

Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

Sommaire

- 1 – DECRET – Renouvellement de la durée d'indemnisation du congé proche aidant [>> lire](#)
- 2 – LEGISLATION – Fin du jour de carence pour le congé maladie faisant suite à une interruption de grossesse [>> lire](#)
- 3 – DECRET – Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les directeurs, chefs de service et agents de police municipale et les gardes champêtres [>> lire](#)
- 4 – DECRETS – Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique [>> lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – Absence d'obligation de prise en charge des coûts d'aménagement en télétravail [>> lire](#)
- 6 – JURISPRUDENCE – Discipline et harcèlement sexuel [>> lire](#)
- 7 – JURISPRUDENCE – Précisions sur la protection fonctionnelle [>> lire](#)

1- **DECRET – Renouvellement de la durée d'indemnisation du congé proche aidant**

Le décret n°2024-697 du 5 juillet 2024 a introduit la possibilité de moduler la duréemaximale de l'allocation journalière du proche aidant en fonction du nombre de personnes aidées par l'allocataire.

Actuellement, les proches aidants, qui bénéficient d'un congé de proche aidant et de l'allocation journalière correspondante, ont droit à cette allocation pour une durée maximale de 66 jours.

À partir du 1er janvier 2025, si le bénéficiaire a utilisé ces 66 jours, il pourra renouveler son droit à l'allocation journalière du proche aidant s'il apporte son aide à une autre personne que celle pour laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Ce renouvellement est possible dans la limite de 66 jours supplémentaires, conformément aux conditions définies à l'article D. 168-11 du code de la sécurité sociale.

Au total, un bénéficiaire pourra recevoir un maximum de 264 jours d'allocations journalières sur l'ensemble de sa carrière.

Lien : [Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024 relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant](#)

2- **LEGISLATION – Fin du jour de carence pour le congé maladie faisant suite à une interruption de grossesse**

Pour rappel, l'article 64 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2024 est venue compléter l'article 115 de la loi de finances pour 2018. En ce sens, il est prévu qu'à partir du 1er juillet 2024, le jour de carence ne s'applique plus dans le cas d'un congé maladie faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical (prévu aux articles L.2213-1 à L.2213-5 du Code de la santé publique).

Aussi, et ce depuis le 1er janvier 2024, le jour de carence ne s'applique plus aux congés maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

Lien : [Article 64 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale, complétant l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018](#)

3- **DECRET – Indemnité spéciale de fonction et d’engagement pour les directeurs, chefs de service et agents de police municipale et les gardes champêtres**

Le décret entré en vigueur le 29 juin 2024 instaure un régime indemnitaire pour les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement, qui comprend une part fixe et une part variable, doit être établie par une délibération.

La part fixe

Versée mensuellement, la part fixe est calculée en appliquant un taux individuel au montant du traitement soumis à retenue pour pension. Ce taux est déterminé par l'organe délibérant, dans les limites suivantes :

- ⌚ 33 % pour les directeurs de police municipale ;
- ⌚ 32 % pour les chefs de service de police municipale ;
- ⌚ 30 % pour les agents de police municipale ;
- ⌚ 30 % pour les gardes champêtres.

La part variable

Cette part prend en compte l'engagement professionnel et la qualité du service, évalués selon des critères définis par l'organe délibérant. Elle peut être versée mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond fixé par l'organe délibérant, et peut être complétée par un versement annuel, sans que la somme totale dépasse ce plafond.

Les plafonds pour la part variable sont les suivants :

- ⌚ 9 500 euros pour les directeurs de police municipale ;
- ⌚ 7 000 euros pour les chefs de service de police municipale ;
- ⌚ 5 000 euros pour les agents de police municipale ;
- ⌚ 5 000 euros pour les gardes champêtres.

Dispositif de sauvegarde

Lors de la première application du décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par un fonctionnaire est inférieur à celui reçu sous le régime indemnitaire précédent (à l'exclusion de tout versement exceptionnel), ce montant peut être maintenu à titre individuel.

Dans ce cadre, un dispositif de sauvegarde est prévu pour la part variable :

- ⌚ Le versement mensuel peut dépasser le plafond de 50 % ;
- ⌚ Le versement annuel doit respecter le plafond correspondant au cadre d'emploi.

Cumul avec d’autres indemnités

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement ne peut être cumulée avec d'autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception :

- ⌚ Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- ⌚ Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Abrogation des anciennes dispositions

- ☉ À compter du 1er janvier 2025, les décrets suivants seront abrogés :
- ☉ Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 concernant le régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres ;
- ☉ Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des chefs de service de police municipale ;
- ☉ Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des gardes champêtres, agents de police municipale, chefs de service de police municipale, et créant le régime indemnitaire des directeurs de police municipale.

