



# Actualités statutaires

## Le mensuel n° 324

L'essentiel du statut en date du 30 avril 2023

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

### Au sommaire

#### À la une

Indice minimum de traitement et SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023

#### À voir également

##### Textes officiels

- Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique
- Frais de déplacement : régime fiscal et social des indemnités kilométriques
- Sensibilisation aux risques naturels en outre-mer

##### Circulaires

- Reprise des fonctions suite à la fin de l'obligation vaccinale
- Outil RH de la DGAFP sur la gestion des conflits

##### Jurisprudence

- Classement des agents contractuels dans un cadre d'emplois de catégorie B
- Refus de titularisation d'un adjoint technique occupant les fonctions d'ASVP
- Intervention en milieu scolaire des AEA : définition et conditions
- Priorité d'emploi des fonctionnaires sur les agents contractuels : conséquences

#### Foire aux questions

La réforme des retraites (loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 et ses décrets d'application) sera ultérieurement analysée au vu des précisions apportées par la CNRACL concernant sa mise en œuvre pour les fonctionnaires territoriaux.

## Indice minimum de traitement et SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, le **minimum de traitement** de la fonction publique est porté à l'**indice majoré 361** (au lieu de l'indice majoré 353 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023), soit **1 750,86 € mensuels** (au lieu de 1 712,06 €).

 [Décret n° 2023-312](#) du 26 avril 2023 publié au Journal officiel du 27 avril 2023

### Notre éclairage

Le relèvement de l'indice minimum de traitement tire les conséquences pour la fonction publique de l'**augmentation du SMIC de 2,22 %** à la même date (voir ci-après).

La liste des agents de catégorie C rémunérés sur l'indice minimum de traitement applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022 est modifiée. En outre, alors qu'elle n'en relevait pas depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, la catégorie B est à nouveau concernée.

Pour la **catégorie C** :

- les 8 premiers échelons de l'échelle C1 (au lieu des 7 premiers) ;
- les 5 premiers échelons de l'échelle C2 (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon de l'échelle C3 (non concerné auparavant) ;
- les 4 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon du grade d'agent de maîtrise principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade de brigadier-chef principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale (non concerné auparavant) ;
- les 2 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels (au lieu du 1<sup>er</sup> premier échelon) ;
- le premier échelon du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels (non concerné auparavant).

Pour la **catégorie B** :

- les 2 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- le premier échelon du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- le premier échelon du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial.

Enfin, est également désormais concerné le **premier échelon des élèves administrateurs et ingénieurs en chef**.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 le **salair minimum de croissance (SMIC)** horaire est fixé à **11,52 €** (au lieu de 11,27 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023), soit **1 747,20 € mensuels** (au lieu de 1 709,28 €).

Le **minimum garanti** est égal à **4,10 €** (contre 4,01 € précédemment).

 [Arrêté du 26 avril 2023](#) publié au Journal officiel du 27 avril 2023

## Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Un arrêté du 29 mars 2023 prévoit une majoration exceptionnelle des taux de l'**indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif** dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 août 2023, les taux sont doublés pour être portés :

- à 0,34 € par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à 1,80 € (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

 [Arrêté du 29 mars 2023](#) publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> avril 2023

### Notre éclairage

La même majoration a été appliquée pour les périodes comprises :

- entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre 2022 ([arrêté du 12 juillet 2022](#) signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 316](#), juillet 2022, p. 9) ;
- entre le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et le 31 mars 2023 ([arrêté du 12 décembre 2022](#) signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 321](#), décembre 2022, p.14)

Compte tenu à la fois de la correspondance avec les corps paramédicaux de l'Etat et de l'application à ces derniers du régime indemnitaire de la FPH ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998), sont susceptibles d'être concernés dans la FPT (selon les termes de la délibération portant transposition dans la collectivité) les membres des **cadres d'emplois territoriaux suivants** :

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- infirmiers ;
- infirmiers en soins généraux ;
- cadres de santé paramédicaux ;
- sages-femmes ;
- aides-soignants ;
- auxiliaires de soins ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- techniciens paramédicaux.

