

# **Actualités juridiques de juin 2026**

## **Focus sur la gestion de la fin de contrat**

Visio 1h pour tout savoir du 23 juin 2026 – 14h30

# Parutions



## Décrets :

**Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code** → création de la partie réglementaire du livre IV, actualise des textes réglementaires et des intitulés de décrets et corrige des erreurs matérielles dans la codification des livre II et III de la partie réglementaire du CGFP. Le livre IV nouvellement créé regroupe les textes réglementaires relatifs à la formation professionnelle des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, aux lignes directrices de gestion, aux emplois supérieurs, au télétravail et aux réorganisations de collectivités. Il entre en vigueur le 1er août 2026.

**Décret n° 2026-355 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale** → Ce décret précise les modalités d'application de l'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale et fixe les barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle (suite à accident du travail ou maladie professionnelle) et fonctionnelle. Il entre en vigueur au 1er novembre 2026.

**Décret n° 2026-354 du 7 mai 2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles** → fixe les modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale. Il entre en vigueur au 1er novembre 2026, à l'exception des dispositions du ii du a du 18° de l'article 1er qui, pour les rentes notifiées avant cette date, entrent en vigueur le 1er janvier 2028.

**Décret n° 2026-380 du 15 mai 2026 pris pour l'application des articles 3, 9 et 40 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local. Il précise les modalités de fixation des indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles, de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat, ainsi que les critères de désignation des référents déontologues de l' élu local** → Il est entré en vigueur le 20 mai 2026 exception faite du I de l'article 3 qui entre en vigueur le 1er janvier 2027.

# Parutions



## Décrets :

**Arrêté du 20 mai 2026 fixant le contenu de modules d'informations sur l'exercice d'un mandat d'élu local et pris en application de l'article L. 1621-7 du code général des collectivités territoriales** → Le présent arrêté détermine le contenu de modules d'information sur l'exercice d'un mandat d'élu local. Ces modules accessibles gratuitement et de façon dématérialisée comportent les informations élémentaires sur l'exercice d'un mandat d'élu local. Cet arrêté, pris après avis du conseil national de la formation des élus locaux, en définit le contenu. Il est entré en vigueur le 23 mai 2026.

**Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance** → Cet arrêté porte à compter du 1er juin 2026 la valeur du SMIC brut horaire à 12.31 € pour la métropole, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, à 9.56 € à Mayotte et établi le minimum garanti à 4.35 €.

**Décret n°2026-427 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires et n°2026-428 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics** → décrets d'applications

**Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026** → modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux, qui comprendra trois grades ainsi qu'un grade transitoire créé pour les besoins des reclassements à venir.

**Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026** → précise les conditions d'application de la réforme aux emplois fonctionnels.

**Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026** → *Fixe la grille indiciaire des administrateurs territoriaux (alignement sur les administrateurs de l'État).*

**Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026** → *Fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités de moins de 40 000 habitants.*

**Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026** → *Crée un régime indemnitaire propre aux emplois administratifs supérieurs des collectivités de plus de 40 000 habitants.*

# On l'attendait !

## La Foire aux questions de la DGAFP relative au congé supplémentaire de naissance :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/foire-aux-questions-relative-la-mise-en-oeuvre-du-conge-supplementaire-de-naissance-csn-dans-la-fonction-publique-civile>

- A. La procédure applicable et le calcul des délais
- B. La rémunération du CSN
- C. Les effets du CSN sur les autres droits des agents

# JURISPRUDENCE

► Une relaxe pénale ne protège pas automatiquement contre une révocation disciplinaire. Un responsable du service des sports d'une commune, poursuivi pénalement pour des accusations d'agression sexuelle sur une stagiaire mineure accueillie dans son service. Relaxé faute de preuve suffisante, l'autorité territoriale avait estimé que son comportement était incompatible avec les devoirs de dignité, d'intégrité et de probité. La Cour d'appel de Nancy a validé la révocation de l'agent.

[CAA. NANCY 24NC01433 du 02 juin 2026](#)

► Dès lors que l'autorité territoriale exerce normalement son pouvoir hiérarchique, la circonstance que l'entretien ait été mal vécu ou ait engendré des conséquences psychologiques ne suffit pas à caractériser un accident de service. L'entretien ne constitue pas un « événement soudain et violent » susceptible de caractériser un accident de service, quels qu'aient été ses effets sur l'intéressée.

