

## Accident de service : tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance exceptionnelle

Dans sa décision n°476311 du 18 juillet 2025, le Conseil d'État vient rappeler un principe fondamental : tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance exceptionnelle.

En l'espèce, une adjointe gestionnaire victime d'un infarctus au bureau avait vu sa demande rejetée, au motif qu'il n'y avait pas d'effort inhabituel ni de lien direct avec ses fonctions.

Le Conseil d'État a annulé cette analyse : l'infarctus étant survenu sur le lieu de travail et pendant le temps de service, il appartenait à l'administration de prouver qu'il était exclusivement dû à un état de santé antérieur — ce qu'elle n'a pas fait.

Cet arrêt constitue une clarification précieuse pour les DRH, les gestionnaires RH et les agents publics sur la portée de la présomption d'imputabilité. [1753887118276 Conseil d'État 476311](#)

## Le décret n°2025-680 du 15 juillet 2025 abaisse à 60 ans l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive pour les agents affiliés à la CNRACL (collectivités locales)

Le [décret n°2025-680 du 15 juillet 2025](#), publié au Journal Officiel, abaisse à 60 ans l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive pour :  
Les agents affiliés à la CNRACL (collectivités locales) ☒ Les ouvriers des établissements industriels de l'État

Jusqu'ici, ce droit était ouvert 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette réforme marque une réelle reconnaissance de la pénibilité et du besoin de souplesse en fin de carrière.

Date d'effet : 1er septembre 2025

Une bonne nouvelle pour les professionnels du service public local et les agents de terrain !

Cette mesure facilitera une transition en douceur vers la retraite tout en préservant un lien avec l'activité professionnelle.

[Téléchargerjoe\\_20250723\\_0169\\_0009 Décret no 2025-680 du 15 juillet 2025](#)

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au**

**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

### Votre contact local

**10 SEPTEMBRE 2025**

T. CAMILIERI

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 méconnaît-elle son obligation de protection de la santé de ses agents ?

Le Tribunal administratif de Limoges a récemment rendu un jugement concernant la requête d'un adjoint technique au sein du département de la Haute-Vienne, visant à annuler la décision du président du conseil départemental de refuser l'attribution d'une place de stationnement. Cette décision a été prise malgré une préconisation du médecin du travail.

### Les faits clés de l'affaire :

- **Contexte** : l'agent, exerçant des fonctions de vaguemestre, a demandé une place de stationnement au sein de l'hôtel du département, en raison de son état de santé, préconisé par le médecin du travail. Cette demande a été rejetée par l'administration, sur la base de critères de gestion des places de parking et de la réglementation en vigueur.

- **Point de droit** : le tribunal a examiné si la décision était illégale en raison de l'absence de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du non-respect des préconisations médicales. Toutefois, il a jugé que ces manquements n'avaient pas influé sur la décision, rejetant ainsi la requête.

### Le verdict :

Le tribunal a estimé que la décision du président du conseil départemental de la Haute-Vienne était conforme à la réglementation en vigueur et n'a pas entaché d'illégalité. Le refus d'attribution d'une place de stationnement a donc été maintenu.

[Tribunal administratif de Limoges, 1ère Chambre, 24 juin 2025, 2300523](#)

TA Limoges n° 2300523 du 24 juin 2025

## Report de l'âge de la retraite des médecins territoriaux: quelles sont les règles applicables ?

L'article L. 556-1 du [code général de la fonction publique](#) (CGFP) prévoit que le fonctionnaire ne relevant pas de la catégorie active est soumis à une limite d'âge fixée à soixante-sept ans.

Par exception à cette limite d'âge, ces fonctionnaires peuvent sur autorisation être maintenus en fonction jusqu'à l'âge de soixante-dix ans.

Les médecins territoriaux, qui relèvent de la catégorie sédentaire, sont donc soumis à ce titre aux dispositions de cet article.