Les agents relevant des autres cadres d'emplois peuvent également percevoir une indemnité horaire pour travail normal de nuit et sa majoration pour travail intensif mais son fondement juridique est différent de celui de la FPH ([décret n° 61-467](#) du 10 mai 1961 et [arrêté du 30 août 2001](#)). Il en résulte que les membres de ces cadres d'emplois (adjoints techniques, par exemple) ne sont pas concernés par le doublement exceptionnel évoqué ci-dessus.

Pour rappel, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) peut être cumulé avec les indemnités compensant le travail de nuit ([arrêté du 27 août 2015](#)).

## Frais de déplacement : régime fiscal et social des indemnités kilométriques

Un arrêté du 27 mars 2023 fixe le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles. Il s'applique à compter de l'imposition des revenus de l'année 2022.

 [Arrêté du 27 mars 2023](#) publié au Journal officiel du 7 avril 2023

### Notre éclairage

Pour rappel, lorsqu'un salarié (ou un agent public) est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique versée par son employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par les **barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale**. Au-delà de ces montants, il appartient à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet. A défaut, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des cotisations et contributions sociales ([art. 4](#) de l'arrêté du 20 décembre 2002).

Compte tenu du nouveau barème fiscal et des taux en vigueur dans la fonction publique ([arrêté du 3 juillet 2006](#)), les indemnités kilométriques versées à l'occasion d'une mission ou d'un stage **demeurent exonérées de contributions et cotisations sociales** quelle que soit la distance parcourue annuellement.

## Sensibilisation aux risques naturels en outre-mer

Le décret n° 2023-272 du 14 avril 2023 précise le contenu et la périodicité de la formation de sensibilisation aux risques naturels prévue par l'[article 241](#) de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 (« Loi 3DS ») pour les agents territoriaux en fonction en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La formation est suivie au cours de la formation d'intégration se déroulant dans l'année suivant la prise de poste dans les territoires ultramarins des agents astreints à suivre une telle formation, puis dans le cadre de leur formation de professionnalisation.

 [Décret n° 2023-272](#) du 14 avril 2023 publiée au Journal officiel du 16 avril 2023

## Reprise des fonctions suite à la fin de l'obligation vaccinale

Une instruction du ministère de la Santé en date du 2 mai 2023 précise les modalités de réaffectation des **agents de la fonction publique hospitalière (FPH)** à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

### Notre éclairage

**La fin de l'obligation vaccinale est intervenue le 15 mai 2023** (lendemain de la publication du [décret n° 2023-368](#) du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la Covid-19 des professionnels et des étudiants).

Sous réserve des spécificités liées au contexte de la FPH, le contenu de cette instruction est transposable aux **agents territoriaux suspendus pour absence de respect de l'obligation vaccinale** (voir la liste des agents concernés dans le « [Point sur la loi relative à la gestion de la crise sanitaire dans la FPT](#) », supplément au n° 306 – juillet-août 2021 des Actualités statutaires - le mensuel).

La levée de l'obligation vaccinale produit les effets suivants **à la date de 15 mai 2023** à l'égard des personnels non vaccinés, hospitaliers comme territoriaux :

- la fin de la suspension et, par voie de conséquence ;
- la reprise des fonctions ;
- l'**obligation de rémunérer**, y compris dans le cas où la reprise des fonctions ne peut intervenir du fait de l'employeur dès la fin de la suspension.

La période de suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale n'est pas prise en compte pour l'acquisition de droits au titre de l'ancienneté ([art. 14](#) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021).

### Notre éclairage

Pour rappel, la suspension **n'a pas eu pour effet de rendre l'emploi vacant** ([FAQ de la DGCL](#) relative à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, version mise à jour au 29 décembre 2021).

Si l'agent ne se présente pas à la date fixée par la décision de réaffectation sans motif valable ou s'il refuse le poste proposé par l'employeur, la procédure de **radiation des cadres pour abandon de poste** peut être engagée. L'agent cesse d'être rémunéré à compter de la date d'absence jusqu'à sa radiation.

Pour permettre la reprise des fonctions dans les meilleurs délais, l'instruction décrit une **procédure de réaffectation dont les collectivités territoriales peuvent s'inspirer**.

L'employeur adresse à chaque professionnel concerné au plus tôt après le 15 mai, et si possible dans les deux semaines, un **courrier indiquant la fin de la suspension et dans la mesure du possible, le poste d'affectation et la date de reprise du travail**.

