



UFETAM

VEILLE JURIDIQUE FONCTION PUBLIQUE

Pôle juridique UFETAM

NUMÉRO 2 - MARS - AVRIL 2025

Cette veille juridique est élaborée par Eric BOUQUET et David MAGNAUX pour le compte de l'UFETAM à destination des adhérents CFDT du périmètre du ministère de la Transition écologique. Elle est exclusivement réservée à un usage interne.

ÉVALUATION ET MANIÈRE DE SERVIR :

Respect des Modalités Procédurales dans l'Évaluation des Agents Publics

Décisions : [CAA NANTES, 9 juillet 2022, n° 21NT00286](#)

Faits : L'agent n'a pas été informé des remarques portées à son encontre avant la finalisation de son évaluation, ce qui l'a empêché de présenter ses observations.

Sens de la décision : L'administration doit respecter scrupuleusement les modalités fixées par le décret, notamment l'ordre de communication des observations et la signature du compte-rendu.

Toute modification en aval, sans que l'agent ait pu répondre, constitue une violation des droits procéduraux. Les évaluations doivent être étayées par des éléments de faits précis et objectifs, et des appréciations générales ou insuffisamment motivées ne peuvent justifier une sanction ou une évaluation défavorable. En cas de manquement, le juge administratif peut annuler les décisions entachées d'irrégularité et ordonner leur réexamen.

Pertinence et Objectivité de l'Évaluation Professionnelle

Décisions : [CAA Nantes, 12 mars 2024, n°22NT03956](#)

Faits : L'agent soutenait que son évaluateur, arrivé en fonction le 1er juin de l'année concernée, ne disposait pas de suffisamment de connaissance pour apprécier objectivement l'ensemble de son activité professionnelle sur l'année écoulée.

Sens de la décision : La Cour administrative d'appel de Nantes a estimé que le directeur général des services (DGS) avait réuni des éléments d'évaluation suffisamment **pertinents et circonstanciés pour justifier l'évaluation de l'agent**. Ces éléments comprenaient le plan d'action de l'entretien professionnel précédent, les constats effectués en cours d'année, ainsi que les observations des services et élus. La Cour a conclu qu'il n'y avait pas **d'erreur manifeste d'appréciation** de la part de l'employeur.

Absence d'erreur manifeste d'appréciation dans l'Évaluation des Objectifs Professionnels

Décisions : TA de Nantes, 10ème Chambre, 3 mars 2025, 2207486

Faits : Une fonctionnaire du corps des secrétaires administratifs, affectée à la direction territoriale de la police judiciaire de Nantes, conteste son compte rendu d'entretien professionnel 2021. Elle

estime que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation en jugeant que certains de ses objectifs avaient été "partiellement atteints".

Sens de la décision : Le tribunal rappelle que l'évaluation **doit refléter objectivement la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de la période concernée**. La **volonté de progresser** ou de faire des propositions ne suffit pas à compenser des erreurs constatées. L'administration peut légitimement abaisser l'évaluation, notamment en cas de changement de poste impliquant de nouvelles compétences. En l'espèce, les **erreurs relevées dans le dossier** (transmission de données erronées, confusion de chiffres) **justifient l'appréciation de l'administration**.

Versement du complément indemnitaire annuel en cas de mutation

Décisions : [TA Limoges, 1^{ère} chambre, 28 janvier 2025, 2201839](#)

Faits : Une administration a exclu une fonctionnaire du bénéfice du complément indemnitaire annuel en raison de sa mutation en cours d'année.

Sens de la décision : Le tribunal administratif de Limoges a annulé la décision de l'administration. Il rappelle que le complément indemnitaire annuel est un élément de **rémunération variable et personnel**, modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent. Ce montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent effectuée lors de l'entretien professionnel annuel.

Proratisation du Complément Indemnitaire Annuel : Appréciation Équitable et Justifiée de la Présence Effective de l'Agent

Décisions : [CAA Paris, 3 octobre 2024, n° 23PA02549](#)

Faits : L'affaire porte sur la légalité **de la proratisation du complément indemnitaire annuel** (CIA) en fonction de la présence effective d'un agent. L'administration a appliqué une réduction du CIA en tenant compte de périodes de formation ou de stages de l'agent, ce qui a entraîné une diminution du montant attribué.

