



Actualités statutaires

Le mensuel n° 339

L'essentiel du statut en date du 30 juin 2025

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Report et indemnisation des congés annuels

- Report des congés annuels non pris pour cause de maladie
- Report des congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale
- Indemnisation des congés non pris en fin de relation de travail
- Application des nouvelles règles aux agents contractuels
- Entrée en vigueur

À retenir

Accident de trajet d'un agent vivant en habitat collectif

À voir également

Textes officiels

- Parentalité des fonctionnaires stagiaires
- Sécurité dans les transports
- Nouveau formulaire CERFA d'arrêt de travail : conséquences dans la FPT
- Réforme de l'action de groupe
- Fiches de visite médicale
- Sapeurs-pompiers professionnels

Circulaires

- ASA pour douleurs menstruelles
- Plan canicule pour la fonction publique

Jurisprudence

- Prescription en matière disciplinaire
- Finalité des préconisations de la médecine du travail

Réponses ministérielles

- Régime indemnitaire des SPP et des agents de police municipale en cas de CMO

Foire aux questions

Report et indemnisation des congés annuels

Le [décret n° 2025-564](#) du 21 juin 2025 complété par un [arrêté](#) du même jour a pour objet de faire évoluer la réglementation nationale afin de **mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la législation et la jurisprudence européennes** en matière de report et d'indemnisation des congés.

Notre éclairage

Le ministre de la fonction publique a annoncé que « ce texte sera accompagné d'une **circulaire, en cours de rédaction**, pour remplacer les circulaires en vigueur » ([QE n° 1887 JO\(AN\) Q du 10 décembre 2024](#)). Aussi, les précisions qui figurent dans l'analyse qui suit n'ont qu'un **caractère indicatif dans l'attente de la publication de la circulaire de la DGAFP**.

La DGCL a, pour sa part, mis en ligne une fiche d'information signalant la publication des textes (lettre FPT, [Report et indemnisation des congés annuels](#), DGCL, juin 2025).

Report des congés annuels non pris pour cause de maladie

Le droit au report des **congés annuels acquis pendant un congé de maladie** (*) est désormais inscrit dans le statut des fonctionnaires territoriaux ([art. 5-1 nouveau du décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985).

La période de report est fixée à **15 mois** à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. Sa durée peut être **prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale**.

Le report est limité aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines de congé annuel** par période de référence.

(*) Les termes « congé de maladie » englobent tous les congés pour raison de santé (CMO, CLM, CGM, CLD et CITIS).

Notre éclairage

Il s'agit pour l'essentiel de la **reprise au niveau réglementaire des principes dégagés par le Conseil d'Etat** qui, en l'absence de transposition interne avait reconnu le droit au report des congés non pris pour cause de maladie dans les conditions fixées par la jurisprudence européenne ([avis n° 406009](#) du 26 avril 2017 analysé dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 262](#), juin 2017, p. 2).

Par rapport à l'état du droit résultant de l'avis du Conseil d'Etat précité, **deux aménagements** peuvent toutefois être relevés :

- point de départ de la période de report : 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 ;
- durée de la période de report : la durée de 15 mois peut être **dépassée en cas d'accord de l'employeur** (autorisation exceptionnelle).

Le décret envisage également le sort des **congés annuels acquis avant un congé de maladie** et que le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre. Le report s'exerce dans les mêmes conditions **à compter de la reprise des fonctions**.

Report des congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale

Notre éclairage

La prise en compte de cette situation fait suite à l'introduction dans le CGFP depuis le 24 avril 2024 du **maintien des droits acquis avant une absence pour motif parental ou familial** ([art. 36](#) de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 analysé dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 332](#), avril 2024, p. 2). Le soin de définir la limite du report revenait au règlement ([rapport Sénat n° 213](#) du 13 décembre 2023).

Compte tenu des termes de la loi précitée, sont concernés les agents ayant bénéficié d'un **congé parental ou de l'un des congés suivants** :

- | | |
|---|---|
| - congé de maternité ; | - congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; |
| - congé de naissance ; | - congé de présence parentale ; |
| - congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; | - congé de solidarité familiale ; |
| - congé d'adoption ; | - congé de proche aidant. |

A la une

Le dispositif est plus favorable qu'en cas de maladie : les **congés annuels acquis avant un congé pour responsabilité parentale ou familiale** peuvent être **intégralement reportés** c'est-à-dire sans la limite des 4 premières semaines de congé annuel ([art. 5-1 précité du décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985).

Les autres règles concernant la période de report s'appliquent : durée de 15 mois à compter de la reprise des fonctions et prolongation possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Le report des **congés annuels acquis pendant le congé pour responsabilité familiale ou parentale** (hors congé parental) s'exerce dans les mêmes conditions (report intégral, période de 15 mois, dérogation exceptionnelle possible) sauf en ce qui concerne le point de départ de la période de report, fixé à la date de reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Indemnisation des congés non pris en fin de relation de travail

Le décret instaure également un droit à indemnisation lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la cessation d'activité ([art. 5-2 nouveau du décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985).