En outre, sont préconisés :

- l'organisation d'un **entretien préalable à la reprise de poste avec l'agent** pour évoquer l'affectation envisagée. A défaut, information de la faculté pour l'agent de solliciter un tel entretien à condition que sa demande soit présentée au moins une semaine avant la date de reprise de poste fixée ;
- un **examen par le médecin du travail** afin de s'assurer que l'ensemble des conditions nécessaires au retour de l'agent sont bien réunies.

Enfin, la **rupture conventionnelle** est mentionnée parmi les leviers mobilisables dans les cas où le retour de l'agent s'avère impossible ou non souhaité par lui. Pour tenir compte de la situation de suspension de l'agent dans l'année précédant la rupture conventionnelle, il est précisé que l'indemnité spécifique de rupture sera calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant la date de suspension.

### Notre éclairage

Pour rappel, le Conseil d'Etat avait partiellement annulé une circulaire du ministère de la fonction publique qui avait adopté une position similaire à propos du **calcul de l'indemnité de départ volontaire (IDV)** des fonctionnaires en **disponibilité, congé parental ou congé de présence parentale** durant l'année civile précédant celle de leur démission ([CE n° 326919](#) du 28 mars 2011).

 [Instruction n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63](#) du 2 mai 2023, Ministère de la Santé

## Outil RH de la DGAFP sur la gestion des conflits

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP propose depuis juin 2022 une **nouvelle publication intitulée « La boussole du manager »** dont les fiches ont vocation à compléter le « [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique](#) » (signalé dans les Actualités statutaires - le mensuel n° 258, février 2017, p. 13).

Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec un groupe de managers et d'experts issus de différents horizons au sein de la sphère publique (administration centrale, services déconcentrés, FPT et FPH, etc...), cette publication s'adresse à tout encadrant souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité ressources humaines.

Le **troisième volet** porte sur la **gestion des conflits**. Après la présentation de quelques exemples de conflits professionnels, la fiche est organisée autour des points suivants :

- Anticiper un conflit (mieux se connaître soi-même pour mieux prévenir, apprendre à découvrir son équipe pour mieux anticiper, se former régulièrement pour disposer de tous les leviers d'action) ;
- Gérer un conflit (prendre le recul nécessaire et s'adapter, rechercher le dialogue et laisser la parole, s'établir comme « chef de la négociation », proposer des solutions claires et réalistes pour clore le conflit ; s'orienter vers des dispositifs d'appui et de soutien) ;
- « Tirer profit » d'un conflit.

Des indications bibliographiques sont fournies à titre complémentaire.

 « [La boussole du manager](#) « : [La gestion des conflits](#), DGAFP, avril 2023

### Notre éclairage

Pour rappel, les deux précédents volets de « La boussole du manager » portaient sur le [management par les valeurs](#) (juin 2022) et le [management intergénérationnel](#) (décembre 2022).

## Classement des agents contractuels dans un cadre d'emplois de catégorie B

Aux termes de l'[article 23-II](#) du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010, si la reprise des services antérieurs aboutit à classer un agent contractuel dans un cadre d'emplois de catégorie B à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle qu'il percevait avant sa nomination, celui-ci conserve à titre personnel le bénéfice d'un **indice brut fixé de façon à permettre le maintien de sa rémunération antérieure**. La rémunération prise en compte pour la détermination de cet indice est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues par l'agent en tant que contractuel au cours de l'année précédant sa nomination. **Cette rémunération ne comprend pas le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR).**

A fait une exacte application des dispositions précitées, la commune qui a **déduit de la rémunération perçue comme agent contractuel le régime indemnitaire** dans la mesure où compte tenu de l'indice maintenu à titre personnel, le **montant de la rémunération brute globale, régime indemnitaire compris, versé après la nomination en qualité de stagiaire** était égal à celui dont bénéficiait l'agent avant cette nomination.

 [CAA Bordeaux n° 20BX00328](#) du 13 juillet 2022

### Notre éclairage

A notre connaissance, c'est la **première fois qu'une cour administrative d'appel se prononce** sur les modalités d'application de ce mécanisme de compensation dans sa rédaction en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (modification de l'article 23 du décret du 2 mars 2010 précité par l'[article 13](#) du décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 qui a remplacé le terme « traitement » par celui de « rémunération »).

