

Actualités juridiques d'avril 2026

Focus sur le PÉRISCOLAIRE

Visio 1h pour tout savoir du 28 avril 2026 – 14h30

On répond à vos questions !

Un agent à temps non complet ou à temps partiel bénéficie-t-il du même nombre de jours en cas d'autorisation spéciale d'absence ?

→ Oui, les autorisations spéciales d'absence ou ASA ne sont ni proratisées, ni reportées, ni récupérées.

Exemple : la délibération de la collectivité prévoit en cas d'ASA pour mariage jusqu'à 5 jours ?

👉 Les deux agents bénéficient de 5 jours d'ASA, car la durée fixée par la délibération s'applique **en jours calendaires**, pas en jours travaillés.

👉 Mais l'ASA ne couvre que les jours où l'agent aurait dû travailler.

Donc :

♦ L'agent qui travaille **5 jours/semaine** sera absent **5 jours ouvrés**.

♦ L'agent qui travaille **3 jours/semaine** sera absent **3 jours ouvrés**, car il n'est pas en service les autres jours.

Il n'y a **ni report, ni récupération, ni proratisation**.

✓ 1. La délibération fixe une durée en jours (ex. 5 jours)

Cette durée est **identique pour tous les agents**, quel que soit leur régime de travail :

Temps complet

Temps partiel

Temps non complet

→ **On n'ajuste pas la durée selon la quotité de travail.**

✓ 2. L'ASA ne s'applique que sur les jours où l'agent devait travailler

C'est la règle fondamentale pour toutes les ASA dans la FPT.

Exemple concret

♦ Agent A : 5 jours/semaine

Travaille : lundi → vendredi ASA mariage : 5 jours → Absent du lundi au vendredi

♦ Agent B : 3 jours/semaine

Travaille : lundi, mardi, jeudi ASA mariage : 5 jours → Absent lundi, mardi, jeudi → Pas d'absence mercredi et vendredi (jours non travaillés)

👉 L'agent B **n'a pas droit à 5 jours d'absence effective**, mais à **5 jours calendaires**, dont seuls **3 tombent sur des jours travaillés**.

✓ 3. Pas de compensation

L'agent ne peut pas :

récupérer les jours non travaillés

décaler l'ASA sur d'autres jours

demander une compensation horaire

→ L'ASA n'est pas un crédit d'heures, mais une **autorisation d'absence limitée aux jours de service**.

Parutions



Décrets :

Décret n°2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage pour les primo-entrants → prévoit une dérogation à la durée minimale d'indemnisation classiquement fixée à 6 mois.

Les primo-entrants, à savoir, les salariés (ou agents) privés d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les 20 années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi (cf. définition figurant à l'article 2 paragraphe 3 de la Convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage), ont une condition spécifique d'affiliation désormais assouplie et fixée pour eux à 5 mois de travail (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées).

En conséquence, leur durée d'indemnisation minimale s'en trouvera réduite à 5 mois (152 jours).

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux fins de relation de travail intervenant à compter du 1^{er} avril 2026, en application de l'arrêté du 28 mars 2026 qui porte agrément de cette nouvelle règle.

Décret n° 2026-311 du 24 avril 2026 portant modification du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte → Ce décret ajoute Tracfin à la liste des autorités externes susceptibles de recevoir les signalements des lanceurs d'alerte, en précisant que celui-ci pourra recevoir leurs signalements pour la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. Il élargit en outre les champs respectifs de l'alerte de l'Autorité des marchés financiers et de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

JURISPRUDENCE

► Lorsqu'un agent est placé dans une situation de conflit d'intérêts, l'autorité territoriale peut légalement procéder à un changement d'affectation dans l'intérêt du service, même si cette solution n'est pas explicitement prévue par les textes. Une réaffectation n'est pas une sanction disciplinaire, dès lors qu'elle vise le bon fonctionnement du service et non la volonté de sanctionner l'agent. Elle n'a pas à être motivée comme une décision défavorable disciplinaire. Elle reste légale même si elle entraîne une perte de responsabilités, dès lors que le grade et la rémunération sont maintenus -Un agent public n'a aucun droit acquis à son poste, seulement à une affectation correspondant à son grade -Le déport n'est pas toujours suffisant pour prévenir un conflit d'intérêts, notamment en cas de fréquence élevée ou de lien hiérarchique

[TA. La Réunion 2400739 du 02.04.2026](#)

► Les faits reprochés à un responsable de service, qui a adopté durant plusieurs années un comportement excessif, injurieux ou violent, caractérisé par des violences verbales et par le jet de divers objets, suscitant un climat de crainte de la part de ses agents, sont fautifs. Par suite, ce comportement est de nature à justifier son exclusion de 3 jours, ainsi que son changement d'affectation dans l'intérêt du service, dès lors que la dégradation de ses relations avec ses agents n'était pas réversible.

[CAA Toulouse 24TL00707 du 07.04.2026](#)

► Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, la convention de rupture signée par l'administration et un de ses agents est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir peut être demandée au juge administratif.