Sens de la décision : La CAA de Paris a confirmé que les critères de l'engagement professionnel et de la manière de servir doivent être appréhendés de manière **qualitative**. Cependant, **un mécanisme de proratisation purement quantitatif**, basé sur la présence effective de l'agent, **peut être appliqué**. L'administration a le droit de proratiser le CIA en fonction du temps de présence, mais cette proratisation doit être équitable et justifiée. Le simple

fait de suivre une formation ou de réaliser des stages ne justifie pas une réduction importante du CIA si l'agent a travaillé à temps complet durant une partie substantielle de l'année.

Le + du pôle juridique de l'UFETAM : La portée de certaines jurisprudences doit être nuancée au sein de notre ministère, notamment en raison du faible taux de propositions et du RIFSEEP qui limite quasi exclusivement l'impact de l'entretien professionnel au seul Complément indemnitaire annuel (CIA). Avant d'envisager une procédure contentieuse, il convient de bien cerner les attentes des adhérents : s'agit-il d'un souhait d'avancement, d'un souhait de revalorisation ou encore de faire cesser une situation conflictuelle ou de harcèlement moral ?

MUTATIONS, MOBILITÉS, CARRIÈRES :

Contestation d'un changement d'affectation dans la fonction publique

Décisions : [**CE, 8 mars 2023, n°451970**](#)

Faits : Un agent public contestait un **changement d'affectation** qui modifiait ses missions, affectant potentiellement ses droits statutaires, ses responsabilités, ou sa rémunération. Ce changement était présenté par l'administration comme une simple **mesure d'ordre intérieur**, ce qui signifiait qu'il n'était normalement pas susceptible de recours.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État**, dans sa décision du 8 mars 2023, rappelle que le **changement d'affectation** d'un agent public peut être contesté devant le **juge administratif** si cette mesure porte atteinte à certains éléments fondamentaux de sa situation. Ainsi, un changement d'affectation devient une **décision faisant grief** susceptible de recours lorsque :

- Il affecte **les droits ou prérogatives statutaires** de l'agent ;
- Il porte atteinte à ses **libertés fondamentales** ;
- Il diminue ses **responsabilités** ou sa **rémunération** ;
- Il constitue une **sanction déguisée**, une **discrimination**, ou s'inscrit dans un contexte de **harcèlement moral** (en vertu de l'article L. 133-2 du Code général de la fonction publique).

Le + du pole juridique de l'UFETAM : Toute décision ayant un impact sur la carrière d'un agent doit être motivée en droit et en fait. En cas de décision manifestement défavorable, il est impératif de vérifier qu'elle a été régulièrement notifiée à l'agent, et d'examiner avec rigueur les fondements juridiques mentionnés dans les visas ainsi que les éléments de fait ayant conduit l'administration à prendre cette décision.

Refus de titularisation d'un agent sur la base de faits antérieurs à la période de stage

Décisions : [CE, 12 février 2025, n° 494075](#)

Faits : Le **président du CNRS**, par une décision du 29 juin 2021, a refusé de titulariser **Mme B.** dans le **corps des chargés de recherche** à l'issue de son **stage probatoire** et l'a licenciée. Le motif invoqué pour ce refus était que Mme B. avait commis des **manquements graves** aux obligations déontologiques, notamment concernant la **citation des sources** dans ses articles scientifiques rédigés avant sa période de stage, ce qui avait conduit à une **insuffisance professionnelle**.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** a estimé que, **même si les faits reprochés** (insuffisance professionnelle) étaient antérieurs à la période de stage, **cela n'empêche pas** qu'ils puissent justifier un refus de titularisation. Autrement dit, les faits antérieurs peuvent **légalement** être pris en compte pour **refuser la titularisation**, si ceux-ci révèlent une **insuffisance professionnelle**.

