielle cérébrale congénitale , pas de lien établi avec l'activité professionnelle
Arguments de l'administration	Absence de lien direct avec le service (AVC ≠ accident de service)	Avis médical défavorable fondé sur des antécédents	Pas d'effort physique exceptionnel ni de pression hiérarchique, mode de vie en cause	L'accident trouve sa cause dans l'état de santé de l'intéressée ; absence de lien avec les conditions de travail
Éléments médicaux ou factuels favorables à l'agent	Stress aigu, absence d'antécédents médicaux, certificat médical concordant	Témoignages médicaux récents concordants, surcharge de travail objectivée	Témoignage, survenue sur le lieu de travail, absence de preuve de cause personnelle	Rapport d'expert concluant à une cause physiologique ; absence de facteurs externes
Appréciation du juge	Le stress causé par l'ordre de service est un facteur déterminant	Le stress chronique lié au travail est la cause plausible de l'AVC	L'absence de preuve de cause personnelle suffit à reconnaître l'imputabilité	Le juge retient que l'accident est sans lien avec le service, malgré sa survenue sur le lieu de travail
Conclusion	Imputabilité au service reconnue	Imputabilité au service reconnue	Imputabilité au service reconnue	Imputabilité au service refusée

Imputabilité : un lien direct mais non certain entre le service et la lésion

La Cour administrative d'appel de Bordeaux rappelle que *le stress professionnel peut suffire à établir le lien direct entre un accident cardio-vasculaire et le service.*

Mme A., adjointe administrative principale à la mairie de Pessac, **victime d'une dissection de l'aorte survenue pendant sa pause méridienne en se rendant au restaurant municipal**, avait vu sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service rejetée à deux reprises.

👉 La commune considérait *qu'aucun lien certain ne liait l'accident au service.*

Or, la CAA de Bordeaux le rappelle :

L'imputabilité ne dépend pas d'un lien “certain”, mais seulement d'un lien ✨ direct ✨ avec le service.

CAA Bordeaux, 28 octobre 2025, n° 23BX02371

Imputabilité : un lien direct mais non certain entre le service et la lésion

En l'espèce :

- **Le stress professionnel**, attesté par plusieurs collègues, était à l'origine d'une **hypertension artérielle** diagnostiquée quelques jours avant l'accident.
- **Aucune cause personnelle exclusive** n'était démontrée.
- **La pause méridienne, effectuée sur le trajet habituel entre le lieu de travail et le lieu de restauration**, relève du temps et du lieu du service.

 La Cour annule la décision du maire et enjoint la commune à reconnaître l'imputabilité au service, à reconstituer la carrière et à verser 2 000 € au titre des frais de justice.

 En parallèle, la CAA sanctionne un **vice de procédure** : l'**absence de preuve de l'information du médecin de prévention avant la réunion de la commission de réforme**, ce qui a privé l'agent d'une garantie substantielle.

CAA Bordeaux, 28 octobre 2025, n° 23BX02371

L'accident de trajet

Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer,

sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

Article L822-19 du Code général de la fonction publique



Où commence le « trajet » dans un immeuble collectif ?

CAA Marseille, 4 juillet 2022, n° 21MA02328 : l'accident survenu dans **le hall de l'immeuble** est imputable ; l'agent avait quitté son logement privatif et entamé son trajet.

CAA Marseille, 4 mars 2024, n° 22MA00435 : l'accident **dans un garage collectif** situé à l'extérieur du bâtiment est imputable ; l'agent avait quitté son domicile privatif.

★ CE, 27 juin 2025, n° 494081 : **confirmation** — pour un **agent résidant dans un immeuble d'habitation collectif, le trajet commence lorsqu'il a quitté son appartement.**

Un accident survenant après avoir quitté le logement revêt le caractère d'un accident de trajet, même s'il a lieu dans l'enceinte de la résidence.

Moralité :

« *Sitôt le seuil quitté, le trajet est lancé.
Que l'immeuble soit tien ou commun,
Le droit, désormais, te tend la main.* »

La réparation forfaitaire

— Invalidité compatible avec l'exercice des fonctions

- Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
Décrets n°60-1059 (FPE) et n°2005-442 (ATIACL)

— Invalidité incompatible avec l'exercice des fonctions

- Rente viagère d'invalidité (RVI)
Articles L28 du CPCMR et 36 du décret 2003-1306

Allocation temporaire d'invalidité

CITIS ≠ ATI

La circonstance que l'intéressé a été placé en congé de maladie pour accident de service, avec effet à compter de cette altercation, **est sans incidence** sur la qualification de cet évènement au regard des dispositions relatives à l'attribution de l'**allocation temporaire d'invalidité** (*CE, 6 février 2019, 415975*).

Allocation temporaire d'invalidité

— Conditions

- Invalidité **compatible** avec les fonctions.
- Justifier d'une invalidité permanente résultant :
 - Soit d'un **accident de service** ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à **10 %** ;
 - Soit de l'une des **maladies d'origine professionnelle énumérées dans les tableaux** mentionnés à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale ;
 - Soit d'une **maladie hors tableau** ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à...?
10% !!!!

Conseil d'État, 17 juillet 2025, n° 495253

Attention ! 10 % à la consolidation suffit pour une ATI au titre d'une maladie "hors tableau" :

 Par sa décision CE, 7e–2e ch. réunies, 17 juillet 2025, n° 495253, le juge supérieur retient qu'il résulte de la combinaison du décret n° 60-1089, art. 1 (ATI) et des articles L.434-2 et R.434-1 du CSS que le bénéfice de l'ATI est subordonné, après consolidation, à un taux d'IPP au moins égal à 10 %, y compris lorsque la maladie ne figure pas aux tableaux mais est reconnue imputable au service.

Portée exacte

Le seuil de 25 % visé par L.461-1 (7e al.) et R.461-8 CSS concerne la reconnaissance d'une maladie "hors tableau".

! Ce seuil n'est pas exigé pour l'ouverture de l'ATI : pour l'ATI, la condition est le 10 % à la consolidation (renvoi à la rente AT/MP – L.434-2, R.434-1 CSS).

Conséquence

ATI due si : maladie imputable au service (y compris "hors tableau") + IPP à la consolidation $\geq 10\%$.

Le 25 % relève du stade de la reconnaissance, pas de l'ouverture de l'ATI.

Indemnisation complémentaire — responsabilité sans faute

CE, 3e–8e ch. réunies, 5 juin 2025, n° 472198 (réfs. : CE, 4 juill. 2003, n° 211106 ; CE, 20 févr. 2019, n° 408653)

Principe (rentes/ATI = forfait patrimonial)

Ces dispositifs n'épuisent pas la réparation :

- Indemnité complémentaire pour préjudices personnels (souffrances, agrément, esthétique...) et autres préjudices patrimoniaux de nature différente — même sans faute.
- Action de droit commun pour réparation intégrale si faute de la collectivité ou défaut d'ouvrage public.

Portée — responsabilité sans faute

- Vise les dommages non patrimoniaux en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.
- Fondée sur l'obligation de garantir l'agent (quasi-résultat SST : CE, 12 mai 2022, n° 438121).
- Cumul possible avec rentes/ATI : natures de préjudices distinctes.

Conséquences pratiques

- **Si la maladie est reconnue imputable : inutile de re-trancher l'imputabilité.**
- Examiner : (i) certitude des préjudices, (ii) lien direct avec la maladie/accident.
- Prouver par certificats, expertises, pièces médicales, impact sur conditions d'existence.

Réparation : quand le comportement de l'agent module l'indemnisation

Obligation de sécurité de résultat : CE, 12 mai 2022, n° 438121 — l'employeur public est tenu de garantir la santé et la sécurité de ses agents.

Jurisprudence structurante :

CE, 4 juillet 2003, n° 211106, Moya-Cabello : distinction entre réparation forfaitaire et dommages complémentaires.

CE, 20 février 2019, n° 408653 : les préjudices personnels (souffrances, agrément...) sont indemnisables même sans faute.

CE, 5 juin 2025, n° 472198 (3^e–8^e ch. réunies) : confirmation de cette articulation et du double régime (forfaitaire / complémentaire).

CE, 15 juin 2012, n° 348258 : seule une **faute personnelle détachable du service** exclut l'imputabilité.

CE, 3 novembre 2023, n° 459023 : accident provoqué sous alcool → comportement délibéré, écartée.

CAA Nancy, 20 mars 2014, n° 13NC01134 : refus d'indemnisation complémentaire pour méconnaissance délibérée d'aménagements prescrits.

CAA Bordeaux, 3 janvier 2017, n° 14BX02822 : réduction de 20 % pour imprudence de l'agent sans consignes établies.

CAA Bordeaux, 25 septembre 2025, n° 23BX00611

Réparation : quand le comportement de l'agent module l'indemnisation

Mme C., adjointe administrative dans un centre hospitalier, est reconnue travailleur handicapé.