Dès lors, conformément aux dispositions des articles L. 556-1, L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du code général de la fonction publique, les médecins territoriaux peuvent poursuivre leur activité au-delà de soixante-sept ans s'ils remplissent les conditions relatives soit au recul de la limite d'âge au titre d'un enfant à charge (dans la limite de trois ans), soit pour les parents d'au moins trois enfants ou si la durée des services est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Afin de répondre à la situation de désertification médicale croissante, l'article 138 [modifié de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004](#) relative à la politique de santé publique prévoit que les médecins en retraite peuvent demander, dans le cadre du dispositif du cumul emploi retraite, à effectuer des vacations au sein des centres de santé gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements. Dans cette hypothèse, la limite d'âge est fixée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035.

Ces dispositions sont de nature à répondre à la volonté des médecins en retraite de continuer l'exercice de leurs fonctions et ainsi à la situation de pénurie des médecins, notamment dans les EHPAD.

## Que faire si un agent ne se manifeste pas au terme de sa période de disponibilité ?

En l'absence de demande, l'administration n'est pas tenue de réintégrer automatiquement l'agent. Le silence du fonctionnaire à l'expiration de la période de disponibilité peut entraîner une radiation des cadres pour abandon de poste ([art. L. 550-1 du CGFP](#)). Dans ce cas, il est préconisé d'adresser un courrier de mise en demeure au fonctionnaire, lui demandant : - Soit de rejoindre son poste, compte tenu du terme de la période de disponibilité, - Soit de demander une nouvelle période de disponibilité (s'il lui reste des droits). Dans l'attente, l'agent est maintenu en disponibilité (l'agent devant être placé dans une position régulière).

Une réponse ministérielle précise qu'en cas de disponibilité renouvelable, l'autorité territoriale peut considérer que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé ([Rép. min., n° 16703, JO Sénat du 29/08/1996](#)).

## Une collectivité peut-elle recruter un contractuel au motif du remplacement d'un agent en disponibilité ?

L'article [L. 332-13 du code général de la fonction publique](#) prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux temporairement indisponibles (fonctionnaires et agents contractuels) sur emploi permanent.

Il liste expressément les motifs d'indisponibilité concernés. Dans ces cas, bien que l'agent soit momentanément indisponible, son emploi n'est pas vacant. Dès lors que la disponibilité pour convenances personnelles est effective, l'emploi occupé par l'agent devient vacant. Dès lors, il n'est pas possible de recruter un agent contractuel au motif du remplacement de l'agent. Le poste peut être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou, à titre dérogatoire et si la délibération ayant créé l'emploi le permet, par le recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent. La réponse à la question posée est donc non.

## Refuser un ordre hiérarchique, même pour un rendez-vous médical, peut-il justifier une sanction disciplinaire ?

✎ Contexte : [Dans un arrêt du 11 juin 2025, la CAA de Marseille](#) a confirmé la sanction d'avertissement infligée à une adjointe administrative de la commune du Lauzet-Ubaye. L'agent avait refusé de transmettre des demandes d'autorisation d'absence exigées par la maire, au motif qu'elle jugeait cette formalité inutile.

⚖️ Décision de la Cour : Le refus d'exécuter un ordre hiérarchique constitue une faute disciplinaire, sauf si l'ordre est manifestement illégal et compromet un intérêt public.

-La sanction d'avertissement est jugée proportionnée : elle est la plus légère prévue par la loi.

-Le principe Non bis in idem (pas de double sanction pour les mêmes faits) ne s'applique pas ici, car le rappel à l'ordre préalable ne constitue pas une sanction disciplinaire.

-L'argument de détournement de pouvoir n'a pas été retenu.

🔗 En résumé : la CAA confirme qu'un ordre hiérarchique doit être exécuté, même si l'agent estime la demande excessive ou inutile, dès lors que l'ordre n'est pas illégal.

## CDD abusifs dans la fonction publique territoriale : la commune du Havre condamnée

La [Cour administrative d'appel de Douai - arrêt n° 24DA00616 du 2 juillet 2025](#) - a confirmé le caractère abusif du recours répété à des CDD par la commune du Havre pour un agent non titulaire.

🔗 Entre 2014 et 2021, l'agent avait signé 12 contrats successifs comme adjoint d'animation.

🔗 Les juges ont estimé que ces contrats ne correspondaient pas à de simples besoins temporaires, mais à des besoins permanents.

🔗 La commune est donc condamnée à indemniser l'agent à hauteur de 3 900 € (au lieu de 1 500 € initialement).