L'indemnisation est limitée aux droits non-utilisés relevant des **4 premières semaines de congé annuel** par période de référence sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

Notre éclairage

A la différence de celles instituant le report, les dispositions introduisant le régime d'indemnisation **ne précisent pas de motifs particuliers justifiant l'impossibilité de prendre les congés**. Toutefois, compte tenu à la fois de l'architecture du décret (les deux articles se suivent) et de l'objet des directives dont le texte vise à assurer la transposition ([directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et [directive 2019/1158 du 20 juin 2019](#) relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants), il s'agirait à notre sens des mêmes motifs que ceux prévus dans le cadre du report. En d'autres termes, les **congés indemnifiables** seraient les congés que le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre avant la fin de travail **du fait d'un congé de maladie ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale**.

Pour rappel, l'indemnisation a également été admise par le juge administratif lorsque l'impossibilité de prendre les congés annuels avant la fin de la relation de travail résulte d'un **motif tiré de l'intérêt du service** considéré au même titre que la maladie comme indépendant de la volonté de l'agent ([CAA Marseille n° 15MA02573](#) du 6 juin 2017 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 264](#), septembre 2017, p. 4). Ce cas d'ouverture ne semblant pas relever du décret pour les raisons évoquées précédemment, l'indemnisation continuerait de **reposer sur les principes de la jurisprudence antérieure** (voir ci-dessous).

Sous réserve de confirmation par une source officielle, coexisteraient ainsi deux modes d'indemnisation selon le motif de l'impossibilité de prendre les congés annuels avant la fin de la relation de travail (maladie, responsabilité familiale/parentale d'une part ou intérêt du service, d'autre part).

Par ailleurs, le décret ne précise pas le **motif de la fin de la relation de travail**. Pour rappel, ont notamment été considérées par le juge administratif comme ouvrant droit à l'indemnisation :

- l'admission à la retraite ([CAA Paris n° 15PA00448](#) du 31 juillet 2015, [CAA Marseille n° 15MA02573](#) du 6 juin 2017, [CAA Nancy n° 19NC03752](#) du 21 juillet 2022) ;
- la mutation ([CE n° 374743](#) du 7 décembre 2015) ;
- la réintégration après un détachement ([TA Cergy-Pontoise n° 1804150](#) du 3 décembre 2019) ;
- la radiation des cadres pour abandon de poste ([CAA Bordeaux n° 19BX00519](#) du 17 mai 2021).

A la une

Les **modalités de calcul de l'indemnité compensatrice** pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025.

Notre éclairage

Pour rappel, **en l'absence de disposition législative ou réglementaire applicable aux fonctionnaires**, la **jurisprudence administrative** faisait référence à la « rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre », « soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net » (notamment [CAA Bordeaux n° 14BX03684](#) du 13 juillet 2017 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 263](#), juillet-août 2017, p.10, [CAA Nancy n° 19NC03752](#) du 21 juillet 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 318](#), septembre 2022, p. 10).

La **formule de calcul** est la suivante :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (**rémunération mensuelle brute** x 12) / 250

La **rémunération de référence** est la dernière **rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet**. Sont prises en compte, le cas échéant, les **évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire** de l'agent intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

La rémunération de référence inclut le **traitement et ses accessoires** (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le **régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités désignées par leur objet** :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail à l'exception des indemnités pour heures supplémentaires annualisées (HSA) d'enseignement ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail ;
- 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 versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.

Notre éclairage

En conséquence, **peuvent être considérés comme exclus de l'assiette** de la rémunération :

- le **complément indemnitaire annuel** (CIA) du RIFSEEP. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est en revanche prise en compte ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPICS) ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- les heures complémentaires ;
- les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants artistiques ;
- l'indemnité complémentaire pour élections (ICPE) ;
- les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'indemnité de sujétions horaires ;
- l'indemnité de mobilité ;
- les primes dites de fin d'année ou « treizième mois » ;
- l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité).

Par ailleurs, la rémunération de référence incluant le traitement, il convient de prendre en compte la **nouvelle bonification indiciaire** (NBI) ainsi que le **complément de traitement indiciaire** (CTI).

A la une

Sont également exclues de l'assiette de la rémunération de référence par le décret :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- la participation de l'employeur au financement des garanties de la protection sociale complémentaire (PSC) ;
- les indemnités versées dans le cadre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Notre éclairage

A cette liste des éléments exclus de l'assiette, peuvent être ajoutés les **avantages en nature**.

Application des nouvelles règles aux agents contractuels

Le décret **supprime** le fondement juridique de l'indemnité compensatrice de congés annuels pour les agents contractuels (2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} alinéas de l'[article 5](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Notre éclairage

A notre sens, l'explication réside dans le **renvoi opéré par le 1^{er} alinéa de l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988** aux conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux qui a pour effet de **rendre applicables aux agents contractuels les nouvelles dispositions** issues du décret et de l'arrêté du 21 juin 2025.

C'est pourquoi n'a pas été supprimée la précision figurant dans le statut des agents contractuels selon laquelle « l'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent » (ancien 6^{ème} alinéa de l'article 5 du décret du 15 février 1988 devenu le 2nd).

Dans le sens de l'alignement des droits des agents contractuels sur ceux des fonctionnaires, la **notice accompagnant la publication du décret** mentionne au titre des publics concernés « les fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique ».

La suppression des dispositions propres aux agents contractuels a notamment pour effet de ne plus exclure du bénéfice de l'indemnité compensatrice ceux d'entre eux qui ont été **licenciés pour motifs disciplinaires**.