- ▣ Son poste a été aménagé sur avis du médecin de prévention ; consignes écrites interdisant le port de charges lourdes.
- ▣ L'accident survient lorsqu'elle soulève un carton de dossiers, malgré ces interdictions.
- ▣ L'imputabilité au service est reconnue, mais l'agent demande une réparation intégrale : plus d'un million d'euros (notamment 1 022 299,52 € pour assistance tierce personne future).

Solution du juge :

- La Cour confirme l'imputabilité, mais rappelle que la **responsabilité sans faute** de l'établissement peut être **atténuée par la faute d'imprudence** de l'agent.
- Le comportement contraire aux consignes médicales **rompt partiellement le lien direct** entre la faute de prévention et le dommage.
- **Partage de responsabilité : 70 % pour l'agent / 30 % pour l'établissement.**
- Indemnisation limitée à **32 342 €** pour l'assistance future, au lieu des 1 M€ demandés.

CAA Bordeaux, 25 septembre 2025, n° 23BX00611

Réparation : quand le comportement de l'agent module l'indemnisation

Conseils RH :

- Formaliser** toutes les préconisations du médecin de prévention : fiche de poste mise à jour, accusé de réception signé.
- Tracer** la mise en œuvre des aménagements : matériel, consignes écrites, formations.
- Informer et sensibiliser** les agents sur les obligations de sécurité partagées (art. L. 4122-1 du Code du travail, applicable via L. 812-2 CGFP).
- Conserver la preuve** de la communication et du suivi (PV de réunion, attestation).
- En cas d'accident : documenter la situation avant d'engager ou non la responsabilité partagée.

CAA Bordeaux, 25 septembre 2025, n° 23BX00611

Faute personnelle ou faute de service : l'impact sur ma responsabilité et l'imputabilité

Un même acte, deux juges... et parfois une double responsabilité.

Le Tribunal des conflits (6 oct. 2025, n° C4352) confirme la distinction entre les trois types de faute servant à apprécier la responsabilité de l'administration.

Responsabilité ≠ imputabilité

- Responsabilité : vise à réparer un dommage.
- (CITIS) : ouvre un droit statutaire.

👉 À ne pas confondre avec la faute détachable en matière d'imputabilité

💡 Art. L. 822-18 CGFP → accident présumé imputable, sauf faute personnelle détachable.

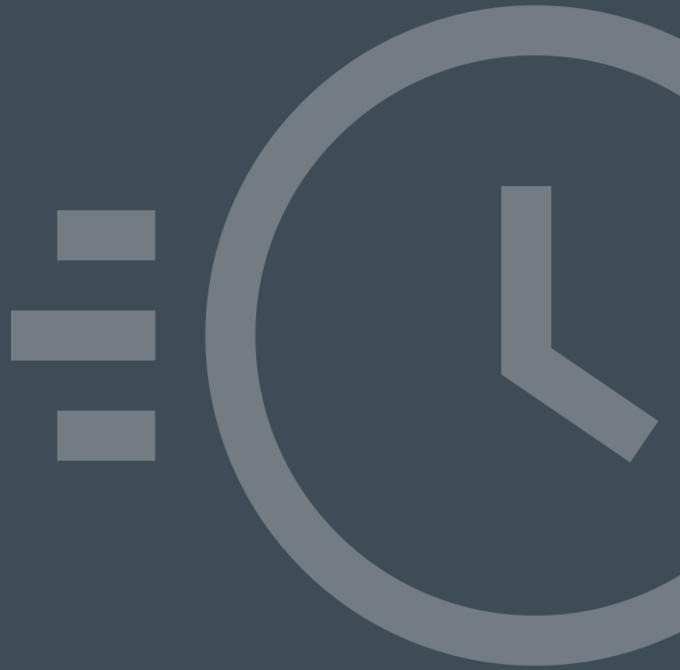
💡 CAA Nancy, 21 oct. 2021, n° 19NC02250
Altercation provoquée → refusée.

💡 CAA Marseille, 24 mars 2020, n° 17MA04679
Un aide-soignant déclaré inapte se blesse en aidant un résident.

👉 Il a outrepassé ses restrictions, sans faute personnelle détachable.

→ reconnue : l'accident reste lié au service.

Enquête administrative



L'enquête administrative n'est pas le lieu du contradictoire

Un agent public contestait une enquête interne, en invoquant le non-respect du contradictoire et un manque d'impartialité.

-  Mais la Cour administrative d'appel de Paris est claire :
-  « Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose un débat contradictoire lors d'une enquête administrative diligentée par une autorité administrative afin de vérifier et d'apprécier des allégations de manquements à la déontologie des agents publics. »
-  L'agent pouvait produire ses propres témoignages : l'absence d'audition de certaines personnes n'entache pas l'enquête.
-  Le refus d'être entendu n'a pas à faire l'objet d'un formalisme particulier : il n'invalide pas la procédure.
-  Aucune preuve d'animosité ou d'intérêt personnel des enquêteurs : l'impartialité est donc présumée.
-  L'enquête administrative n'est pas un procès. Elle prépare la procédure mais n'ouvre pas droit au contradictoire au sens contentieux du terme.

CAA Paris, 10 juillet 2025, n° 23PA02758

⌚ Valeur juridique d'une enquête interne ⚖️ 🕵️

Un PU-PH poursuivi pour harcèlement moral avait bénéficié d'un non-lieu disciplinaire au motif que les faits n'étaient pas suffisamment précisés ou caractérisés par l'enquête.

⚠️ Le Conseil d'État annule

⚖️ Non-contradictoire ≠ sans valeur

➡️ Pas besoin d'auditions contradictoires pour que l'enquête compte.

💡 Valeur probante renforcée si :

- Témoignages précis (faits datés, localisés, décrits) 🗓️
- Témoignages multiples & concordants (sources cohérentes) 🔗 38 témoignages écrits/83 entretiens individuels, dont l'intéressé + 8 soutiens
- Constatations recoupées (mails, certificats médicaux, docs) 📄

➡️ Volume + diversité + concordance = valeur probante renforcée 💥

📌 Charge de la preuve

- L'enquête peut suffire à établir des faits fautifs.
- À l'agent de produire des éléments contraires solides pour se défendre.

CE, 19 août 2025, n° 497327

Enquête administrative : du rapport à la preuve

Questionnement :

- Quels en sont les **contours** ?
- Quelles **garanties procédurales** l'encadrent ?
- Comment sécuriser la légalité des décisions qui en découlent ?

La transparence documentaire suffit à garantir les droits de la défense, même sans contradictoire formel.

Transparence & droits de la défense



CAA Marseille, 24 oct. 2025, n° 25MA00321

Sanction (15 jours) d'un chef de service municipal. L'agent invoquait l'absence de communication du rapport et le défaut du rappel du droit de se taire.



Rejet – Le **rapport et ses annexes** avaient bien été communiqués ; la sanction repose sur le rapport, non sur ses propos.

CE, 17 oct. 2025, n° 505325

Un agent contestait une mesure prise après enquête administrative.
Rejet du pourvoi – Le **rapport d'enquête** fait partie du dossier **communicable** (art. 65 loi de 1905) et **avait été transmis**.

Enquête administrative : du rapport à la preuve

Questionnement :

- Quels en sont les **contours** ?
- Quelles **garanties procédurales** l'encadrent ?
- Comment **sécuriser la légalité** des décisions qui en découlent ?

La valeur de l'enquête dépend de sa cohérence, non de sa forme.

Forme & portée de l'enquête

 CAA Marseille, 24 oct. 2025, n° 23MA00603

 Un **rapport hiérarchique d'évaluation** ne vaut pas enquête administrative.

 CAA Paris, 17 oct. 2025, n° 24PA01660

 **Contestation d'omissions** dans un rapport précédent une sanction.

 **Rejet** – Les conditions de réalisation de l'enquête sont **sans incidence** sur la légalité ; le juge contrôle seulement la **matérialité et la proportionnalité** des fautes.

 CAA Marseille, 10 oct. 2025, n° 24MA01159

 Allégation de **partialité** de l'auteur du rapport.

 **Rejet** – Le rapport n'étant **pas une phase disciplinaire**, sa partialité présumée **n'affecte pas la décision**.

Enquête administrative : du rapport à la preuve

Questionnement :

- Quels en sont les **contours** ?
- Quelles **garanties procédurales** l'encadrent ?
- Comment **sécuriser la légalité** des décisions qui en découlent ?

La valeur de l'enquête dépend de sa cohérence, non de sa forme.

Valeur probatoire

CAA Versailles, 23 oct. 2025, n° 23VE01075

 Une agente dénonçait une enquête « à charge » menée dans son service.

 **Rejet** – L'enquête, conduite sur l'ensemble de la cellule comptable, **n'était ni ciblée ni partielle** ; elle **conserve sa valeur probante**.

CAA Nantes, 13 oct. 2025, n° 24NT02729

 Une aide-soignante sanctionnée pour maltraitance contestait la régularité de l'enquête interne.