Ainsi, la **Cour administrative d'appel (CAA)**, qui avait annulé la décision du CNRS en jugeant que les faits antérieurs au stage ne pouvaient justifier un refus de titularisation, a commis une **erreur de droit**.

Une démission obtenue sous la contrainte n'a aucune valeur

Décisions : [TA Cergy-Pontoise, 4^{ème} chambre, 27 février 2025, 2404467](#)

Faits : Dans cette affaire, un établissement public avait accepté la démission d'un de ses agents. Cependant, il a été démontré que cette démission avait été obtenue sous la **contrainte** (notamment en raison de pressions liées à des **sanctions disciplinaires ou pénales**).

Sens de la décision : Le **tribunal administratif de Cergy-Pontoise** a rappelé que, selon l'**article L.551-1 du Code général de la fonction publique (CGP)**, la démission d'un agent public doit résulter d'une **demande écrite** de l'intéressé, exprimant de manière **non équivoque** sa volonté de cesser ses fonctions.

Le tribunal a estimé que la démission ne peut être valide que si elle résulte d'une **volonté libre et non contrainte** de l'agent. Dès lors, la **pression exercée** sur l'agent par des menaces de sanctions **a rendu sa démission illégale**, entraînant l'annulation de la décision de l'établissement public d'accepter cette démission.

Possibilité de cumul d'activités des fonctionnaires

Décisions : [TA Nantes, 10^{ème} chambre, 17 février 2025, 2207092](#)

Faits : Un **policier** avait sollicité de l'administration l'autorisation de **cumuler ses fonctions de policier** avec une activité privée de **formation et d'enseignement en développement personnel**. L'administration avait refusé cette demande, faisant valoir que l'activité envisagée n'était pas reconnue par les **autorités académiques et scientifiques** et ne correspondait pas à un domaine officiel validé.

Le tribunal a estimé qu'il ne ressortait d'aucune pièce du dossier que cette activité, par sa nature, serait susceptible de porter atteinte à la **dignité** et à **l'autorité** attachées aux fonctions de **policier**, notamment lorsqu'il est en **tenue** et sur **la voie publique**. Le tribunal a donc **annulé** la décision de l'administration.

Sens de la décision : Le tribunal a jugé que l'administration n'avait pas justifié en quoi l'activité envisagée par l'agent portait atteinte à ses **fonctions publiques**. Par conséquent, le refus d'autoriser ce cumul d'activités a été annulé, car il ne reposait pas sur des éléments suffisants pour démontrer une atteinte à l'intégrité de l'exercice des fonctions de policier.

Bonification suite à la réduction d'activité à 80 % pour s'occuper d'un jeune enfant

Décisions : [CE, 29 novembre 2024, n° 470990](#)

Faits : Un **enseignant fonctionnaire** avait demandé à bénéficier de la **bonification d'un an par enfant** prévue à l'article **L. 12 b)** du **Code des pensions civiles et militaires de retraite**, au motif qu'il avait réduit son activité dans les trois ans suivant la naissance de ses enfants.

Le **ministre de l'Économie** a formé un **pourvoi** contre un jugement du **tribunal administratif de Bordeaux**, qui avait reconnu ce droit à bonification au requérant, bien que les réductions d'activité en cause soient **antérieures à la loi du 21 août 2003**, laquelle a modifié le régime des bonifications.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** a **rejeté le pourvoi** du ministre, confirmant que le juge de première instance **n'avait pas commis d'erreur de droit** en retenant que l'enseignant remplissait les conditions requises pour bénéficier de la bonification. La Haute juridiction admet ainsi que les **réductions d'activité intervenues avant la réforme de 2003** peuvent ouvrir droit à la bonification prévue à l'article L. 12 b), dès lors que les critères réglementaires (durée et quotité de réduction dans les trois ans suivant la naissance) sont remplis.

Révocation disciplinaire d'un agent : le classement sans suite au pénal ne conduit pas automatiquement à la réintégration

Décisions : [TA Lyon, 19 septembre 2024, n° 2208178](#)

Faits : Un **agent public** avait fait l'objet d'une **révocation disciplinaire** fondée sur des **manquements graves à ses obligations déontologiques**.

Parallèlement, des **poursuites pénales** avaient été engagées à son encontre pour des faits similaires, mais ont été **classées sans suite**.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** rappelle que le **classement sans suite** des poursuites pénales **n'entraîne pas automatiquement la réintégration** de l'agent dans sa situation professionnelle antérieure.

Si ce classement ouvre bien un **droit à réexamen de sa situation administrative**, l'administration **conserve la faculté de refuser sa réintégration**, dès lors que les faits retenus à l'origine de la **sanction disciplinaire** étaient **suffisamment établis** et constituaient **un manquement grave aux obligations professionnelles**, indépendamment de toute qualification pénale.

Le contrôle de la proportionnalité des sanctions disciplinaires

Décisions : [CAA Nantes, 6 décembre 2024, n° 23NT02179](#)

Faits : Un **agent public** a été **rétrogradé** à seulement **deux jours de sa retraite** en raison de faits qui lui ont été reprochés. La sanction infligée avait un impact direct sur sa **carrière** et sa **situation professionnelle**, mais aussi sur sa **vie personnelle**, car elle modifiait les conditions de départ à la retraite de l'agent.

Sens de la décision : Le **Contrôle de la proportionnalité d'une sanction** infligée à un agent public consiste principalement à s'assurer que la sanction correspond à la gravité des faits reprochés. Cependant, ce contrôle ne se limite pas à l'impact de la sanction sur la carrière professionnelle de l'agent, il inclut également la prise en compte des **conséquences personnelles** de cette sanction.

La jurisprudence a bien établi que, si ce contrôle est habituellement appliqué aux sanctions répressives, il s'étend aussi aux **sanctions disciplinaires**. Dans ce cas précis, le fait qu'un agent soit rétrogradé à **deux jours de la retraite** met en lumière l'importance de considérer les effets **personnels** d'une sanction sur l'agent, en plus de son **impact professionnel**. Ce contrôle vise donc à éviter des sanctions disproportionnées qui nuiraient de manière excessive à l'agent dans sa vie personnelle.

Appréciation du lien entre une pathologie anxio-dépressive et le service – Effets d'un comportement fautif de l'agent

Décisions : CAA de Douai 16 octobre 2024

Faits : Une agente territoriale avait sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un syndrome anxio-dépressif, afin de bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Le maire de la commune a refusé cette reconnaissance, considérant que la pathologie n'était pas directement liée à l'exercice des fonctions de l'intéressée.

Le tribunal administratif de Lille avait confirmé ce refus. L'agente a fait appel devant la cour administrative d'appel de Douai.

Sens de la décision : La cour reconnaît que la pathologie est survenue dans un climat professionnel dégradé, mais constate que ce climat était largement provoqué par l'agente elle-même, du fait de son comportement conflictuel. Elle en déduit que le fait personnel de l'agente a rompu le lien direct entre la pathologie et l'exercice des fonctions. Le caractère personnel et fautif du comportement de l'agente exclut donc que le syndrome anxio-dépressif soit regardé comme essentiellement et directement causé par le service.

La Cour rejette la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service. En conséquence, l'agente ne peut bénéficier du CITIS, mais seulement des congés de droit commun : congé de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), selon la gravité de l'affection.

RISQUES, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE :

Maladie professionnelle et l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Décisions : [CE, 12 juin 2024, n° 475044](#)

Faits : Un fonctionnaire atteint de plusieurs maladies professionnelles sollicite l'allocation temporaire d'invalidité (ATI). Il conteste le refus de la CDC, arguant que le cumul des taux d'incapacité liés à différentes affections justifierait l'attribution de l'ATI.

Sens de la décision : Le Conseil d'État rappelle que l'ATI ne peut être attribuée au titre des maladies professionnelles que si une seule affection est reconnue d'origine professionnelle avec un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 %. Le cumul de taux issus de maladies distinctes n'est pas admis. Cette règle ne s'applique pas en matière d'accident de service, où un cumul est possible. Le taux d'incapacité permet à la fois de déterminer l'origine professionnelle de la maladie (lorsqu'elle n'est pas listée dans les tableaux réglementaires) et de fixer le montant de l'ATI.