[CAA Versailles 24VE03122 du 16 avril 2026](#)

► Le devoir de courtoisie est un véritable standard juridique du comportement de l'agent public. En effet, l'obligation de courtoisie s'impose à tout agent public, même en l'absence de disposition textuelle spécifique, qu'il s'agisse du statut ou d'une charte. Ni le stress, ni le conflit, ni la conviction d'avoir raison n'autorisent l'agressivité, les propos déplacés ou l'irrespect envers collègues et hiérarchie. Dans cette affaire, un agent contractuel contestait un blâme infligé pour deux types de comportements :

- une attitude jugée irrespectueuse envers ses collègues et sa hiérarchie lors d'une réunion,
- un comportement inadapté à l'égard d'un enfant, portant atteinte à sa sécurité affective.

Le juge administratif valide intégralement la sanction.

[TA. Paris 2315957 du 26 février 2026](#)

► Une communauté d'agglomération avait maintenu des jours de congés d'ancienneté pour certains agents recrutés avant 2016, conduisant à une durée annuelle de travail inférieure aux 1 607 heures. Le préfet du Tarn demande l'abrogation du dispositif sur le fondement de l'article 47 de la loi du 6 août 2019. Le juge rappelle qu'il n'est pas possible d'octroyer des jours supplémentaires en dehors des jours prévus par les textes. Un protocole local maintenant des congés supplémentaires liés à l'ancienneté sans compensation réelle dans l'organisation du temps de travail est illégal.

[CAA Toulouse 24TL00570 du 6 mai 2026](#)

# Focus sur la gestion de la fin de contrat (hors discipline)

## Quel est le délai de prévenance en cas de non renouvellement ?

- ◆ 8 jours pour un CDD de moins de 6 mois
- ◆ 1 mois pour un CDD de 6 mois à moins de 24 mois
- ◆ 2 mois pour un CDD de plus de 24 mois
- ◆ 3 mois si le CDD est susceptible d'être renouvelé en CDI

## Quels sont les risques pour la collectivité en cas de non respect des délais de prévenance ?

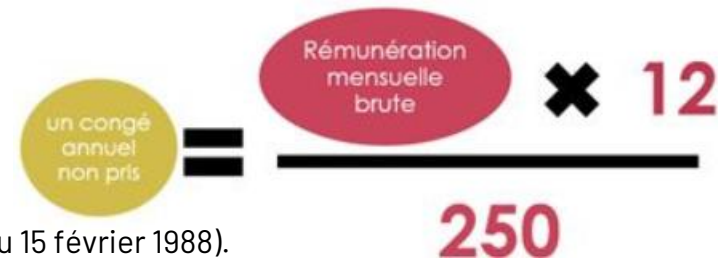
- ◆ il n'existe pas de droit au renouvellement.
- l'agent qui aurait subi un préjudice pourrait solliciter devant le juge des dommages-intérêts.

## Quelles indemnités doivent-êtré versées ?

- ◆ L'indemnité de congés annuels
- ◆ L'indemnité de fin de contrat (ex-précarité) sous certaines conditions

## Comment sont gérés les congés annuels non pris en fin de relation de travail ?

- ◆ Les congés annuels non pris doivent être indemnisés.
- nouveau calcul à compter du 21 juin 2025 (arrêté qui a modifié l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).



## Dans quel cas doit-êtré versée l'indemnité de fin de contrat ?

- ◆ L'article L.554-3 du CGFP prévoit 3 conditions cumulatives.
- **Une condition de fondement juridique du contrat** : tous les contrats ne sont pas concernés. Sont donc exclus notamment :  
Les accroissements saisonniers d'activité : article L 332-23.2° ; Les contrats de projet : article L 332-24 ; Mais sont également exclus : les contrats de collaborateurs de cabinet, les contrats PACTE, les contrats pris sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP (travailleurs reconnus handicapés), les contrats aidés, etc
- **Une condition de durée maximale du contrat** : un contrat dont la durée est inférieure ou égale à 1 an
- **Une condition de rémunération brute maximale que l'agent ne doit pas dépasser** : la rémunération ne doit pas dépasser 2 fois le montant du smic (art. 39-1-1 I° du décret 15 février 1988) soit pour 2026, il ne faut pas dépasser 3 734,04€ (2 x 1867,02€).

[https://www.linkedin.com/posts/florent-le-fraper-du-hellen-757862a6\\_lindemnit%C3%A9-de-fin-de-contrat-ugcPost-7472650126482718720-WVB5/?utm\\_source=social\\_share\\_send&utm\\_medium=ios\\_app&rcm=ACoAADgAbJsBZfakMUqbTtxnemBoRhbv10ILmp8&utm\\_campaign=share\\_via](https://www.linkedin.com/posts/florent-le-fraper-du-hellen-757862a6_lindemnit%C3%A9-de-fin-de-contrat-ugcPost-7472650126482718720-WVB5/?utm_source=social_share_send&utm_medium=ios_app&rcm=ACoAADgAbJsBZfakMUqbTtxnemBoRhbv10ILmp8&utm_campaign=share_via)

**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](mailto:cdg88@cdg88.fr)