Lorsque les **besoins de l'activité** excluent par principe la prise de congés annuels durant la période d'engagement de l'agent contractuel (saisonnier ou remplaçant, notamment), **le droit à indemnisation et, par suite, les modalités de calcul de celle-ci** ne semblent pas prévus : les dispositions du décret du 15 février 1988 relatives à l'indemnité compensatrice de congés annuels (« le dixième ») ont été supprimées depuis le 23 juin 2025 et ce cas d'ouverture (impossibilité de prendre les congés en raison de l'intérêt du service) n'apparaît pas comme relevant des hypothèses d'indemnisation du décret du 21 juin 2025 (pour plus de précisions sur ce point, voir ci-contre à propos de l'indemnisation des congés des fonctionnaires).

C'est **sur le fondement de la jurisprudence administrative** évoquée précédemment à propos des fonctionnaires lorsque l'impossibilité de prendre les congés annuels avant la fin de la relation de travail résulte d'un **motif tiré de l'intérêt du service** que les agents contractuels bénéficieraient désormais de l'indemnisation de leurs congés annuels non pris ([CAA Marseille n° 15MA02573](#) du 6 juin 2017).

S'agissant des **modalités de calcul**, pourrait être retenue conformément à la jurisprudence précitée concernant les fonctionnaires, la « rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre », « soit un taux journalier égal au **trentième de son traitement net** » ([CAA Bordeaux n° 14BX03684](#) du 13 juillet 2017, [CAA Nancy n° 19NC03752](#) du 21 juillet 2022).

Entrée en vigueur

Le décret et l'arrêté entrent en vigueur le **23 juin 2025**.

Une **disposition transitoire** est prévue pour le **report du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale (art. 11)** : le décret s'applique aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024 (date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 précitée qui a introduit dans le CGFP la garantie du fonctionnaire à conserver le bénéfice des droits acquis avant le placement dans l'un de ces congés).

 [Décret n° 2025-564](#) et [arrêté](#) du 21 juin 2025 publiés au Journal officiel du 22 juin 2025

Notre éclairage

Voir le tableau ci-après pour une **synthèse des principales dispositions du décret**.

		Report		Indemnisation	
Congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie		Congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilité familiale ou parentale		Congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail du fait d'un congé de maladie	
Congés annuels acquis avant le congé de maladie	Congés annuels acquis pendant le congé de maladie	Congés annuels acquis avant le congé pour responsabilité familiale ou parentale	Congés annuels acquis pendant le congé pour responsabilité familiale ou parentale	Congés annuels indemnissables Congés annuels non consommés qui auraient pu être utilisés dans le cadre du report de 15 mois (ou de la dérogation exceptionnelle)	
Durée de la période de report					
15 mois (dérogation possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale)					
Point de départ de la période de report					
A compter de la reprise des fonctions	A compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année ou titre de laquelle le congé est dû)	A compter de la reprise des fonctions	A compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année ou titre de laquelle le congé est dû)		
Limite au report					
4 premières semaines de congé annuel non utilisé par période de référence		Pas de limite		Limite à l'indemnisation 4 premières semaines de congé annuel non utilisé par période de référence	
				Pas de limite	

A retenir

Accident de trajet d'un agent vivant en habitat collectif

L'accident dont a été victime un fonctionnaire **dans les parties communes de l'immeuble** collectif où il réside est un accident de service **dès lors qu'il a franchi le seuil de son appartement** pour se rendre à son travail.

Dans le cas d'espèce, l'agent a été heurté par la fermeture soudaine de la porte automatique basculante du parking de sa résidence où il stationnait sa moto et s'est fracturé le pied droit.

 [CE n° 494081](#) du 27 juin 2025

Notre éclairage

A notre connaissance, c'est la **première fois que le Conseil d'Etat se prononce sur la question** de savoir où commence (et où finit) le parcours domicile-travail pour la reconnaissance de l'accident de trajet **lorsque le fonctionnaire réside dans un immeuble collectif d'habitation.**

Dans sa décision du 27 juin 2025, le Conseil d'Etat confirme la solution adoptée par la CAA de Marseille, étant précisé que cette même cour s'était déjà exprimée dans le même sens à l'occasion d'une autre affaire ([CAA Marseille n° 21MA02328](#) du 4 juillet 2022 analysé dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 316](#), juillet-août 2022, p. 12 et concernant une chute dans l'escalier des parties communes).

Parentalité des fonctionnaires stagiaires

Le décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 porte sur le congé parental et le congé non rémunéré pour élever un enfant des fonctionnaires stagiaires des trois versants de la fonction publique (modification des art. 12 et 13 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale).

Il prévoit les deux évolutions suivantes :

- **prise en compte de la période de congé parental** en totalité (au lieu de la moitié auparavant) **pour l'avancement d'échelon à la titularisation**, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière (renvoi à l'art. L 515-8 du CGFP) ;
- augmentation à 12 ans (au lieu de 8) de **l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé sans traitement pour l'élever**.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le **5 mai 2025** (lendemain de la publication du décret).

 [Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 publié au Journal officiel du 4 mai 2025](#)

Notre éclairage

Le décret transpose dans le statut des fonctionnaires stagiaires les évolutions de même nature intervenues en faveur des **fonctionnaires titulaires** ([décret n° 2020-529](#) du 5 mai 2020 analysé dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 293](#), mai 2020, p. 2) et des **agents contractuels** ([décret n° 2022-1153](#) du 12 août 2022 analysé dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 317](#), juillet-août 2022, p. 3).