 **Rejet** – En matière disciplinaire, **la preuve est libre** : une enquête **même non contradictoire** peut suffire si les faits sont **cohérents et concordants**.

Extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants



Aménagement des conditions de travail

Il appartient aux autorités administratives, qui ont l'**obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet.**

CE, n°438121, 12 mai 2022

Il appartient aux autorités administratives, qui ont l'**obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet.**

Responsabilité administrative mais également....
Pénale !

- Responsabilité pénale spéciale liée à l'application du droit du travail
- **Responsabilité pénale générale**

L'obligation de moyen en matière d'aménagement

L'administration doit apporter **la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste**. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible.

CAA de Marseille 09/01/2023 21MA00277

- Proportionnalité
- Aménagement
« raisonnable » du poste
- Coût
- Taille et les moyens de l'établissement
- Possibilité d'obtenir des aides d'un fonds public.

CAA de Nantes, 14 mars 2003, n°00NT01965

L'aménagement de poste d'un agent est **une obligation de moyen de l'employeur**

L'administration qui démontre **qu'elle a mis en œuvre les préconisations du médecin de prévention** concernant la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail et **qui a tenté de s'entretenir, plusieurs fois, avec l'agent qui n'a pas répondu aux sollicitations** n'a pas commis de faute en **s'abstenant d'aménager le poste de l'agent.**

Extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants

⌚ Jalons jurisprudentiels :

- ◆ CE, 12 mai 2015, n° 360662 (Commune de Bassan) — Reprise conditionnée à un **poste adapté** : à l'employeur de **rechercher activement un poste** ; à défaut, le congé se poursuit.
- ◆ CJUE, 10 fév. 2022, C-485/20 (HR Rail) — La **réaffectation peut constituer un aménagement raisonnable** si un poste est vacant et sans charge disproportionnée.
- ◆ CAA Paris, 6 déc. 2024, n° 23PA01441 — Télétravail TH : un retard > **2 ans pour la mise en œuvre engage la responsabilité** (indemnisation).
- ◆ CAA Nancy, 30 juin 2025, n° 21NC01439 — **L'allègement de service n'est pas un droit** ; l'employeur peut proposer des alternatives (mi-temps thérapeutique, etc.) compatibles avec le service.

Extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants

L'extension aux aidants

CJUE, 11 sept. 2025, C-38/24 (Bervidi)

Consacre la **discrimination indirecte** “par association” : **un agent non handicapé, parent d'un enfant lourdement handicapé**, peut exiger **l'examen d'aménagements raisonnables** (horaires fixes, flexibilité, réaffectation...),

sauf charge disproportionnée.

« Un prompt accommodement vaut mieux que l'engagement de sa responsabilité »

**NBI, c'est la fonction
qui prime !**



NBI — c'est la fonction qui prime, Toujours !!!

NBI est exclusivement liée aux caractéristiques de l'emploi et à l'exercice effectif des fonctions. Ni le cadre d'emplois ni le grade ne peuvent être pris en compte.

CE, 22 janv. 2013, n° 349224

CAA Lyon, 19 avr. 2022, n° 20LY00634

en cas d'absence de précision des textes, que la NBI dépend des fonctions réellement exercées “à titre principal”.

 Promotion adjoint des cadres/attaché sans changement de fonctions :

La NBI se maintient si l'agent continue d'exercer les mêmes missions qu'avant sa promotion.

CAA Paris, 10 juin 2022, n° 21PA02506 ; CAA Marseille, 5 mars 2019, n° 18MA02358 ; TA Nantes, 14 juin 2023, n° 1905105

NBI — c'est la fonction qui prime, Toujours !!!

NBI est exclusivement liée aux caractéristiques de l'emploi et à l'exercice effectif des fonctions. Ni le cadre d'emplois ni le grade ne peuvent être pris en compte.

CE, 22 janv. 2013, n° 349224

CAA Lyon, 19 avr. 2022, n° 20LY00634

en cas d'absence de précision des textes, que la NBI dépend des fonctions réellement exercées “à titre principal”.

Impossible de supprimer une NBI “QPPV” sur projection (règle interne type “50 % d'activité” à venir) si l'agent **n'a pas changé d'affectation**.

L'appréciation se fait à la date de la décision, sur les fonctions effectivement exercées.

CAA Nancy, 23 sept. 2025, n° 22NC01699



Les **risques** dans le cadre du **processus**
décisionnel

La jurisprudence **Danthony** appliquée
aux **délais**

La jurisprudence Danthony

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un **vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif**, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que :

- S'il ressort des pièces du dossier qu'il a été **susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise**

Ou

- Qu'il a **privé les intéressés d'une garantie.**

CE, 23 décembre 2011, Danthony, n° 335033

L'application de ces principes consiste à se poser **trois questions :**

1. La **procédure** administrative préalable à l'édition de la décision était-elle **constitutive d'une garantie ?**
2. Si oui, les personnes au bénéfice desquelles cette garantie a été instituée en ont-elles été **privées en raison du vice constaté ?**
3. Si une **réponse négative** est apportée soit à la première, soit à la seconde question, le **vice a-t-il été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ?**

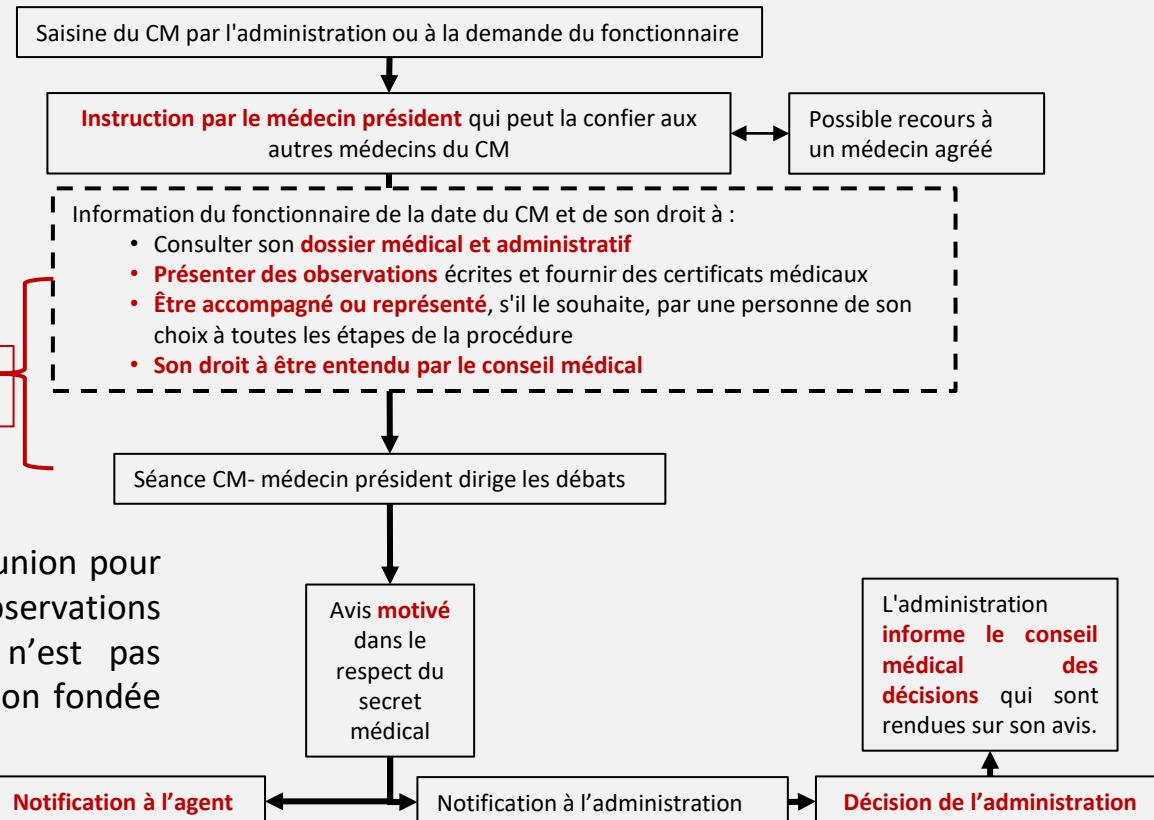
Les délais du conseil médical : garanties

En l'absence de preuve contraire, la convocation doit être considérée comme étant parvenue à M. B... **deux jours seulement avant la réunion de la commission de réforme, l'hôpital ne peut non plus faire valoir que le requérant a pu assister à cette réunion par audioconférence, le délai de deux jours dont il a disposé n'était pas suffisant pour lui permettre de prendre connaissance de son dossier, préparer ses observations écrites et fournir ses éventuels certificats médicaux CAA de NANTES, 29/03/2024, 23NT01377**

Au moins **10 jours ouvrés**

Le délai de 10 jours ouvrés avant la réunion pour consulter le dossier et présenter des observations est lui aussi une **garantie** : s'il n'est pas respecté, **l'avis est vicié** → la décision fondée dessus est illégale.