Auparavant, une **réponse ministérielle** avait retenu la même interprétation visant à éviter les effets d'aubaine (« double primes ») : « Afin de respecter le principe du maintien de la rémunération antérieure et de ne pas accorder d'avantage financier, l'indice brut maintenu doit être fixé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil. Le régime indemnitaire perçu dans le cadre d'emplois d'accueil ne vient donc pas en complément de la rémunération antérieure car il doit être déduit de l'indice brut maintenu. L'agent conserve donc à titre personnel un indice brut si la rémunération (traitement dans l'indice de reclassement et régime indemnitaire) perçue en qualité de titulaire à l'occasion de sa nomination est inférieure à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (traitement et régime indemnitaire) perçues en qualité de contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination » ([QE n° 350](#) publiée au JO (AN) du 3 octobre 2017, dans le même sens, voir aussi la [FAQ de la DGCL](#) sur la mise en œuvre du PPCR).

La portée de la jurisprudence commentée s'étend aux agents contractuels nommés en qualité de stagiaires dans un **cadre d'emplois de catégorie C**, les règles de classement les concernant étant rédigées sur ce point dans les mêmes termes que celles applicables à la catégorie B ([art. 5](#) du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).

## Refus de titularisation d'un adjoint technique occupant les fonctions d'ASVP

L'insuffisance professionnelle peut résulter d'une manière de servir qui, prise dans son ensemble, révèle l'incapacité de l'agent à accomplir correctement les missions qui lui sont confiées dans le cadre normal de ses fonctions ou, s'agissant d'un stagiaire, des fonctions auxquelles il peut être appelé.

Dans le cas d'espèce, un maire a refusé de titulariser un adjoint technique faisant fonction d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) en raison des manques de régularité dans sa mission principale consistant à faire respecter les règles de stationnement sur le territoire communal. En outre, l'agent présentait des **lacunes dans l'application des règles de syntaxe, de grammaire et d'orthographe, à l'occasion de la saisie et de la rédaction d'écrits professionnels**.

Eu égard aux missions susceptibles d'être confiées à un adjoint technique exerçant les fonctions d'ASVP, ces griefs pouvaient traduire une insuffisance professionnelle de nature à justifier un refus de titularisation.

 [CAA Marseille n° 20MA00741](#) du 4 octobre 2022

### Notre éclairage

Pour rappel, les ASVP **ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale** mais sont des fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois administratif ou technique ou des agents contractuels ([QE n° 42123](#) publiée au JO (AN) du 11 janvier 2022).

## Intervention en milieu scolaire des AEA : définition et conditions

Les assistants d'enseignement artistique (AEA) de la spécialité musique ont statutairement vocation à exercer leurs fonctions dans la discipline pour laquelle ils ont été formés. Le statut particulier prévoit que les membres du cadre d'emplois peuvent également être chargés d'**apporter leur concours aux enseignements artistiques dispensés en milieu scolaire** (renvoi à l'[art. L. 911-6](#) du code de l'éducation).

Dans le cas d'espèce, un AEA contestait l'adéquation entre son statut et les « missions d'enseignement et de promotion de la clarinette auprès des écoles primaires » qu'il s'était vu attribuer. Or, la fiche de poste mentionnait la conduite de projets pédagogiques musicaux en milieu scolaire. Dans ces conditions, la commune ne pouvait être regardée comme ayant exclusivement confié à l'enseignant des activités périscolaires relevant du statut des animateurs territoriaux.

De plus, l'enseignant soutenait qu'il ne remplissait pas les conditions réglementaires lui permettant d'exercer les fonctions d'intervenant musical en milieu scolaire. Certes, le code de l'éducation vise les titulaires d'un diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI) mais il prévoit que ces fonctions peuvent aussi être confiées notamment à des « personnes qui exercent ou ont exercé une activité professionnelle pendant une durée d'au moins 3 ans dans les domaines de la création ou de l'expression artistique » ([art. R. 911-60-1°](#) du code de l'éducation et [arrêté du 10 mai 1989](#) fixant les modalités d'attestation de compétence professionnelle pour les personnes apportant leur concours aux enseignements et activités artistiques).

Titulaire du diplôme d'Etat de professeur (DE) délivré 26 ans auparavant et ayant précédemment exercé les fonctions de directeur du conservatoire pendant 24 ans, l'enseignant remplissait les conditions requises pour intervenir en milieu scolaire.