Les nouvelles modalités de prise en compte de la période de congé parental s'appliqueront aux fonctionnaires stagiaires **dont la titularisation sera prononcée à compter du 5 mai 2025**. En l'absence de dispositions précisant les **conditions d'entrée en vigueur du décret pour les fonctionnaires en stage le 5 mai 2025**, il peut être considéré que la valorisation interviendra quelles que soient les dates des périodes au cours desquelles les agents ont été placés en congé parental.

Sûreté dans les transports

Plusieurs dispositions de la loi n° 2025-379 du 28 avril 2025 sont susceptibles de concerner les agents territoriaux, parmi lesquelles :

- extension des **prérogatives des agents de police municipale** : faculté d'interdire l'accès des gares et stations à certains contrevenants aux règles de la police du transport ([art. 4](#)) et de procéder sur les lignes et dans les gares à l'inspection visuelle des bagages et, avec l'accord de la personne concernée, à leur fouille ([art 8](#)) ;
- possibilité pour les exploitants des services de transports de conclure des conventions avec les communes ou les EPCI pour encadrer le **libre accès des agents de la police municipale et des gardes champêtres aux espaces de transport et aux trains** ([art. 7](#)) ;
- faculté pour le ministère public d'informer les personnes publiques (ou privées) chargées d'une mission de service public de transport de voyageurs des décisions judiciaires portant suspension, annulation ou interdiction de délivrance d'un **permis de conduire** concernant les conducteurs qu'elles emploient ([art. 23](#)) ;
- création d'une **incapacité d'exercice de la fonction de conducteur de véhicule de transport public** pour toutes les personnes définitivement condamnées pour des infractions violentes, sexuelles ou à caractère terroriste si elles sont en contact habituel avec des mineurs ou des majeurs vulnérables, délivrance d'une « attestation d'honorabilité » ([art. 25](#)).

 [Loi n° 2025-379 du 28 avril 2025 publiée au Journal officiel du 29 avril 2025](#)

Notre éclairage

Selon l'**échancier du texte** en ligne sur le site [Légifrance](#), deux des cinq articles de la loi évoqués ci-dessus donneront lieu à des **décrets d'application** : art. 4 (contravention en cas de refus d'obtempérer à l'interdiction d'entrer dans les gares et stations) et art. 25 (« attestation d'honorabilité » pour les conducteurs de véhicule de transport public en contact avec des mineurs ou des majeurs vulnérables).

A défaut de dispositions spécifiques, les autres articles signalés entrent en vigueur le 30 avril 2025 (lendemain de la publication de la loi).

Nouveau formulaire CERFA d'arrêt de travail : conséquences dans la FPT

Le décret n° 2025-58 du 28 juin 2025 a pour objet de rendre obligatoire l'utilisation par les professionnels de santé d'un **nouveau formulaire sécurisé pour les arrêts de travail prescrits sur support papier** lorsque le recours au format dématérialisé n'est pas possible (réécriture de l'[art. R 321-2 du code de la sécurité sociale](#)).

En outre, l'assuré doit faire parvenir à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) l'**original du formulaire sécurisé** remis par le médecin prescripteur.

Le décret est applicable aux arrêts de travail prescrits ou renouvelés **à compter du 1^{er} juillet 2025**.

 [Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 publié au Journal officiel du 29 juin 2025](#)

Dans une information publiée le 1^{er} juillet, l'Assurance Maladie a annoncé une **période de tolérance jusqu'au 31 août 2025** : les anciens formulaires seront encore acceptés durant les mois de juillet et août mais **non les scans ou photocopies** qui, « dès le 1^{er} juillet, sont considérés comme des faux ».

« Mais, **à compter du 1^{er} septembre 2025**, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur pour qu'il réalise un avis d'arrêt de travail au bon format. Elle informera aussi le patient, qui devra renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire fourni par son médecin ».

L'assurance Maladie précise enfin que **dans 8 cas sur 10, l'avis d'arrêt de travail est envoyé de façon dématérialisée** par les professionnels de santé à partir de leur ordinateur. La **consultation à domicile** est citée comme exemple de situation où le recours à un arrêt de travail électronique n'est pas possible.

 [Site Ameli, « Arrêt de travail : le formulaire papier en version sécurisée devient obligatoire », 1^{er} juillet 2025](#)

Notre éclairage

Le recours au nouveau formulaire papier s'imposera aux **agents relevant du régime général de la sécurité sociale** dans les cas où la télétransmission n'est pas possible (consultations à domicile, bulletins d'hospitalisation, pannes informatiques) : si l'arrêt de travail n'est pas accepté par la CPAM, l'agent (ou la collectivité en cas de subrogation) ne pourra prétendre aux indemnités journalières (IJSS).

Cette situation pourra aussi avoir pour effet de **priver l'agent contractuel du traitement versé par l'employeur** sous déduction des IJSS compte tenu de l'articulation entre protection sociale et protection statutaire depuis 2007. Pour rappel, le statut des agents contractuels prévoit l'obligation pour les agents de **communiquer à leur employeur le montant des IJSS** allouées par la CPAM et la possibilité pour l'autorité territoriale de **suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées** ([art. 12 modifié du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)). Si l'agent n'a pas eu recours au nouveau formulaire papier ou n'a pas respecté les modalités de transmission à la CPAM (scans ou photocopies), les IJSS ne lui seront pas versées et il ne sera donc pas en mesure de produire à l'employeur le relevé de la CPAM.