🎯 Points clés de l'arrêt : Le bris de lunettes de l'agent en service ne constitue pas une faute de l'administration (absence de lien avec des conditions exceptionnelles de travail).

-Le recours abusif aux CDD ouvre droit à indemnisation, calculée en fonction des avantages financiers qu'aurait générés un CDI (indemnité de licenciement).

-Le refus de l'agent de signer un nouveau CDD ne réduit pas son droit à réparation.

✎ Cet arrêt rappelle aux collectivités territoriales l'importance de sécuriser leurs pratiques contractuelles et de distinguer besoin temporaire et besoin structurel.

[1755762331160](#) Cour administrative d'appel de Douai - arrêt n° 24DA00616 du 2 juillet 2025 -

## Bris de lunettes: le simple fait qu'un agent casse ses lunettes sur son lieu de travail ne suffit pas à engager la responsabilité de la collectivité

La [CAA de Douai - arrêt n° 24DA00616 du 2 juillet 2025](#) - vient de rappeler une règle importante :

🔗 Le simple fait qu'un agent casse ses lunettes sur son lieu de travail ne suffit pas à engager la responsabilité de la collectivité.

Dans cette affaire, un adjoint d'animation avait vu ses lunettes se briser après qu'un ballon a roulé à ses pieds. En marchant dessus accidentellement, il les a endommagées.

➡ Les juges ont estimé que ce dommage ne résultait ni d'une faute de l'administration, ni de conditions de travail exceptionnelles.

🎯 À retenir :

-L'administration n'est tenue d'indemniser que si l'accident est lié à des missions exceptionnelles ou inhabituelles, exposant l'agent à un risque particulier.

-En dehors de ce cadre, les dommages matériels (comme le bris de lunettes) restent à la charge de l'agent.

-La délibération de la collectivité prévoyant un remboursement forfaitaire n'était pas applicable ici.

✎ Une précision jurisprudentielle utile pour les employeurs publics comme pour les agents : tous les incidents sur le lieu de travail ne relèvent pas automatiquement de la responsabilité de l'administration.

[1755762331160](#) CAA de DOUAI, 3ème chambre, 02/07/2025, 24DA00616, Inédit au recueil Lebon

## Droits des fonctionnaires dans le cadre de leur affectation professionnelle

Le 17 juillet 2025, la Cour administrative d'appel de Versailles a rendu une décision importante concernant les droits des fonctionnaires dans le cadre de leur affectation professionnelle. Dans l'affaire de M. B., agent de maîtrise principal de la commune de Bagneux, l'affectation à un poste de chauffeur-livreur, suite à une suspension pour harcèlement moral, a été jugée illégale.

🔗 La Cour a estimé que cette affectation, non conforme au grade de M. B. et incompatible avec ses missions, constituait une sanction déguisée. En annulant l'arrêt du maire de Bagneux, la Cour a rappelé l'importance de respecter les principes de régularité dans les décisions administratives concernant les fonctionnaires, notamment en termes de consultation de dossier et de justification de l'intérêt du service.

⚖️ Cette décision souligne l'importance de garantir un environnement de travail respectueux des droits et des grades des agents publics et de veiller à la régularité des procédures disciplinaires. La commune de Bagneux devra indemniser M. B. à hauteur de 2 000 euros, conformément à l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

[1754376097684](#) CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 17/07/2025, 23VE01238, Inédit au recueil Lebon

## Abaissement à 60 ans de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à compter du 1er septembre 2025

Deux nouveaux décrets (n° [2025-680](#) et n° [2025-681](#)) , parus au Journal officiel ce 23 juillet 2025, viennent abaisser l'âge minimal pour bénéficier de la retraite progressive. Dès le 1er septembre 2025, ce dispositif sera accessible dès 60 ans, contre 62 actuellement.

Cette évolution s'appliquera à tous les salariés, qu'ils relèvent du secteur privé ou de la fonction publique.

Elle concrétise l'une des mesures issues de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024, consacré à l'emploi des salariés expérimentés. La ministre du Travail a salué cette réforme, y voyant un "progrès significatif" en matière d'accompagnement des fins de carrière.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051942058>

*Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat*