



Votre Veille juridique

Juillet août 2026

Sommaire :

1. Textes législatifs ou réglementaires
2. Jurisprudences
3. Questions écrites
4. Autres sources

Textes législatifs ou réglementaires

- Autorisation d'absences – parution du décret pour les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux

Le [décret n°2026-604 du 6 juillet 2026](#) vient préciser les durées et conditions d'octroi autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à certains événements familiaux prévues par la loi (art. L. 622-1 du CGFP). Ces autorisations spéciales d'absence peuvent être de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service.

Ce décret prévoit également que des aménagements horaires peuvent autoriser le report d'heures de travail dans les situations suivantes (sous réserve des nécessités de service) : assistance médicale à la procréation ; allaitement de l'enfant ; préparation à la naissance et à la parentalité ; réunions des représentants de parents d'élèves et élections des représentants ; rentrée scolaire.

Les dispositions du décret 2026-604 entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2027** et s'appliquent à tous les employeurs publics.

Il convient de noter que la collectivité n'a pas à prendre une nouvelle délibération pour appliquer cette réglementation.

- Collaborateurs de cabinet

[Décret n° 2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)

- Congés annuels : droit à l'information de l'agent dans le cadre du report et de l'indemnisation
[Décret n° 2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris](#)

Suite à la jurisprudence du Conseil d'Etat n°506127 du 16 juin 2026 qui avait annulé les articles 5-1 et 5-2 du Décret n°85-1250 le Gouvernement a édicté le Décret n°2026-768 le 11 août 2026.

Ce Décret entre en vigueur le 13 août 2026 et introduit de nouvelles règles d'information de l'agent en cas de report et d'indemnisation des congés annuels non pris en raison de congé pour raison de santé, congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour raisons tirées de l'intérêt du service.

- **Congés pour raison de santé et du temps partiel thérapeutique**

Le [décret n°2026-705 du 29 juillet 2026](#) vient modifier la gestion des congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires ainsi que les règles relatives au temps partiel thérapeutique.

Ci-dessous les principales évolutions :

Congés pour raisons de santé débutant ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026 :

Plafonnement des arrêts maladie :

La durée d'un arrêt maladie est plafonnée à 31 jours pour un premier arrêt maladie et à 62 jours pour une prolongation (alignement avec le régime général) ; la rémunération est maintenue seulement si la prolongation est accordée par le prescripteur initial (sauf exceptions).

Contrôle médical renforcé :

Un contrôle est possible à la demande de l'employeur pour vérifier la présence au domicile de l'agent (en cas de sorties non autorisées ou d'heures de présence obligatoires).

L'absence injustifiée de l'agent ou le refus du contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Formation :

Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle.

L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de trente jours.

Durée des congés de longue maladie ou de longue durée (CLM et CLD) :

Désormais, les CLM ou les CLD pourront être accordés ou renouvelés, dans la limite de 6 mois (*contre une durée entre 3 et 6 mois actuellement*).

Conseil médical :

Suppression de la consultation du Conseil médical pour le renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement du plein traitement.

Temps partiel thérapeutique accordé ou prolongé à compter du 1^{er} août 2026 :

Nouveau délai de traitement d'une demande de temps partiel thérapeutique (TPT) :

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à une demande de TPT (sauf CLM, CLD, CITIS, disponibilité pour raison de santé : la décision intervient au plus tard le jour de la reprise).

Durée du TPT :

Le TPT peut être autorisé pour une durée allant jusqu'à un an sans renouvellements périodiques obligatoires.

Refus de TPT :

Tout refus doit obligatoirement être motivé.

- L'avis préalable d'un médecin agréé est nécessaire en cas de refus fondé sur un motif médical
- Un entretien préalable est obligatoire en cas de refus fondé sur des nécessités de service et l'agent peut se faire assister par la personne de son choix lors de cet entretien

Nouvelles modalités du contrôle médical :

L'employeur peut faire procéder, dès réception de la demande d'autorisation à l'examen de l'agent intéressé par un médecin agréé.

L'absence injustifiée de l'agent à cet examen vaut désistement de sa demande.

Les fiches statut correspondantes sont en cours de mise à jour.

- **Emplois fonctionnels**

Parution au journal officiel du 4 juillet 2026 de [l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#) Il est prévu que l'arrêté entre en vigueur avant sa publication au JO, le 1^{er} juillet 2026

Pour rappel sont déjà paru les texte suivants :

[Décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

Ce décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel administratif de direction dans la fonction publique territoriale. Le décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026

[Décret n°2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés](#) . Le décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026

[Décret n°2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la FPT](#)

Le décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Le décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

- **Logements – agents publics**

[Loi n° 2026-553 du 29 juin 2026 visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics](#)

Cette loi vise à augmenter l'offre de logements sociaux à destination des agents publics.

- **Rupture conventionnelle**

[Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

[Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 fixe la procédure applicable au dispositif et modifie les règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (abaissement des montants plancher et plafond).

L'arrêté du 6 août actualise les modèles de convention à utiliser.

La circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique précise le nouveau dispositif.