La transposition de ce raisonnement aux **fonctionnaires affiliés au régime général** (Ircantec) n'est pas certaine au regard de leur statut qui ne prévoit pas la même articulation entre protection sociale et protection statutaire ([art. 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)).

Cette incertitude n'existe pas pour les **assistants maternels et familiaux** : en pareil cas, ils ne pourront pas percevoir les indemnités complémentaires aux IJSS compte tenu des conditions d'octroi et de calcul de celles-ci ([art. R. 422-10 du CASF](#), [art. L 1226-1 du code du travail](#)).

En revanche, l'évolution du formulaire d'arrêt de travail n'aura **aucune conséquence pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL) en cas de maladie ordinaire** : selon les informations recueillies auprès de l'Assurance Maladie, seul le volet 1 est sécurisé, **les volets 2 et 3 transmis à l'employeur conservant leur format habituel**. De même, l'interdiction des scans ou des photocopies n'a de portée que dans les relations avec la CPAM et ne concerne donc que les assurés du régime général. En cas de doute sur un avis d'arrêt de travail transmis par un fonctionnaire CNRACL, la collectivité peut **prendre contact avec le médecin prescripteur** pour en vérifier l'authenticité.

Cette évolution n'aura pas davantage d'incidence **en cas d'accident ou de maladie professionnel(le)** : il ne pourra être reproché à un fonctionnaire CNRACL de ne pas avoir adressé à son employeur la version sécurisée du volet 1 puisque l'usage même du formulaire de la CPAM ne s'impose pas **pour l'octroi du CITIS** : « **aucun formalisme** n'est imposé par l'[article 37-2 du décret 87-602 du 30 juillet 1987](#) relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. [Aussi, l'employeur ne pouvait refuser d'accorder le bénéfice du CITIS] au motif que le certificat médical n'avait pas été établi sur le formulaire CERFA idoine » dès lors que figuraient dans la déclaration d'accident adressée par l'agent toutes les mentions prévues par l'article précité du décret du 30 juillet 1987 (nature et siège des lésions et, le cas échéant, durée probable de l'incapacité de travail) ([TA Lille n° 2203067 du 5 novembre 2024](#)).

Réforme de l'action de groupe

Notre éclairage

Pour rappel, l'action de groupe peut se définir comme une action en justice, exercée par une association ou une entité assimilée, pour le compte d'un ensemble de personnes victimes de dommages de même nature causés par un même auteur en raison d'un manquement de ce dernier à ses obligations légales ou contractuelles. Elle peut être exercée afin d'obtenir soit la cessation du manquement, soit la réparation des préjudices, soit les deux.

A l'origine réservée aux associations de défense des consommateurs, l'action de groupe a été ouverte en 2016 aux **organisations syndicales** en matière de **lutte contre les discriminations, y compris lorsqu'elles sont imputables à un employeur public** et en matière de **protection des données personnelles** (art. 88 et 91 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle).

L'article 16 de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 vise à **réformer le cadre juridique de l'action de groupe** : institution d'un régime unique applicable en toute matière, extension du champ d'application de l'action de groupe, mise en conformité avec le droit européen.

L'une des modifications apportées par la loi porte sur le **champ d'application de l'action de groupe susceptible d'être exercée par les organisations syndicales**.

Outre la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles, « la cessation du **manquement d'un employeur** ou [...] la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous [son] autorité » peut désormais faire l'objet de l'action de groupe d'une organisation syndicale.

Sont visées pour la fonction publique les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives au sens de l'[article L. 221-1 du CGFP](#), c'est-à-dire celles qui ont qualité, au niveau national, pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants des employeurs des trois versants.

L'article 16 est applicable aux seules **actions intentées après le 2 mai 2025** (date de publication de la loi).

 [Art. 16](#) de loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 publiée au Journal officiel du 2 mai 2025

Notre éclairage

La formulation très générale de la disposition couvre **tout manquement susceptible d'être avoir été commis par un employeur à ses obligations légales ou réglementaires** dès lors qu'il concerne plusieurs agents. L'étude d'impact du projet de loi ne permet pas d'anticiper les conséquences de cette ouverture de l'action de groupe dans la mesure où la disposition ne figurait pas dans le texte initial.

A titre indicatif, **le nombre d'actions de groupe intentées depuis 2014 s'élève à 21**, dont 14 en matière de droit de la consommation, 3 dans le domaine de la santé, 2 dans le domaine des discriminations et 2 dans le domaine de la protection des données personnelles ([rapport d'information n° 3085](#), 11 juin 2020, Assemblée nationale).