 [CAA Douai n° 22DA00761](#) du 2 février 2023

## Priorité d'emploi des fonctionnaires sur les agents contractuels : conséquences

Le statut de la fonction publique réserve l'occupation des emplois permanents aux fonctionnaires et ne permet le recrutement d'agents contractuels sur de tels emplois qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou indéterminée ([art. L 311-1](#) du CGFP). En conséquence, lorsque l'autorité territoriale entend affecter un fonctionnaire sur un emploi permanent, elle peut, pour ce motif, légalement licencier l'agent contractuel occupant cet emploi ([art. 39-3](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans le cas d'espèce, les heures de cours qui auraient permis à un AEA titulaire d'enseigner sa discipline aux élèves du conservatoire avaient été confiées à un agent contractuel. **La commune s'était crue liée prioritairement par son obligation de respecter les stipulations du CDI** conclu avec l'enseignant contractuel. En outre, le **maintien de l'enseignant contractuel plus expérimenté** reposait sur la volonté de la commune de ne pas rompre le lien pédagogique que son expérience et la qualité de son enseignement avaient pu créer avec les élèves.

En n'ayant pas pris, dans un délai raisonnable, les dispositions propres à permettre à l'AEA titulaire d'assurer les heures d'enseignement que son statut lui donnait vocation à dispenser, la commune a méconnu les règles et principes applicables à la fonction publique. **Cette faute engage la responsabilité de la collectivité** qui est condamnée à verser la somme de 3 000 € au fonctionnaire au titre du préjudice moral résultant de la privation du droit d'enseigner aux élèves du conservatoire.

 [CAA Douai n° 22DA00761](#) du 2 février 2023

### Notre éclairage

Pour une autre conséquence de la priorité d'emploi des fonctionnaires, voir notamment [CE n° 401813](#) du 19 décembre 2018 et [CAA Marseille n° 18MA05420](#) du 20 septembre 2019 (analysés dans les Actualités statutaires-le mensuel n° 286, octobre 2019) : lorsque des fonctionnaires ont été nommés dans des emplois à temps non complet, leur employeur ne peut, pour assurer des **heures complémentaires** auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel sur le fondement de l'[article L. 332-8-2°](#) du CGFP sauf à démontrer que les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient.



# Foire aux questions

*Cette page est réalisée 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 aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière ».*

## **- Y-a-t-il un minimum de jours de congés annuels à poser pour alimenter le compte épargne-temps (CET) de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) ?**

Non. L'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 précise que le CET est « alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels (...), sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt ».

Dès lors, il ressort de la lecture du texte que l'alimentation du CET par des jours de RTT n'est pas conditionnée par l'utilisation de 20 jours de congés annuels pris dans l'année.

## **- Les congés annuels reportés au titre de la maladie peuvent-ils générer des jours de fractionnement ?**

Non. Les jours de fractionnement étant générés par année civile (CE 19 novembre 2008 n°299192), les congés annuels reportés du fait de la maladie ne peuvent pas être pris en compte dans le calcul des droits à jours de fractionnement.

## **- Les agents annualisés bénéficient-ils d'un droit au report des congés annuels non pris en raison de la maladie ?**

Oui. Ils bénéficient d'un droit au report des congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres agents publics : le report est possible au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année de référence, dans la limite de quatre semaines (CE Avis n°406009 du 26 avril 2017).

## **- Un agent peut-il être absent de plus de 31 jours consécutifs s'il mobilise ses ARTT ?**

Aux termes de l'article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, « l'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine ». Cette limite d'absence du service à 31 jours consécutifs ne semble s'appliquer qu'à l'égard des congés annuels (à l'exception des congés annuels cumulés) et non au cumul de jours de congés annuels et d'ARTT.

## **- L'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie peut-elle intervenir dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle ?**

Oui (TA Strasbourg n°1904376 du 8 octobre 2020 par analogie, CJUE C-341/15 du 20 juillet 2016).

Pour rappel, la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale est une procédure expérimentale mise en place à compter du 1er janvier 2020, et ce jusqu'au 31 décembre 2025 (article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Elle entraîne la radiation des cadres du fonctionnaire territorial.