CE, 26 sept. 2025, n° 488244

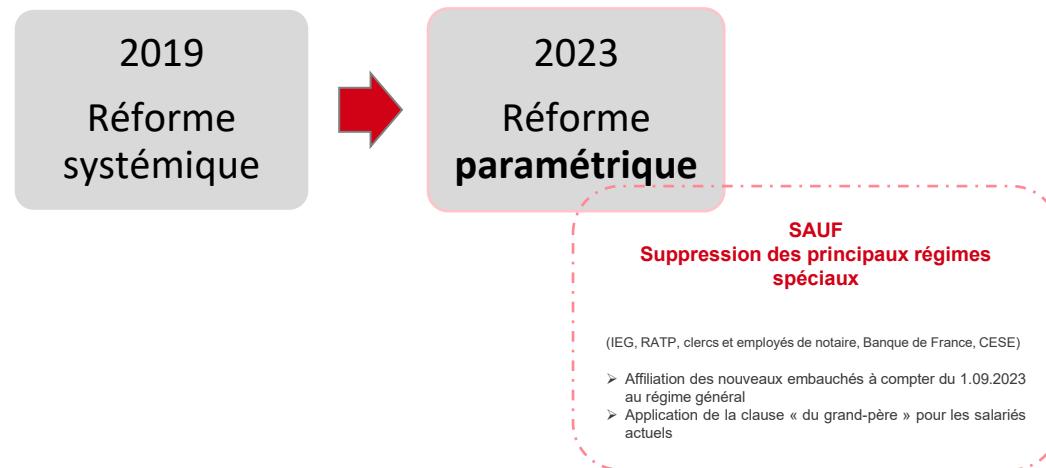


La « suspension » de la réforme des retraites



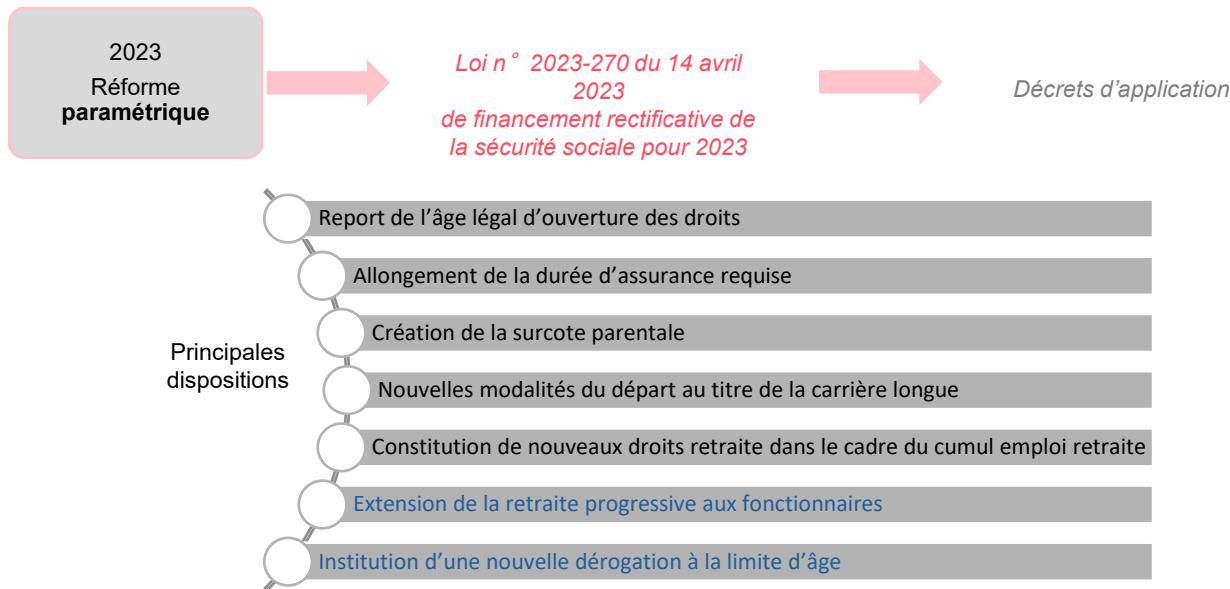
Rappels : la dernière réforme

Loi du 14 avril 2023

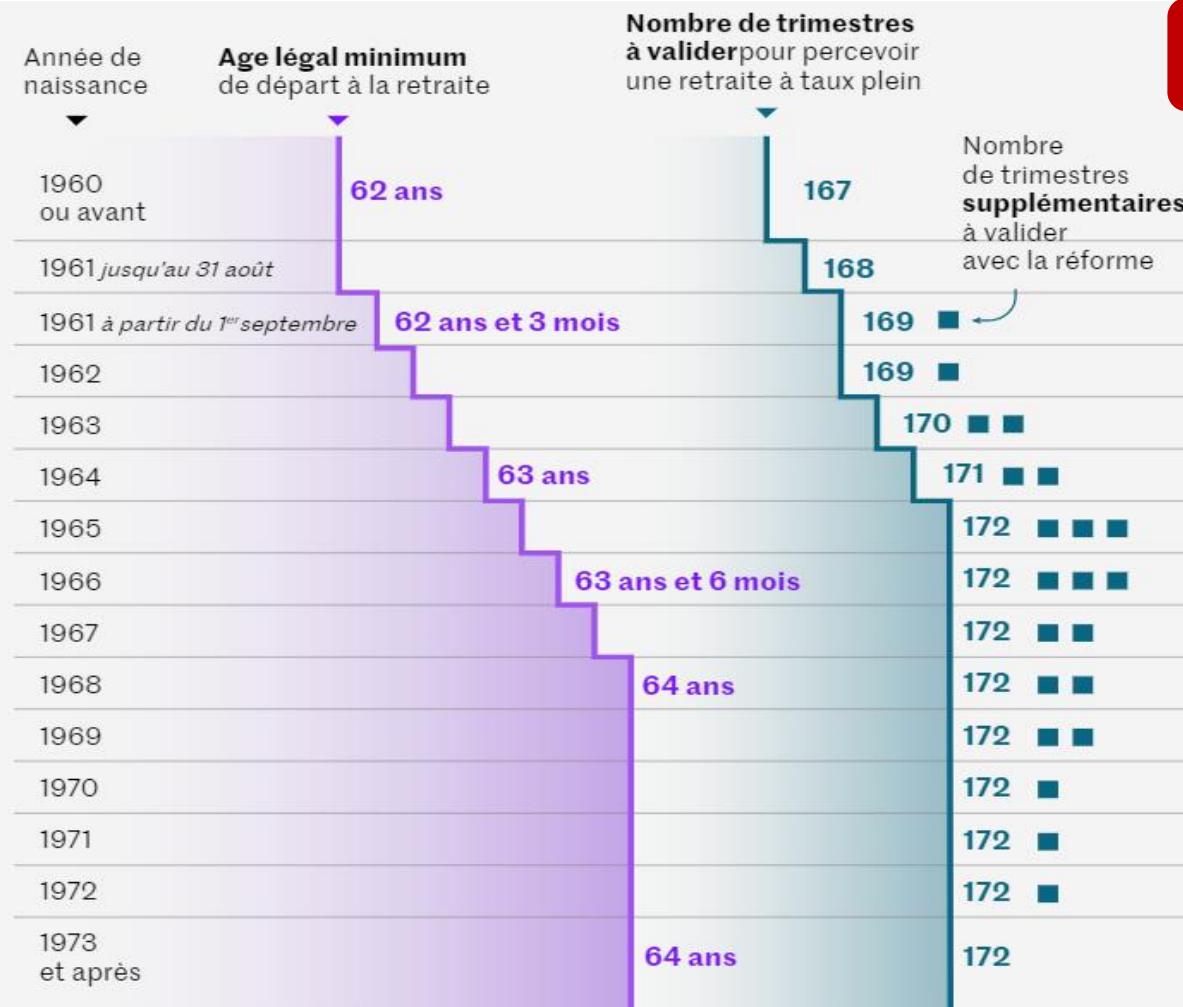


Rappels : la dernière réforme

Loi du 14 avril 2023



Réforme 2023



Suspension de la réforme ?



« Je proposerai au Parlement que nous suspendions la réforme de 2023 sur les retraites jusqu'à l'élection présidentielle. Aucun relèvement de l'âge n'interviendra à partir de maintenant jusqu'en janvier 2028 »,

« en complément, la durée d'assurance sera elle aussi suspendue et restera à 170 trimestres jusqu'à janvier 2028 ».