Le Centre Interministériel des services informatiques relatifs aux RH met à disposition un simulateur de calcul de l'indemnité ici :

<https://outils.cisirh.gouv.fr/rupture-conventionnelle/form>

- **Retraite**

[Décret n° 2026-699 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents](#)

le décret vise à réduire le nombre d'années prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen des bénéficiaires de bonification et de majorations de durée d'assurance au titre de leurs enfants pour les régimes calculant les pensions en meilleures années de revenu, ainsi qu'à introduire une nouvelle bonification d'un trimestre pour les femmes ayant accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 pour les régimes de la CNRACL et du FSPOEIE. Enfin, il apporte diverses précisions rédactionnelles.

[Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents](#)

le décret vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en permettant la prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

- **Statut de l' élu local**

[Décret n° 2026-800 du 17 août 2026 pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local](#)

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

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

commémorations, fêtes et journées nationales, et, d'autre part, des cas de mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire en application de l'article L. 2212-4 du même code. Les décrets portent application de ces mesures.

Ils précisent que les commémorations, fêtes et journées nationales concernées sont celles qui ont été créées par la loi ou par décret, et tirent les conséquences de ces modifications au sein des articles relatifs à la compensation financière prévue pour ces absences et à la prise en charge des frais de garde. Ils étendent également le bénéfice de ces dispositions aux élus des EPCI.

-
- [Instruction ministérielle DGCL DGFIP 31 juillet 2026 régime indemnitaire emplois administratifs supérieurs](#)
 - [Note DAJ A4 n° 2026-003535 du 10 avril 2026, Ministère de l'éducation nationale- Rétroactivité du congé de grave maladie](#)

Jurisprudences

Carrières – positions statutaires

- [TA Nancy 2403199 du 07.07.2026 – un fonctionnaire ne peut avoir qu'une seule position statutaire](#)

Un fonctionnaire ne peut être simultanément placé en position d'activité et en position de détachement.

En l'espèce, une collaboratrice de groupe d'élus sollicitait une affectation à temps partiel sur un emploi de la collectivité afin de pouvoir exercer un mandat syndical dans le cadre d'une décharge d'activité de service.

Toutefois, une telle affectation l'aurait conduite à cumuler deux positions statutaires incompatibles, de sorte que l'autorité territoriale était tenue de rejeter sa demande.

Discipline

- [TA Montreuil n°2302605 du 18 novembre 2025-Administration pas obligé de maintenir les accès informatique de l'agent suspend](#)

Droits et obligations

- [TA de Lille n° 2509591 du 18 juin 2026 – Vandalisme sur le véhicule d'un agent stationné sur le parking de la collectivité : quelle est la responsabilité de l'employeur](#)

Maladie – inaptitude physique

- [CAA de PARIS n°2IPA04073 du 12 décembre 2022 – journée carence après jour travaille](#)
Lorsque l'agent est venu travailler puis, le même jour, s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée (circulaire du 15 février 2018). Par conséquent, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'exerce qu'une partie de la journée et reprend le lendemain. Il aurait été appliqué le lendemain, si l'agent n'était pas venu travailler.
- [CAA de Paris n°23PA04782 du 15 avril 2025 – Un syndrome post-traumatique après un entretien professionnel n'implique pas un accident de service](#)
« Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. »
- [TA Marseille 2204653 du 2 avril 2025 – malaise survenu bien avant le début d'activité n'est pas imputable au service](#)

Rémunération

- [CE n°501241 du 30 juin 2026 – légalité de la demande de remboursement de rémunération « excessive » auprès d'un agent contractuel](#)
La demande de remboursement d'une rémunération jugée « excessive » auprès d'un agent contractuel, ne peut légalement lui être demandée qu'après avoir vérifié l'absence de grilles de rémunération équivalente dans les corps de la fonction publique de l'Etat, en tenant compte de l'ancienneté, l'expérience et les primes dudit agent.
- [CAA de Paris, n° 24PA03235 du 10 juillet 2026 – une collectivité ne peut pas conditionner le CIA à un critères de présence](#)



Questions écrites – Assemblée nationale et Sénat



[QE Sénat n°07049 – Spécificités des communes rurales dans la participation employeur à la complémentaire santé](#)

La participation financière est une obligation pour tout employeur et que le montant proposé ne peut pas être proratisé au temps de travail. Dans sa réponse le Ministre indique ainsi qu'un agent public peut cumuler plusieurs participations financières dès lors que le montant total n'excède pas celui de la cotisation qui serait dû en l'absence d'aide.

Le Ministre rappelle également les éléments évoqués par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans une note circulaire du 29 octobre 2025, en précisant qu'il est permis pour les différents employeurs de conventionner entre eux pour établir une répartition par quote-part comme dans le secteur privé, sachant que ce dispositif ne peut être valable que si les différents employeurs ont tous mis en œuvre la labellisation. Le Ministère indique à juste titre que la situation ne peut pas se poser avec une convention de participation étant donné que la participation est subordonnée à l'adhésion de l'agent public. Il n'y aurait que si plusieurs employeurs avaient adhéré au même contrat négocié par un Centre de Gestion que la question du cumul pourrait se poser. Or, l'accord collectif de juillet de 2023 sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale prévoit la possibilité pour l'agent multi-employeurs de se dispenser de l'adhésion au contrat collectif mis en place par l'un de ses employeurs, dès lors qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective auprès d'un autre employeur.



Autres sources

[Guide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique DGAFP – « Agir pour son projet de mobilité professionnelle » – Edition 2026](#)

Retrouver toute notre documentation
sur le site internet www.cdg14.fr