Lien : [Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

4- DECRETS – Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Pour rappel, la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit plusieurs dispositifs tels que des nominations équilibrées, une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la publication annuelle de la somme des 10 rémunérations les plus élevées.

Ainsi, le décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 ainsi que le décret n°2024-802 publié le même jour définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale. En ce sens, ils développent les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et les modalités d'information des instances du dialogue social.

Liens : [Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale](#)

[Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale](#)

5- JURISPRUDENCE – Absence d'obligation de prise en charge des coûts d'aménagement en télétravail

Faits : Le 26 avril 2021, la métropole de Lyon a adopté une délibération concernant les modalités de mise en œuvre du télétravail pour ses agents. Le syndicat CFDT Interco du Rhône a contesté cette délibération, soutenant qu'elle ne prévoyait pas de manière

adéquate les moyens matériels devant être mis à disposition des agents en télétravail. Le tribunal administratif de Lyon a rejeté cette demande le 3 août 2022. Le syndicat a alors fait appel de ce jugement.

Ce qu'il faut retenir : Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'employeur devrait nécessairement prendre en charge, au titre des coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, les coûts liés à l'aménagement de l'espace de travail de l'agent dans cette situation, incluant l'ensemble du matériel, hors matériel informatique et outils connexes, dont il a besoin pour travailler, ainsi que ceux liés aux dépenses énergétiques ou d'eau.

Lien : [Cour administrative d'appel de Lyon, 26 juin 2024, n°22LYO2883](#)

6- JURISPRUDENCE – Discipline et harcèlement sexuel

Faits : M. A., ingénieur en chef de première classe au sein du corps des ingénieurs des études techniques de l'armement, a contesté devant le Conseil d'État la décision du 8 décembre 2023 par laquelle le ministre des armées lui a infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux jours. Cette sanction faisait suite à l'envoi par M. A. de plusieurs messages électroniques à connotation sexuelle à un autre agent du ministère.

Ce qu'il faut retenir : Les faits reprochés à un agent exerçant des fonctions de direction, consistant en l'envoi à un autre agent de plusieurs messages électroniques à connotation sexuelle, présentent le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction, eu égard aux responsabilités de l'intéressé, de la nature des faits reprochés, de leurs conséquences à l'égard de la victime et de la perturbation du déroulement du service qu'ils ont provoquée.

Lien : [Conseil d'Etat, 03 juillet 2024, n°491585](#)

7- JURISPRUDENCE – Précisions sur la protection fonctionnelle

Faits : M. D. a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle en raison du harcèlement moral qu'il estime avoir subi de la part de ses supérieurs et de ses collègues. Une enquête administrative a été menée à la suite de cette demande, aboutissant à un refus de la protection par une décision du 1er octobre 2020.

Motifs : La Cour rappelle que la loi impose aux collectivités publiques de protéger leurs agents lorsqu'ils sont victimes d'attaques en lien avec leurs fonctions, sauf en cas de faute personnelle. Cette protection ne peut être refusée que pour des raisons d'intérêt général, sous le contrôle du juge. L'agent qui se dit victime de harcèlement moral et demande la protection fonctionnelle doit présenter au juge des éléments de fait permettant de présumer l'existence du harcèlement. L'administration, pour sa part, doit

démontrer que les actions en question sont justifiées par des raisons autres que le harcèlement.

Dans le cas de M. D., il affirme avoir été victime d'agressions verbales récurrentes et de propos injurieux ou humiliants de la part de ses supérieurs, en présence de collègues et d'usagers. Cependant, le rapport de l'enquête administrative montre que M. D. avait des relations conflictuelles avec sa hiérarchie et de nombreux collègues en raison de son comportement inapproprié envers eux et les usagers. Il a également été noté qu'il refusait de suivre certaines instructions et adoptait une attitude désinvolte et défiante envers sa hiérarchie, considérant comme humiliants les rappels à l'ordre justifiés par sa manière de servir.

Ce qu'il faut retenir : Un agent n'est pas fondé à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle à raison des rappels à l'ordre et des remarques de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il considère comme humiliants et injurieux, alors que ces derniers étaient justifiés par sa manière de servir particulièrement désinvolte et défiante à l'égard de sa hiérarchie, son refus de suivre certaines instructions et son comportement inadapté à l'égard de ses collègues et des usagers.

Lien : [Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3 juillet 2024, n°22BX01097](#)