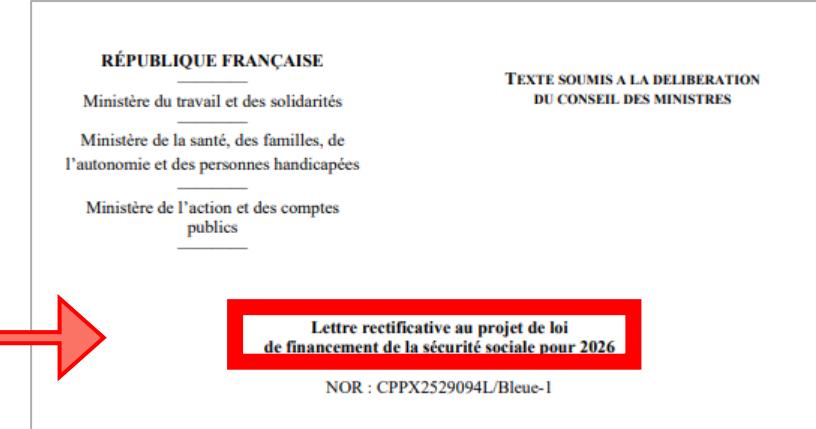
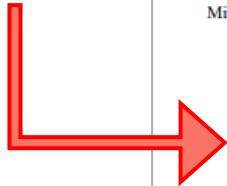
Discours de politique générale du 1^{er} Ministre S. Lecornu, 14 octobre 2025



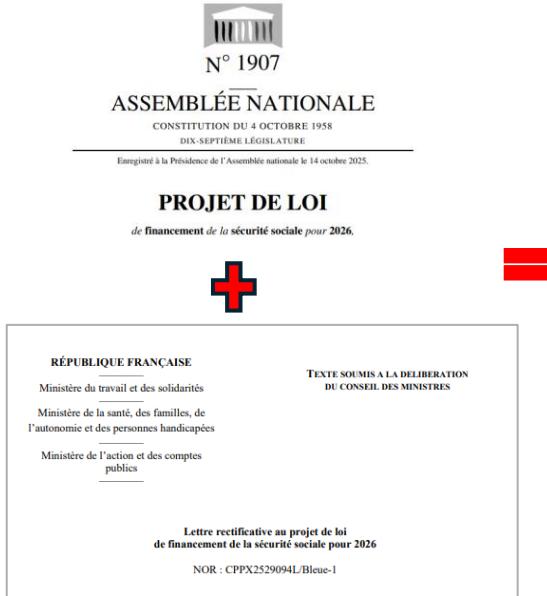
Comment ?

Nouveau projet de loi ?
Amendement au PLFSS ?
Lettre rectificative ?

**Fin du suspens
sur le véhicule
législatif !**



Quoi ?



✓ **Suspension ? Décalage ? de la réforme :**

- de l'âge d'ouverture des droits
- de la durée d'assurance requise

✓ **Amélioration de la retraite des mères de famille :**

- nouvelles modalités de calcul de la rémunération annuelle moyenne
- facilitation du départ en carrière longue

✓ **Réforme du cumul emploi retraite**

✓ **Gel des pensions**

✓ **Nouvelle indexation des pensions**



Ouverture de droit et limite d'âge des sédentaires



Ouverture de droit et limite d'âge

Sédentaire

A l'âge légal
Catégorie sédentaire



1 trimestre supplémentaire par génération à compter des assurés nés le 1^{er} septembre 1961

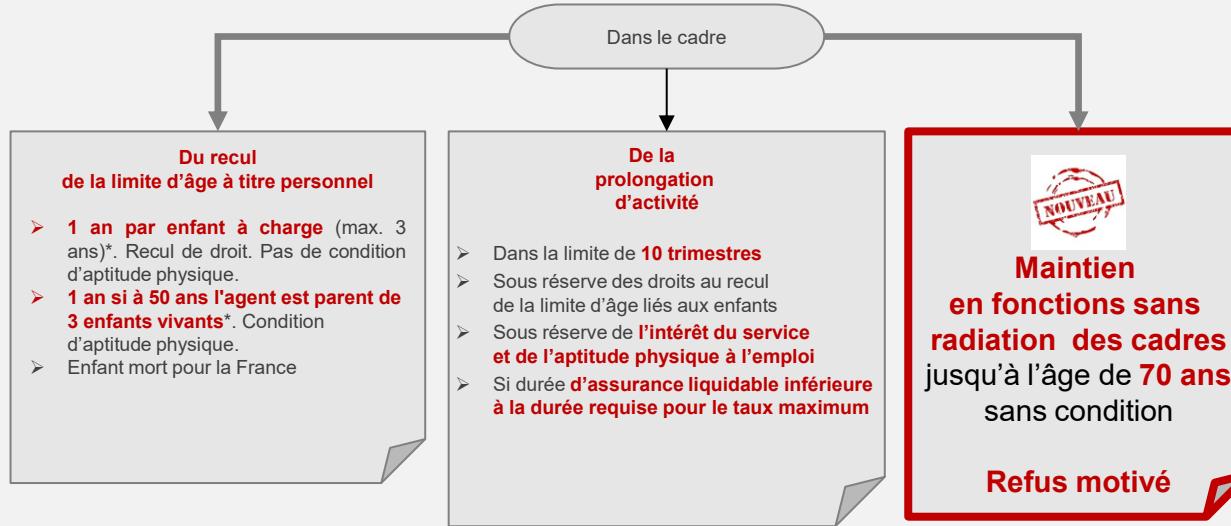
Génération	Age d'ouverture de droit	Durée d'assurance	Limite d'âge
1961	62 ans	168 T	67 ans
Septembre- décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 T	67 ans
1962	62 ans et 6 mois	169 T	67 ans
1963	62 ans et 9 mois	170 T	67 ans
1964 – 31 mars 1965	62 ans et 9 mois	170 T	67 ans
1 ^{er} avril 1965	63 ans	171 T	67 ans
1966	63 ans et 3 mois	172 T	67 ans
1967	63 ans et 6 mois	172 T	67 ans
1968	63 ans et 9 mois	172 T	67 ans
1969	64 ans	172 T	67 ans
1970	64 ans	172 T	67 ans

Âge surcote

Âge d'annulation de la décote

Services accomplis après la limite d'âge

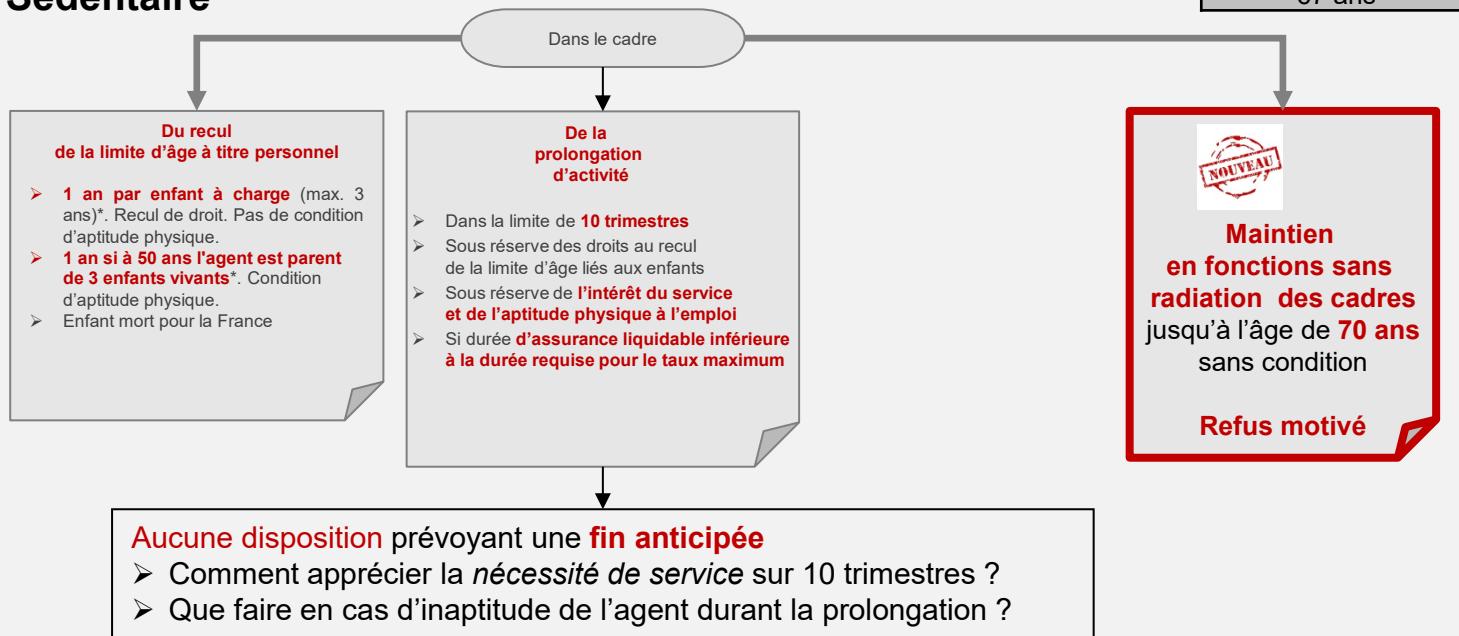
Sédentaire



Le bénéfice cumulé du maintien en fonctions, des prolongations d'activité et des reculs de limite d'âge ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions **au-delà de 70 ans**.