Témoignages anonymisés et expertise pour risque grave : Recevabilité Confirmée

Décisions : [Soc. 11 décembre 2024 n°23-15.154 \(D\) : sté GRDF](#)

Faits : Un employeur conteste une délibération du CSE ayant décidé de recourir à une expertise pour risque grave, en invoquant le caractère anonymisé des témoignages produits pour motiver cette décision. Ces témoignages décrivaient une dégradation notable des conditions de travail (surcharge, pression, défauts de moyens).

Sens de la décision : La Cour de cassation admet que des témoignages anonymisés peuvent valablement justifier le recours à une expertise pour risque grave prévue à l'article L. 2315-94 du Code du travail, à condition qu'ils soient suffisamment étayés par d'autres éléments. Leur anonymat ne porte pas atteinte au principe du contradictoire dès lors qu'ils permettent de caractériser une situation préoccupante.

Droit de Retrait : Une Protection Encadrée par l'Existence d'un Danger Grave et Imminent

Décisions : [CE 21 mars 2025, n°470052](#)

Faits : Un agent public invoque son droit de retrait en raison de désaccords avec l'administration sur l'aménagement de son poste, estimant que l'inaction face aux propositions du médecin de prévention rendait sa situation dangereuse.

Sens de la décision : Le Conseil d'État rappelle que le droit de retrait, prévu à l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ne peut être exercé que si l'agent a un motif raisonnable de penser qu'il est confronté à un danger grave et imminent, après avoir alerté l'administration. Ce droit ne constitue pas un droit à l'abstention en cas de simple désaccord sur les conditions de travail. La seule absence de mise en œuvre de certaines préconisations médicales ne suffit pas à caractériser un danger grave et imminent. Le droit de retrait cesse dès lors que l'administration a pris des mesures suffisantes pour sécuriser le poste.

Accident de Service : Refus de Reconnaissance en cas de Comportement Fautif Détachable du Service.

Décisions : CAA de Toulouse, 2eme chambre, 18/02/2025, 23 TL 01216

Faits : Une agente, en arrêt maladie après une altercation sur un parking alors qu'elle utilisait un véhicule de service dans le cadre de ses fonctions, demandait la reconnaissance de son agression comme accident de service. Elle avait quitté volontairement son véhicule pour confronter une automobiliste, ce qui avait conduit à un échange de coups.

Sens de la décision : Les juges ont rejeté la demande en retenant le caractère fautif et délibéré du comportement de l'agente, considéré comme détachable du service. En application de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, cet élément justifie le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service.

Illégalité de la mise en disponibilité d'office d'un agent en attente de reclassement – maintien des droits à congé

Décisions : [TA Besançon, 10 juillet 2024, n° 2201150](#)

Faits : Un agent, inapte à ses fonctions et placé en période de préparation au reclassement, n'a pu être reclassé. L'administration l'a alors mis en disponibilité d'office à demi-traitement, sans lui permettre d'épuiser ses droits à congé pour raison de santé.

Sens de la décision : Le juge annule cette mise en disponibilité : pendant la période de préparation au reclassement et en cas d'échec, l'agent conserve ses droits à congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). L'administration aurait dû l'y placer en attendant sa mise à la retraite pour invalidité.

HARCÈLEMENT :

Reconnaissance du Harcèlement Moral Institutionnel : Vers une Responsabilité Pénale des Politiques d'Entreprise

Décisions : [Crim. 21 janvier 2025 n°22-87.145 \(FS-BR\) : France Télécom](#)

Faits : Dans l'affaire France Télécom (Orange), la Cour de cassation reconnaît qu'un harcèlement moral peut résulter non pas d'agissements interpersonnels, mais d'une politique d'entreprise globale. Les dirigeants ont été poursuivis pour avoir mis en œuvre un plan de restructuration (réduction de 22 000 postes, mobilité forcée) dont ils connaissaient les effets délétères sur les salariés, dans le but d'accélérer les départs.