Fiches de visite médicale

Un arrêté du 3 mars 2025 prévoit de nouveaux modèles de documents remis lors des visites médicales réalisées par les services de prévention et de santé au travail.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

 [Arrêté du 3 mars 2025](#) publié au Journal officiel du 15 mars 2025

Notre éclairage

Dans les collectivités territoriales, l'utilisation de ces nouveaux modèles ne s'impose que pour les agents de droit privé. A l'exception des assistants maternels et familiaux dans le cadre de la visite de reprise après un congé pour raison de santé (par renvoi de l'[article R. 422-10 du CASF](#)), **les agents publics territoriaux ne sont pas concernés.**

En effet, l'arrêté du 3 mars 2025 est pris en application d'articles qui figurent dans le **livre VI de la quatrième partie du code du travail** consacré aux services de prévention et de santé au travail. Or, les employeurs et les agents publics territoriaux relèvent en matière de santé et de sécurité des règles définies par les **livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail** et par les textes réglementaires pris pour leur application ([art. L. 811-1 du CGFP](#) et [art. 3 du décret n° 85-603](#) du 10 juin 1985).

Les services de médecine préventive des collectivités territoriales exercent leurs missions à l'égard des agents publics selon des modalités qui leur sont propres (art. 14 à 26-1 du [décret du 10 juin 1985](#) précité).

Sapeurs-pompiers professionnels

Trois décrets concernant les sapeurs-pompiers professionnels ont été publiés le 13 juin 2025 :

- [décret n° 2025-523](#) du 11 juin 2025 relatif à l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers ;
- [décret n° 2025-524](#) du 11 juin 2025 relatif aux sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ;
- [décret n° 2025-525](#) du 11 juin 2025 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des services d'incendie et de secours.


ASA pour douleurs menstruelles

Dans une circulaire du 21 mai 2025, la DGCL enjoint aux préfets de s'opposer systématiquement aux **délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence (ASA) « santé menstruelle »** en adressant un recours gracieux aux collectivités concernées (demande d'abrogation) puis, le cas échéant, **en saisissant le tribunal administratif** (référé-suspension).

La DGCL rappelle le **cadre légal en vigueur** qui ne donne pas compétence au pouvoir réglementaire local pour créer des motifs d'ASA dans le droit fil des **décisions rendues par plusieurs tribunaux administratifs** ([TA Grenoble n° 2500479 et 2500481](#) du 17 février 2025, [TA Toulouse n° 2406364, 2406581 et 2406584](#) du 20 novembre 2024).

Selon la DGCL, l'« outil statutaire le plus adapté » à la situation des agents souffrant de règles douloureuses est le **congé de maladie ordinaire (CMO) fractionné par journée ou demi-journée** ([circulaire MCTB0600027C](#) du 13 mars 2006). Cette modalité du CMO accordée sur présentation d'un certificat médical et, éventuellement après avis du conseil médical, permet de n'appliquer la journée de carence qu'une seule fois.

Sont également évoqués les aménagements des modalités de travail tel que le **recours au télétravail**, le cas échéant au-delà de trois jours par semaine après avis du médecin du travail ([art. 4](#) du décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

 [Circulaire DGCL n° 25-004414-D](#) du 21 mai 2025 *contrôle de légalité des délibérations instaurant des autorisations spéciales d'absence pour des congés relatifs à la « santé menstruelle ou gynécologique »*

Notre éclairage


L'aménagement des modalités de travail peut aussi consister en un **assouplissement des horaires en fonction de l'état de santé** de la personne sous réserve de l'accord du chef de service ([QE n° 2573](#) publiée au JO(S) du 20 mars 2025).

Voir aussi, le jugement du [tribunal administratif de Strasbourg n° 2407417](#) du 24 juin 2025 qui statue dans le même sens que les décisions précitées.

Plan canicule pour la fonction publique

Dans une circulaire du 30 juin 2025, la DGAFP dresse une liste de **mesures à prendre par les employeurs pour protéger les agents publics** des effets des fortes chaleurs.

La liste de ces recommandations figure en annexe de la circulaire. Une **version actualisée** est accessible sur le [site de la DGAFP](#).

 [Circulaire DGAFP du 30 juin 2025](#), *vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule*

Notre éclairage

La circulaire fait suite à la publication du [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) complété par un [arrêté du même jour](#) qui renforce les obligations des employeurs privés à compter du 1^{er} juillet. Compte tenu de leur insertion au sein de la quatrième partie du code du travail, ces nouvelles dispositions sont également applicables par renvoi dans la fonction publique territoriale ([art. L. 811-1](#) du CGFP, [art. 3 du décret n° 85-603](#) du 10 juin 1985).

Voir aussi le [communiqué de presse du ministère du travail](#).

Prescription en matière disciplinaire

Notre éclairage

Pour rappel, depuis le 22 avril 2016, le statut de la fonction publique prévoit qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée à l'encontre d'un fonctionnaire* au-delà d'un **déla****i de trois ans à compter de la date où l'administration a eu connaissance des faits** passibles de sanction ([art. 36](#) de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 dite loi « déontologie » modifiant [art 19](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 codifié à l'[art. L. 532-2](#) du CGFP).

La même source prévoit en outre l'**interruption du délai (et non sa suspension) en cas de poursuites pénales** pour les mêmes faits. Dans cette hypothèse, l'intégralité du délai de trois ans recommence à courir **à compter de l'intervention d'une décision mettant définitivement fin à la procédure pénale** (classement sans suite, non-lieu, acquittement, relaxe ou condamnation).

^(*) Ce « droit à l'oubli » a été consacré le 15 août 2022 dans le statut des agents contractuels ([art. 22](#) du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant [art. 36](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Selon un arrêt du Conseil d'Etat en date du 24 juin 2025, il convient d'entendre par « **décision définitive** » au sens de l'[art. L. 532-2](#) du CGFP précité, une « **décision devenue irrévocable** ».