Services accomplis après la limite d'âge

Sédentaire



Services accomplis après la limite d'âge

Il résulte de l'article 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 - article L556-5 du CGFP- que lorsqu'un agent a obtenu, avant la survenance de la limite d'âge, l'autorisation de prolonger son activité au-delà de celle-ci, **l'administration peut, lui accorder, y compris après la limite d'âge, d'autres autorisations successives de prolongation d'activité.**

Conditions :

- Chacune des décisions intervient **avant la rupture du lien de l'agent avec le service**
- La prolongation ne doit permettre de dépasser la durée des services nécessaire à l'obtention du pourcentage maximum de la pension
- Dans la limite globale de dix trimestres

Conseil d'État, 22/12/2023, 472933

Appréciation par l'employeur au moment du renouvellement :

- L'intérêt du service
- De son aptitude physique

La jurisprudence en matière de refus de maintien en fonction jusqu'à 70 ans

LE MAINTIEN EN FONCTION JUSQU'À 70 ANS

En vigueur depuis le 14 juin 2023, le maintien en fonction permet au **fonctionnaire sédentaire** d'être maintenu en activité au delà de la limite d'âge de principe de 67 ans.

1

Sur demande du fonctionnaire présentée à l'administration

2

Large pouvoir d'appréciation de l'intérêt, pour le service, d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à bénéficier d'une prolongation d'activité et à être maintenu en activité

3

Le refus doit être motivé

Par exemple pour privilégier le recrutement de jeunes agents (CE, 11/04/2024, 489202) de jeunes chercheurs (CE, 21/09/2020, 425960), ou de profils plus jeunes et variés (CAA NANCY, 30 janvier 2024, 21NC00245)



GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

Prise en compte des décisions illégales dans la liquidation des pensions

Pour que les périodes de prolongation d'activité puissent être prises en compte dans les droits à pension, celles-ci doivent être régulières.



CE, 17 oct. 2025, n° 497247

Ainsi doivent intervenir avant la limite d'âge (...):

- *La demande de l'agent*
- *L'éventuelle décision de prolongation d'activité (Site CNRACL)*

✖ Principe :

L'autorité de liquidation doit tirer les conséquences d'une décision de carrière, même illégale, tant qu'elle n'est pas retirée ou annulée, sauf exceptions :

- 👉 acte inexistant,
- 👉 reconstitution fictive,
- 👉 dépassement de la durée max liquidable.

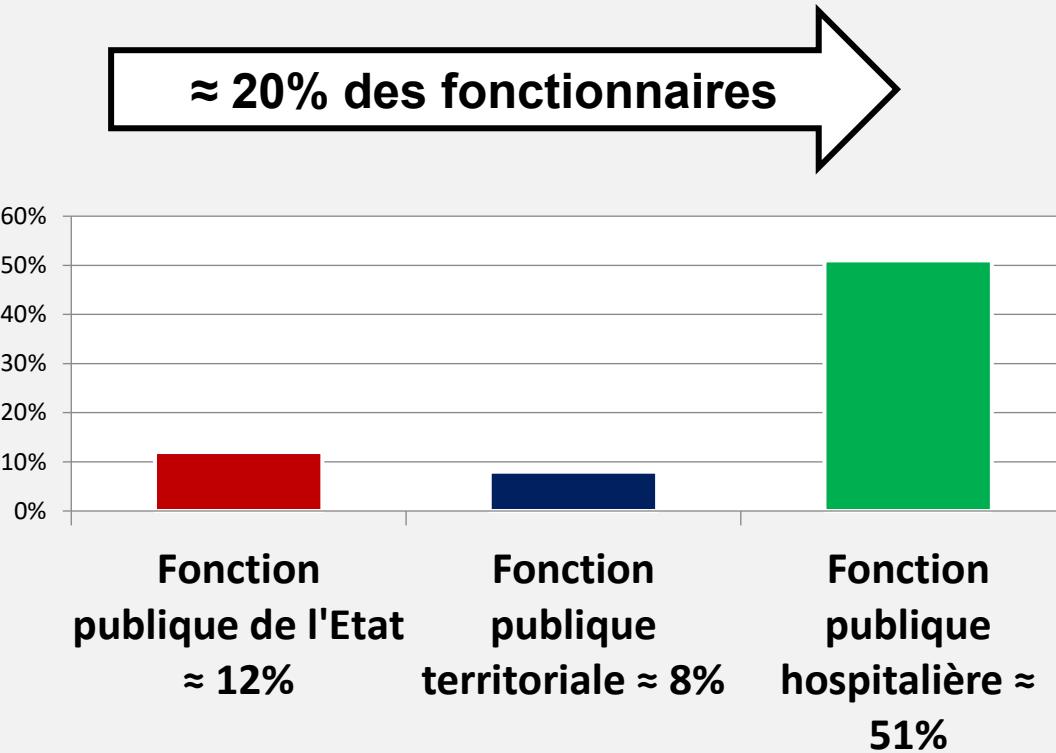
👉 Le simple fait qu'une **autorisation de prolongation** intervienne après la d'âge ne suffit pas à l'exclure du calcul de la pension, si :

- ◆ la demande a été déposée avant cette
- ◆ la décision produit effet rétroactif.

Ouverture de droit et limite d'âge des actifs



EFFECTIFS DE LA CATEGORIE ACTIVE



Ouverture de droit

Actifs

A l'âge légal
Catégorie active



1 trimestre supplémentaire par génération à compter des assurés nés le 1^{er} septembre 1966

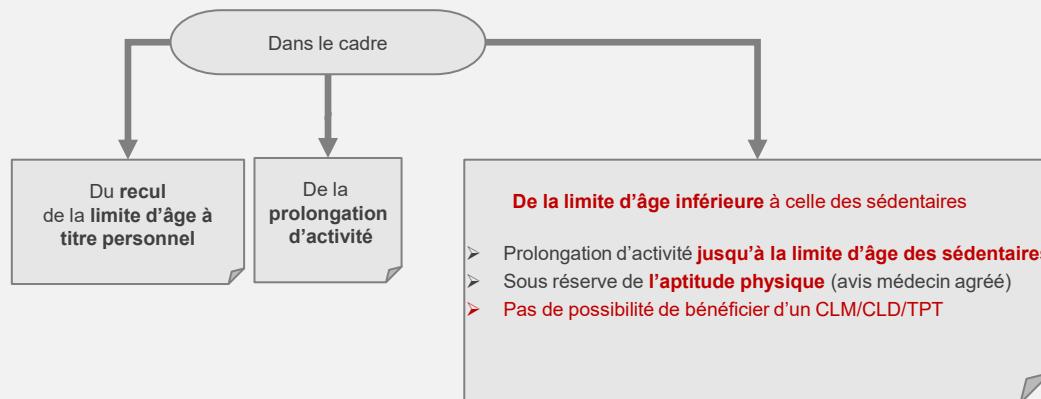
Sous réserve de justifier d'une durée de services actifs de 17 ans

Génération	Age d'ouverture de droit	Limite d'âge	D. Assur.	Âge surcote
En 1966	57 ans	62 ans	168 T	62 ans
Septembre- décembre 1966	57 ans et 3 mois	62 ans	169T	62 ans et 3 mois
En 1967	57 ans et 6 mois	62 ans	169T	62 ans et 6 mois
En 1968	57 ans et 9 mois	62 ans	170 T	62 ans et 9 mois
1969 – 31 mars 1970	57 ans et 9 mois	62 ans	170T	62 et 9 mois
1 ^{er} avril 1970	58 ans	62 ans	171T	63 ans
En 1971	58 ans et 3 mois	62 ans	172 T	63 ans et 3 mois
En 1972	58 ans et 6 mois	62 ans	172 T	63 ans et 6 mois
En 1973	58 ans et 9 mois	62 ans	172 T	63 ans et 9 mois
En 1974	59 ans	62 ans	172 T	64 ans
En 1975	59 ans	62 ans	172 T	64 ans

Âge d'annulation de la décote

Services accomplis après la limite d'âge

Actifs



Seul motif valable pour refuser les services après la limite d'âge < 67 ans

CE, 29 novembre 2024, n° 497463

QPC soumise :

Ces dispositions ne permettent pas que puisse être opposé un refus pour un motif tiré de l'intérêt du service :

- ≠ principe de libre administration des collectivités,
- ≠ principe de continuité du service public
- ≠ principe d'égalité

Réponse du Conseil d'Etat :

Seule l'inaptitude physique peut fonder le refus de prolongation d'activité d'un fonctionnaire soumis à une limite d'âge inférieure à 67 ans

Faut-il passer par la case « carrière incomplète » avant de demander la prolongation jusqu'à 67 ans

Non, répond la CAA de Marseille (7 fév. 2025, 24MA02553) :

Tout dépend de la demande formulée par l'agent !