Sens de la décision : La Cour de cassation consacre la notion de harcèlement moral institutionnel, *caractérisé par une politique managériale délibérément attentatoire à la santé mentale des salariés*. Elle juge que l'élément intentionnel est constitué dès lors que les dirigeants étaient conscients des conséquences de leur politique et l'ont poursuivie. Cet arrêt élargit ainsi la portée de l'article [L. 222-33-2 du Code pénal](#) à des pratiques collectives déstabilisatrices, même en l'absence de harceleur identifié.

Le + du pôle juridique de l'UFETAM : Cette jurisprudence est fondamentale, car elle ouvre la voie à la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel. L'élément intentionnel — à savoir la volonté délibérée de nuire à un collectif de travail — est ici déterminant. En cas de réorganisation, il est essentiel de s'assurer que les échanges entre les organisations syndicales et l'administration ont bien été consignés dans des procès-verbaux, afin de constituer une base probante en cas de contentieux.

Protection Fonctionnelle et Harcèlement Moral : Le fait générateur peut être la convocation pénale

Décisions : [CAA Bordeaux, 18 décembre 2024, n° 23BX01832](#)

Faits : Un agent public sollicite la protection fonctionnelle à raison de faits de harcèlement moral. Sa demande intervient après sa convocation devant le tribunal correctionnel, en lien avec les faits allégués.

Sens de la décision : La juridiction admet que le **fait générateur** de la demande de protection fonctionnelle peut être non seulement les **agissements de harcèlement moral eux-mêmes**, mais également une **procédure pénale engagée à l'encontre de l'agent**, notamment sa convocation devant le juge correctionnel. Cette reconnaissance a une incidence directe sur le **point de départ du délai de prescription quadriennale**, qui pourrait ainsi être repoussé au moment de la convocation, et non à la date des faits de harcèlement. Le débat reste toutefois ouvert sur l'articulation exacte entre prescription quadriennale et protection fonctionnelle.

Suspension disciplinaire justifiée par la vraisemblance de faits de harcèlement sexuel

Décisions : [TA Orléans, 21 janvier 2025, n° 2201700](#)

Faits : Mme M a signalé en 2019, au cours d'un entretien confidentiel, des faits à connotation sexuelle subis depuis 2015 de la part d'un collègue. Elle a décrit des gestes non consentis (frottements, rapprochements insistants), corroborés par des témoignages et un incident public (tape sur les fesses).

Sens de la décision : Le tribunal a considéré que, malgré les contestations de M. L, les faits étaient **suffisamment vraisemblables et graves**, au regard des éléments produits, pour justifier **la suspension décidée par l'autorité territoriale**. La requête de M. L a donc été **intégralement rejetée**, validant la mesure prise à titre conservatoire face à des soupçons sérieux de harcèlement sexuel.

DISCRIMINATIONS ET HANDICAP :

Handicap et titularisation : l'aptitude inclut le respect des obligations déontologique

Décisions : [CE 21 mars 2025, n°488366](#)

Faits : Un agent recruté au titre du handicap demandait sa titularisation dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (désormais [L. 352-4 du CGFP](#)).

Sens de la décision : Le Conseil d'État rappelle que **la titularisation n'est jamais automatique**, même pour un agent en situation de handicap. Elle suppose une **évaluation globale de l'aptitude**, incluant :

- les **compétences professionnelles**,
- le **respect des obligations statutaires**, notamment la **prévention des conflits d'intérêts** et l'**interdiction de cumul d'activités** (art. 25 septies de la loi du 13 juillet 1983).

En l'espèce, la **création non déclarée d'une société commerciale** a été considérée comme un **cumul illégal**, justifiant **le refus de titularisation**. Le manquement déontologique est donc un obstacle recevable à la confirmation dans l'emploi, y compris dans le cadre dérogatoire du recrutement handicap.