Notre éclairage

Une décision juridictionnelle peut être qualifiée comme irrévocable lorsqu'elle n'est pas susceptible de recours ordinaire (appel) ou extraordinaire (cassation), que les recours aient été exercés ou que les délais aient expiré.

En second lieu (et c'est l'apport essentiel de sa décision), le Conseil d'Etat explicite les **effets des poursuites pénales sur la computation du délai de prescription disciplinaire** en distinguant les **deux situations** suivantes :

- des poursuites pénales ont été engagées avant ou après que l'administration ait eu connaissance des faits : la prescription disciplinaire est interrompue et un nouveau délai de trois ans commence à courir **à compter de la date à laquelle la décision pénale est devenue irrévocable**. Dans cette situation, peu importe la date à laquelle l'administration prend connaissance de la décision définitive du juge pénal ;
- l'administration ne prend connaissance des faits passibles de sanction disciplinaire qu'à l'occasion de la découverte de l'existence d'une condamnation définitive pour ces mêmes faits : la prescription commence à courir **à compter de la date où l'administration est informée de cette condamnation**.

Notre éclairage

Pour rappel, l'**information des administrations par l'autorité judiciaire des condamnations** dont leurs agents font l'objet est par principe facultative ([art. 11-2 I](#) du code de procédure pénale) sauf lorsque la protection des mineurs est en jeu ([art. 706-47-4](#) du même code).

Ce double dispositif d'information, facultatif et obligatoire, est en vigueur **depuis le 20 mai 2016** (voir la [circulaire NOR : JUSD1622465C](#) du 4 août 2016 de présentation des dispositions de procédure pénale de la [loi n° 2016-457](#) du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs et de son [décret d'application n° 2016-612](#) du 18 mai 2016).

Auparavant, l'information des administrations reposait sur des **préconisations du ministère de la justice adressées aux parquets par voie de circulaires** (pour la dernière en date, voir [circulaire NOR : JUSD1506570C](#) du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics).

Enfin, il ressort de l'arrêt du Conseil d'Etat que pour **déterminer si des faits sanctionnés disciplinairement étaient prescrits ou non**, il convient de prendre en compte la date à laquelle l'agent a été avisé de l'engagement de la procédure disciplinaire à son encontre, soit la **date de notification du courrier** (et non la date du courrier).

 [Conseil d'Etat n° 476387](#) du 24 juin 2025

Notre éclairage

S'agissant de la computation des délais pour des **faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la prescription triennale en 2016**, le Conseil d'Etat rappelle le principe énoncé dans sa décision du 11 octobre 2018 ([CE n° 420148](#) du 12 octobre 2018 signalé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 278](#), décembre 2018, p. 7).

Finalité des préconisations de la médecine du travail

Ne méconnaît pas son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses agents, l'administration qui s'abstient de mettre en œuvre une préconisation du médecin du travail qui n'est pas justifiée par l'état de santé de l'agent.

Dans le cas d'espèce, le médecin du travail avait émis un avis suivant lequel l'état de santé d'un agent départemental était compatible avec son poste de travail sous réserve de la préconisation suivante : « **attribution d'une place de parking dans l'enceinte l'hôtel du département** », la fiche de visite ne comportant **aucune précision sur l'état de santé de l'intéressé en lien avec la préconisation formulée**.

De plus, la demande adressée à l'employeur par l'agent mettait en avant des **considérations exclusivement pratiques, et non médicales** : nécessité de « chercher des emplacements très éloignés de l'hôtel du département pour repartir aussitôt en tournée dans les services du département les après-midi », « éventualité d'une météo défavorable », ou encore « extension de l'aire de stationnement payant sur la ville ».

Prononcé dans ces circonstances, le refus de l'employeur était légal.

 [TA Limoges n° 2300523](#) du 24 juin 2025

Notre éclairage

Pour rappel, les aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin du travail est habilité à proposer sont « **justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents** » ([art. 24 du décret n° 85-603](#) du 10 juin 1985).

Régime indemnitaire des SPP et des agents de police municipale en cas de CMO

Le ministre de l'Intérieur précise les conséquences de la réforme de la rémunération en congé de maladie ordinaire (CMO) dans la fonction publique (passage à 90 % du traitement) sur le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) en reprenant les termes d'une [lettre d'information de la DGCL du 25 juin 2025](#) qui concerne les SPP mais aussi les policiers municipaux et les gardes champêtres.

Du fait de l'absence de corps à l'État exerçant des fonctions équivalentes, le régime indemnitaire de ces agents **n'est pas soumis au principe de parité** et relève de dispositions réglementaires spécifiques ([décret n° 90-850](#) du 25 septembre 1990). C'est pourquoi l'[article 1^{er} du décret 2010-997](#) du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État [...] dans certaines situations de congés, qui prévoit que le régime indemnitaire est établi dans les mêmes proportions que le traitement, ne leur est pas applicable.

La DGCL en a tiré la conclusion que « le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux non soumis au principe de parité (SPP et police municipale) **n'est pas impacté par la réduction à 90 %** du traitement pendant les trois premiers mois du CMO » : le maintien intégral du régime indemnitaire reste possible et les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'étant pas liés par les dispositions précitées de l'Etat « n'ont pas à délibérer pour ajuster les montants et taux du régime indemnitaire [de ces fonctionnaires territoriaux] ».

 [QE n° 7767](#), [n° 7768](#) [n° 7769](#), [7914](#) et [8172](#) publiées au [JO\(AN\)](#) Q du 22 juillet 2025 et [QE n° 5173](#) publiée au [JO\(S\)](#) du 24 juillet 2025

Notre éclairage

Peu de temps auparavant, le ministre de l'Intérieur s'était exprimé dans le même sens à propos des SPP mais **avec la réserve suivante** : « il n'en demeure pas moins que la très grande majorité des indemnités composant le régime indemnitaire des SPP est calculée en pourcentage du traitement et est **donc mécaniquement maintenue à 90 %**. Dès lors, à l'exception des indemnités fondées sur des montants ou expressément maintenues, celles basées sur un pourcentage de traitement sont mécaniquement maintenues à 90 % ». ([QE n° 6590](#) et [n° 7024](#) [JO\(AN\)](#) Q du 3 juin 2025, [QE n° 4724](#) et [n° 4896](#) [JO\(S\)](#) Q du 3 juin 2025, [QE n° 5181](#) [JO\(S\)](#) Q du 3 juillet 2025).

Cette **distinction selon le mode de calcul des primes** ne ressort pas de la lettre d'information de la DGCL mise en ligne par la suite. Elle pouvait laisser entendre que l'**indemnité de feu**, l'**indemnité de logement**, la **prime de fonctionnalisation** des directeurs et directeurs adjoints des services d'incendie et de secours (SIS) ou encore la part fixe de l'**indemnité spéciale de fonction et d'engagement** (ISFE) de la police municipale devaient être réduites dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé de maladie ordinaire ([art. 6-3](#) et [6-6](#) du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990, [art. 14](#) du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 et [art. 3](#) du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024).

En tout état de cause, il s'agit d'un **changement de doctrine administrative** puisqu'en 2018, le ministère de l'Intérieur avait considéré que les limites imposées par le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat ne permettaient pas aux conseils d'administration des SIS de prévoir un dispositif de maintien des primes durant les congés pour raison de santé des SPP plus favorable que celui issu du décret du 26 août 2010 précité ([QE n° 02231](#) [JO\(S\)](#) du 29 mars 2018).

Foire aux questions

Cette page est rédigée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG à partir des onglets suivants : « Gérer les ressources humaines », « L'expertise statutaire du CIG », « Le conseil statutaire » et « Les publications du service ».

- Un agent contractuel en congé sans rémunération pour maladie génère-t-il des droits à congés annuels ?

NON. Les périodes de congé sans traitement ne génèrent pas de droit à congés annuels (articles 5, 11, 13 et 28 I du décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

- Quel est le sort de la NBI en cas de congé de maladie de l'agent bénéficiaire ?

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne constitue pas un avantage statutaire et comporte un caractère temporaire qui s'interrompt avec la cessation des fonctions y ouvrant droit (article 2 al. 3 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, article 3 al. 3 du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006, article 1^{er} du décret n° 93-863 du 18 juin 1993, CE n° 340802 du 12 décembre 2012).

Il résulte de l'article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 que le bénéfice de la NBI n'est maintenu à l'agent qu'en cas de congé de maladie ordinaire et de congé de longue maladie tant que ce dernier n'est pas encore remplacé dans ses fonctions.

Le juge administratif a récemment étendu cette solution au congé pour invalidité temporaire imputable au service (TA Dijon n° 2100274 du 18 juillet 2023).

La NBI cesse donc d'être versée dès le remplacement de l'agent en congé de longue maladie (CLM) ainsi qu'à l'égard de l'agent bénéficiant d'un congé de longue durée (CLD) et ce, dès le premier jour du CLD.

- Un agent peut-il bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ?

OUI. Un agent peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise. Néanmoins, le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de 5 années continues en position de disponibilité lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. Dans ce cas de figure, l'agent devra réintégrer à l'issue de 5 années de disponibilité afin d'accomplir dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique (article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

- Doit-on motiver le non-renouvellement d'un contrat fondé sur l'insuffisance professionnelle de l'agent ?

Un agent contractuel dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Dans cette hypothèse, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, l'administration n'a pas à motiver en fait et en droit la décision de non-renouvellement du contrat, ni inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier (CE n° 304995 du 23 février 2009 ; CAA Lyon n° 19LY02557 du 15 juillet 2021 ; CAA Marseille n° 21MA04668 du 14 mars 2023). Toutefois, en cas de contentieux, il convient d'être en mesure de justifier matériellement des motifs fondant la décision (CAA Lyon n° 12LY22805 du 18 mars 2014 ; CAA Nancy n° 18NC01053 du 27 décembre 2019).

- Les assistants maternels peuvent-ils bénéficier d'un congé de grave maladie ?

NON. L'article R.422-1 du code de l'action sociale et des familles ne rend applicable aux assistants maternels que certains articles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Parmi les articles dudit décret applicables aux assistants maternels ne figure pas celui relatif au congé de grave maladie.

Ainsi, les assistants maternels ne peuvent pas bénéficier d'un congé de grave maladie, par absence de renvoi du code de l'action sociale et des familles à l'article 8 du décret du 15 février 1988 relatif aux congés de grave maladie (CAA Marseille n° 16MA04671 du 23 octobre 2018 par analogie).