👉 L'article L. 556-7 précise que la prolongation de droit pour limite d'âge inférieure s'applique, ***le cas échéant***, sous réserve des possibilités de recul prévues par les articles L. 556-2, L. 556-3 (reculs) et L. 556-5 (carrière incomplète).

💡 Cela **ne signifie pas que l'agent doit forcément passer par la case “prolongation pour carrière incomplète”** (soumise à l'intérêt du service) **avant de bénéficier de sa prolongation de droit.**

➡ La CAA de Marseille est clair : **tout dépend de la demande de l'agent.**

⌚ Conditionner l'accès à cette prolongation de droit reviendrait... **à supprimer le droit lui-même**

Le maintien en activité après la limite d'âge pose régulièrement question. Deux régimes existent et tout ne se cumule pas forcément!

1. Prolongation pour carrière incomplète (L.556-5 CGFP)

- ✓ Une possibilité
- ✓ 10 trimestres max
- ✓ Sous réserve d'intérêt du service et d'aptitude
- ✗ Pas un **droit** automatique



Le juge contrôle l'erreur manifeste d'appréciation

(CAA Nancy, 5 fev, 2025, 2H 9046)

2. Prolongation jusqu'à 67 ans pour les agents à limite d'âge inférieure (L.556-7 CGFP)

- ✓ Un **droit** si l'agent est apte physiquement
- ✓ Pas soumis à l'intérêt du service



Le juge consacre ce droit
(CAA Bordeaux.
21 mai 2024, 32BX 01727)

Faut-il passer par la case «carrière incomplète» avant de demander la prolongation jusqu'à 67 ans ?

la demande formulée par l'agent.

Non, répond la CAA de Marseille^{17 féxi.}
2025, 24MA02553):

Tout dépend de la demande formulé par l'agent.

Ouverture de droit et imite
d'âge des actifs terminant
en sédentaires



Ouverture de droit

Catégorie active terminant en catégorie sédentaire

A l'âge légal



57 à 59 ans **Sous réserve de justifier d'une durée de services actifs de 17 ans**

Génération	Age OD	D. Assur.	Limite d'âge	Âge surcote	Âge d'annulation décote
En 1966	57 ans	168 T	67 ans	62 ans	62 ans
Sept- déc 1966	57 ans et 3 mois	169T	67 ans	62 ans et 3 mois	62 ans
En 1967	57 ans et 6 mois	169T	67 ans	62 ans et 6 mois	62 ans
En 1968	57 ans et 9 mois	170 T	67 ans	62 ans et 9 mois	62 ans
1969 – 31 mars 1970	57 ans et 9 mois	170T	67 ans	62 et 9 mois	62 ans
1^{er} avril 1970	58 ans	171T	67 ans	63 ans	62 ans
En 1971	58 ans et 3 mois	172 T	67 ans	63 ans et 3 mois	62 ans
En 1972	58 ans et 6 mois	172 T	67 ans	63 ans et 6 mois	62 ans
En 1973	58 ans et 9 mois	172 T	67 ans	63 ans et 9 mois	62 ans
En 1974	59 ans	172 T	67 ans	64 ans	62 ans
En 1975	59 ans	172 T	67 ans	64 ans	62 ans

Pour le fonctionnaire bénéficiant **d'un droit au départ au titre de la catégorie active**

Actif/ sédentaire

CAA Bordeaux, 5 novembre 2024, n° 22BX02261

« Il ne résulte d'aucun texte ni d'aucun principe qu'un **employeur doive informer son agent des conséquences qui s'attachent à son choix d'exercer tout ou partie de ses fonctions dans un service dont le régime de liquidation des droits à la retraite** serait moins favorable que celui auquel il peut aspirer en exerçant ses fonctions en service actif »

Ouverture de droit et limite d'âge des agents ayant usés de leur droit d'option



Ouverture de droit : droit d'option

Active B ayant choisi la catégorie sédentaire dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010

A l'âge légal



1 trimestre supplémentaire par génération à compter des assurés nés le 1^{er} septembre 1963

Génération	Age d'ouverture de droit	Limite d'âge	Âge d'annulation décote
En 1963	60 ans	67 ans	65 ans
Septembre 1963	60 ans et 3 mois	67 ans	65 ans
En 1964	60 ans et 6 mois	67 ans	65 ans
En 1965	60 ans et 9 mois	67 ans	65 ans
1966– 31 mars 1967	60 ans et 9 mois	67 ans	65 ans
1 ^{er} avril 1967	61 ans	67 ans	65 ans
En 1968	61 ans et 3 mois	67 ans	65 ans
En 1969	61 ans et 6 mois	67 ans	65 ans
En 1970	61 ans et 9 mois	67 ans	65 ans
En 1974	62 ans	67 ans	65 ans
En 1975	62 ans	67 ans	65 ans

Carrières longues



Facilitation du départ en carrière longue pour les mères

Durée « réputée cotisée »

↳ Durée cotisée (tous les régimes)

↳ Périodes réputées cotisées :

- Les périodes de **service national** (limite de 4 trimestres)
- Les périodes de **maladie et d'accident de travail** (limite de 4 trimestres)
- L'ensemble des périodes de **maternité**
- Les périodes de **chômage indemnisé** (limite de 4 trimestres)
- L'**invalidité** (limite de 2 trimestres)
- Les **périodes de perception** du complément familial, de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation journalière de proche aidant, de l'allocation journalière de présence parentale (limite de 4 trimestres)
- Rachat des **trimestres apprentissage** (limite de 4 trimestres)

➤ **Bonifications et majorations de durée d'assurance pour enfant (maternité, éducation, adoption et congé parental) dans la limite de 2 trimestres**

Entrée en vigueur (décret) : septembre 2026



**Bonification pour enfants,
le retour de la vengeance
ultime ?**



Enfants nés, adoptés, ou pris en charge* avant le 1^{er} janvier 2004

- Bonification d'un an accordé aux femmes et aux hommes sous réserve qu'ils justifient d'une durée minimale continue d'interruption d'activité égale à 2 mois

L'attribution de la bonification est étendue aux fonctionnaires ayant réduit leur activité dans le cadre d'un temps partiel de droit au titre des enfants pendant une durée continue :

- d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 %,
- d'au moins cinq mois pour une quotité de temps de travail de 60 %,
- d'au moins sept mois pour une quotité de temps de travail de 70 %.

La bonification peut être accordée aux femmes ayant accouché au cours de leurs études avant leur recrutement dans la fonction publique (délai maximum entre l'obtention du diplôme exigé pour le concours et le recrutement : 2 ans)

Ces bonifications sont exclues de la constitution du droit à pension, mais retenues en durée d'assurance liquidable et en durée d'assurance carrière.

Article L. 12 b) et 12 b) bis du Code des pensions civiles et militaires

Article 15-I 2° et 3° du décret du 26 décembre 2003 numéro 2003-1306

Enfants nés, adoptés ou pris en charge* à compter du 1^{er} janvier 2004

- Les périodes d'interruption ou de réduction d'activité, dans la limite de 3 ans par enfant, (ou positions statutaires sans services effectifs)

Ces périodes sont retenues en constitution du droit, en durée d'assurance liquidable, et en durée d'assurance carrière

Références juridiques :

Article L. 9 1°) et L. 11 du Code des pensions civiles et militaires Article 11 et 13 du décret du 26 décembre 2003 numéro 2003-1306

- Les femmes ayant accouché après leur recrutement bénéficient **d'une majoration de durée d'assurance pour enfant (MDAE) de 2 trimestres pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004.**

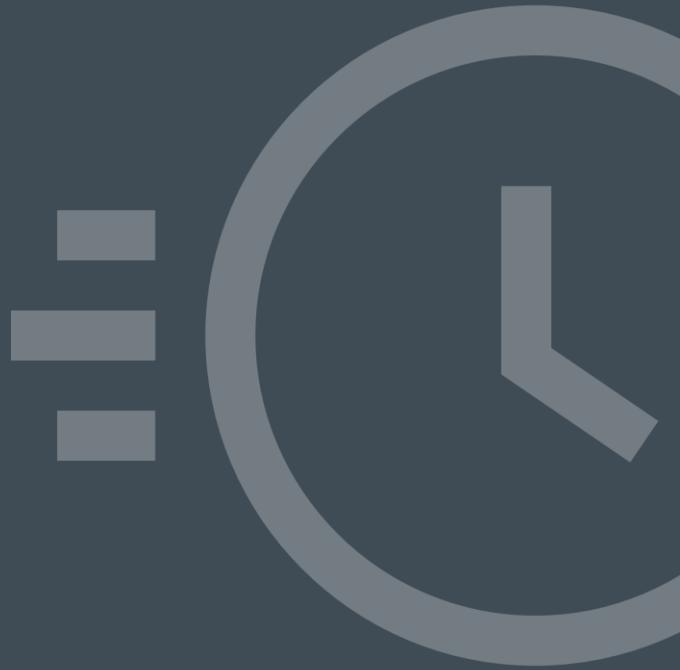
Cette majoration peut se cumuler avec la prise en compte gratuite et intégrale des périodes visées ci-dessus pour autant que celles-ci aient duré moins de 6 mois. (Si l'interruption d'activité est égale ou supérieure à 6 mois, la majoration n'est pas accordée dans le cadre du cumul).