RETRAITES :

Allocations d'aide au retour à l'emploi : la prescription biennale du Code du travail s'impose aux employeurs publics

Décisions : [CE, 16 octobre 2024, n° 476331](#)

Faits : Des anciens agents publics demandaient à leurs employeurs de leur verser des **allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE)**. Ils ont contesté le délai de prescription appliqué à leurs demandes, arguant que ce délai ne devait pas être régi par le délai quadriennal applicable aux dettes des personnes publiques, mais selon les règles fixées par le **code du travail**.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** a précisé que les demandes d'ARE, déposées par les anciens agents publics, se prescrivent **dans les conditions prévues par le code du travail** et non par le délai quadriennal applicable aux dettes des personnes publiques. En particulier :

- L'article **L. 5422-4 du code du travail** stipule que la demande en paiement des allocations doit être déposée auprès de **Pôle emploi** (devenu **France Travail**) dans un **déla de deux ans** à compter de l'inscription du travailleur comme demandeur d'emploi.
- L'action en paiement se prescrit également par **deux ans** à compter de la **date de notification** de la décision prise par **Pôle emploi**.

Cette décision confirme que les règles de prescription relatives aux **allocations chômage** s'appliquent également aux agents publics, en tenant compte des délais spécifiques prévus par le **règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014** sur l'indemnisation du chômage.

Affiliation à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et à l'IRCANTEC : compétence juridictionnelle et demande d'indemnisation

Décisions : [CE 5 février 2025, n° 489791](#)

M. **A... B...** a demandé au **tribunal administratif de Cergy-Pontoise** de condamner la **commune d'Issy-les-Moulineaux** (Hauts-de-Seine) à lui verser **90 000 euros** en réparation des préjudices subis en raison de son omission d'affiliation à la **Caisse nationale d'assurance vieillesse** et à l'**Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC)** durant sa période d'emploi dans la commune, du **1er octobre 1986** au **31 décembre 2004**.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** a statué sur la question de la compétence juridictionnelle en matière d'affiliation à des régimes de retraite. Il a précisé que l'action indemnitaire de M. B... ne relève pas de la compétence de la **juridiction administrative**, dès lors que cette action concerne des pensions. De plus, la somme demandée étant supérieure à **10 000 euros**, le litige doit être jugé en appel et relève donc de la compétence de la **cour administrative d'appel de Versailles**.

Cumul emploi-retraite : conditions strictes et liquidation des pensions

Décisions : [CE, 13 novembre 2024, n° 488172](#)

Faits : Un **ancien diplomate**, ayant cessé ses fonctions en **2013**, a créé une société de conseil et a liquidé sa **pension civile de retraite** en **décembre 2016**. Lors d'un contrôle fiscal, il a été constaté qu'il percevait des **revenus d'activité** substantiels, et que ses pensions des régimes général et complémentaire (AGIRC-ARRCO) n'avaient été liquidées qu'à partir du **1er décembre 2020**, après avoir cotisé pendant **14 trimestres**. En conséquence, le versement de sa pension a été **suspendu** pour les années 2017 et 2018 et partiellement pour la période du **1er janvier 2019 au 30 novembre 2020**.

Sens de la décision : Le **Conseil d'État** rappelle que le cumul **emploi-retraite** dans la **fonction publique** est permis sans limite de montant, mais sous certaines conditions strictes, notamment la **liquidation complète** de toutes les pensions de retraite.

Dans cette affaire, le requérant n'a pas liquidé sa **pension du régime général** au moment de la création de sa société. Il ne pouvait donc pas bénéficier d'un cumul **intégral** de ses revenus

d'activité avec sa pension de retraite. Le **Conseil d'État** confirme que, même dans le cadre d'une nouvelle activité relevant du même régime, il est impératif de liquider toutes les pensions de retraite avant de prétendre à un cumul sans plafond.

Le requérant a tenté de faire valoir une **dérogation** applicable aux régimes de retraite où l'âge de liquidation des pensions est supérieur à l'âge légal. Toutefois, le **Conseil d'État** écarte cet argument, précisant que ce régime ne s'applique pas au **régime général**.

En conséquence, le cumul de l'activité du diplomate avec sa pension a été requalifié en **cumul plafonné**, et il a été soumis à des titres de perception pour récupérer les **trop-perçus** liés à cette situation.