[CE 504838 du 10.04.2026](#)

► Les faits reprochés à un agent, consistant à avoir consulté, sur son ordinateur professionnel, le dossier personnel d'un collègue, avec qui il reconnaît entretenir une relation conflictuelle, et à avoir montré ces informations à d'autres agents, sont fautifs. Cette faute de l'intéressé, qui travaille dans un centre d'action sociale au contact d'administrés, a porté atteinte à la vie privée de son collègue. Par suite, l'exclusion de trois jours, prononcée à son encontre, n'est pas disproportionnée.

[TA Paris 2316920 du 30.03.2026](#)

► Attention à l'usage des groupes sur des messageries privées telles que WhatsApp etc...

Le juge rappelle le droit à la déconnexion ainsi Si l'adhésion à ce groupe n'était pas obligatoire pour les agents, il s'avère que l'intéressée n'a édicté aucune consigne pour encadrer l'utilisation de cette messagerie, entretenant une confusion entre les messages à caractère professionnel et privés. Ainsi, de nombreux messages qui n'avaient pas de caractère urgent ont été reçus par les agents en dehors de leurs heures de travail.

[CAA de Bordeaux, 26 février 2026, req. n°24BX00118](#)

De plus, une autre décision appelle à la vigilance quant aux propos tenus sur WhatsApp, y compris dans un cadre privé. Les juges du TA de Cergy-Pontoise ont confirmé la sanction infligée à un agent de police en raison de propos injurieux tenus à l'égard de sa hiérarchie, dans des conversations privées sur WhatsApp.

[TA de Cergy Pontoise, 3 mars 2026, req. n°2410776.](#)

Focus sur le Péri-scolaire

Les vérifications lors du recrutement :

- L'attestation d'honorabilité concernait à l'origine dans les textes les crèches, structures péri-scolaires. Finalement, la DGCL a précisé que les collectivités territoriales ne rentraient pas dans ce dispositif.
- Le FIJAIS : seuls les **maires, présidents de conseils départementaux, présidents de conseils régionaux** peuvent solliciter le Préfet afin de savoir si un candidat ou un agent est inscrit au FIJAIS. Vous trouverez un modèle de demande à la dernière page de la circulaire dédiée → [Circulaire du 26 juillet 2011 relative aux Modalités de consultation du fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes \(FIJAIS\) pour les collectivités territoriales.](#)

La consultation est requise pour **tout recrutement ou affectation** dans un emploi :

- en **contact habituel avec des mineurs**,
- relevant notamment des filières : animation, sportive, médico-sociale (ATSEM, auxiliaires de puériculture...), culturelle (professeurs d'enseignement artistique), Personnels chargés d'encadrer le transport scolaire ou toute activité d'accueil de mineurs.

[FAQ relative au FIJAIS](#)

- Le B2 : une obligation avant tout recrutement d'un agent public

[Fiche comment accéder au B2](#)

Focus sur les agents du périscolaire

Peut-on recruter un adjoint technique dans une crèche ou dans un centre périscolaire ou les mercredis récréatifs ?

◆ Oui, de manière accessoire dans le cadre de missions techniques et si les tâches ou missions sont en cohérence avec les missions relevant du [cadre d'emploi des adjoints techniques](#).

Quelles sont les missions que l'on peut confier à un adjoint technique dans une crèche ou un centre périscolaire ?

→ L'entretien technique, la rénovation, la propreté des locaux

→ La confection et la distribution des repas

L'adjoint technique peut-il porter des soins ou s'occuper des enfants ?

→ Non, ils ne peuvent pas encadrer seuls un groupe d'enfants, ni assurer une mission éducative ou pédagogique, ni remplacer un animateur ou un ATSEM.

◆ C'est le rôle des auxiliaires de puéricultures dans les crèches,

◆ Ce sont les agents de la [filière animation](#)

Quels sont les risques ?

→ Insécurité juridique en cas d'accident sur l'engagement de la responsabilité de la collectivité.

→ La réglementation impose un taux minimum d'agents diplômés dans les structures

Pourquoi c'est une pratique courante ?

◆ Les adjoints techniques peuvent venir en soutien de l'équipe d'animation ou des auxiliaires de puériculture ou ATSEM.

A noter :

◆ La condamnation pénale d'un agent pour détention d'images pédopornographiques sur son ordinateur privé a justifié sa révocation.

[CAA de Lyon, 06 février 2020, n°18LY01143](#)

◆ Les faits de viols et d'agressions sexuelles commis par un adjoint technique sur ses beaux-enfants mineurs, et pour lesquels il a été condamné à une peine de quinze ans de réclusion criminelle, sont incompatibles avec la nature des missions qui lui étaient confiées, lesquelles l'amenaient, dans le cadre de l'entretien de la salle de basketball, à être régulièrement en contact avec des enfants. En outre, leur médiatisation par un article dans un quotidien de presse locale mentionnant la collectivité de l'intéressé, a porté atteinte à la réputation et à l'image des services de la commune. Par suite, compte tenu de l'extrême gravité de ces faits, bien qu'ils se soient produits en dehors du service, et de leur retentissement sur l'image et la réputation de la collectivité, la révocation prise à l'encontre de l'intéressé n'est pas disproportionnée.

[TA Lille 2305061 du 13.03.2026](#)

PÔLE | 
carrières |
ET instances paritaires

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES VOSGES
1, Chemin de l'orée du bois 88390 UXEGNEY
Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> • cdg88@cdg88.fr