La MDAE est exclue de la constitution du droit à pension et de la durée d'assurance liquidable, mais est retenue en durée d'assurance carrière

Article L.9 ter et R9 du Code des pensions civiles et militaires Article 21-I du décret du 26 décembre 2003

« b ter) Bonification d'un trimestre pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, pour les femmes fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement ; »

Le cumul emploi-retraite des fonctionnaires



Cumul libéralisé actifs

Actifs

A l'âge légal
Catégorie active



1 trimestre supplémentaire par génération à compter des assurés nés le 1^{er} septembre 1966

Sous réserve de justifier d'une durée de services actifs de 17 ans

Génération	Age d'ouverture de droit	Limite d'âge	Âge cumul libéralisé
En 1966	57 ans	62 ans	63 ans et 6 mois
Septembre- décembre 1966	57 ans et 3 mois	62 ans	63 ans et 6 mois
En 1967	57 ans et 6 mois	62 ans	63 ans et 9 mois
En 1968	57 ans et 9 mois	62 ans	64 ans
En 1969	58 ans	62 ans	64 ans
En 1970	58 ans et 3 mois	62 ans	64 ans
En 1971	58 ans et 6 mois	62 ans	64 ans
En 1972	58 ans et 9 mois	62 ans	64 ans
En 1973	59 ans	62 ans	64 ans
En 1974	59 ans	62 ans	64 ans
En 1975	59 ans	62 ans	64 ans

Cumul emploi-retraite

Cumul « libéralisé » (sans restriction) SI :

- liquidation des pensions auprès de la totalité des régimes de base et complémentaires obligatoires ;

ET

- A partir de l'AOD des sédentaires sans décote **ou** à l'âge d'annulation de la décote des sédentaires

Autre hypothèse :

- Bénéficie d'une pension personnelle civile ou CNRACL **d'invalidité**

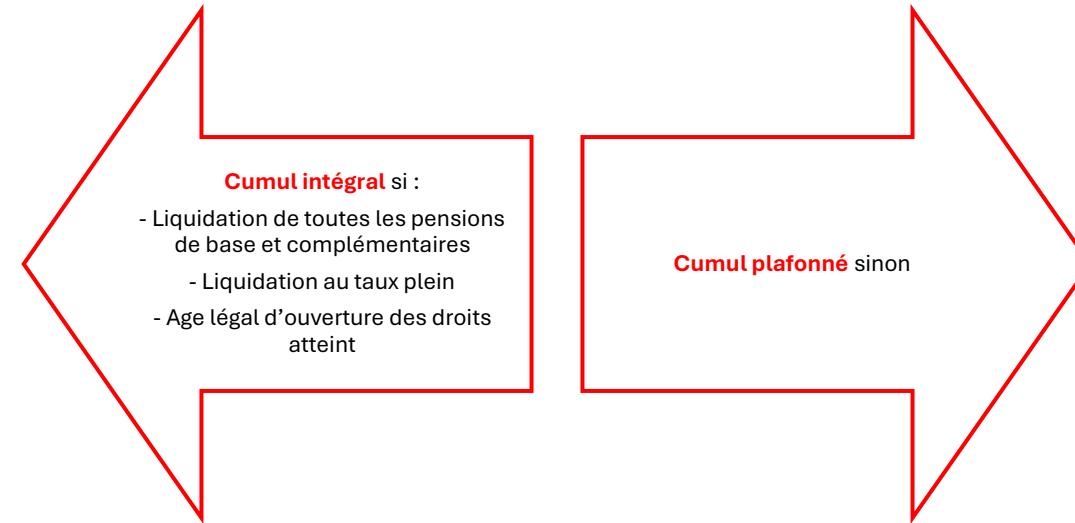
Cumul partiel si les conditions du cumul « libéralisé » ne sont pas respectées :

Plafond : rémunérations issues de l'activité reprise ne peuvent dépasser **1/3 du montant annuel brut de la pension de retraite de base, majoré de 7 950 €**

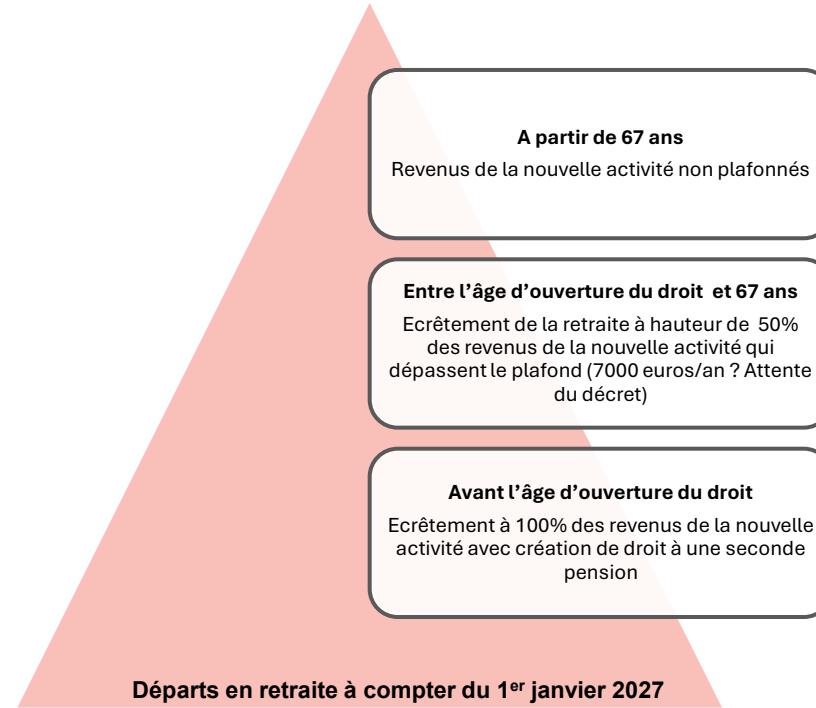
Si le plafond est dépassé, la Caisse de retraite (CNRACL/SRE) procède à une réduction du montant de la pension à concurrence dudit dépassement.

(la situation de l'assuré est vérifiée régulièrement et éventuellement modifiée en csq)

Cumul emploi retraite aujourd'hui



Réforme du cumul emploi retraite



Exemple

Liquidation de la pension au taux plein à l'âge d'ouverture des droits

Rémunération activité avant retraite : 48 000 brut annuel

Total des pensions de base et complémentaire/additionnelle : 36 000 brut annuel

Revenus de la nouvelle activité : 18 000 brut annuel

Aujourd'hui

- Revenus de la nouvelle activité non plafonnés
- Total pensions + revenus = 36 000 + 18 000 = **54 000 brut annuel**

Demain ?

- Revenus de la nouvelle activité : 18000 brut annuel = plafond de 7000 € est dépassé de 11 000 €
- Ecrêtement de 50% du dépassement = $11\ 000/2 = 5500\ €$
- On réduirait donc la pension de 5 500 €
- Soit un total de 30 500 € + 18 000 € = **48 500 € au lieu de 54 000 €**



Cumul emploi retraite dans la FP

- **Art. L84 CPCM tel que modifié par PLFSS** : « Sous réserve des dispositions du présent titre, les dispositions des articles L161-22 à L161-22-1-4 du code de la sécurité sociale s'appliquent à l'ensemble des personnes régies par le présent code »



Application aux fonctionnaires des règles de cumul du régime général

- **Art. L86 CPCM** : « (...) II. – En outre, par dérogation aux mêmes dispositions, peuvent cumuler intégralement le montant de leur pension avec des revenus d'activité : 1° Les titulaires de pensions civiles et militaires ou d'une solde de réforme allouées pour invalidité ; »

- **Art. L86 CPCM tel que modifié par le PLFSS** ne prévoit plus cette dérogation !

- **MAIS art. L161-22 III C du code de la sécurité sociale** : « peuvent cumuler entièrement leur pension avec les revenus professionnels et de remplacement 1° Les assurés mentionnés au (...) 5° de l'article L. 161-22-1-2 » = 5° Des titulaires de pensions civiles et militaires ou d'une solde de réforme allouées pour invalidité.



Maintien de la disposition dérogatoire pour les titulaires de pensions civiles au titre de l'invalidité

:

- cumul intégral de la pension et des revenus
- constitution de droits supplémentaires à la retraite



MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr