

Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

SOMMAIRE

[Décret 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#)

Congé parental et fonctionnaire stagiaire : des nouveaux droits ([Décret n°2025-402 du 2 mai 2025](#))

Jurisprudences

La minute de prévention

Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, publié au Journal Officiel le 1^{er} Juin 2025, établit de nouvelles dispositions visant à **reconnaître les périodes de chaleur intense comme un risque professionnel** et **impose de nouvelles obligations aux employeurs territoriaux**, à mettre en œuvre dès le **1^{er} Juillet 2025**.

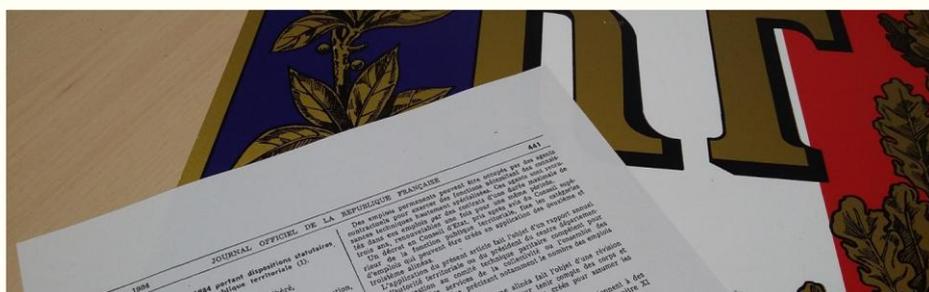
Les objectifs dudit décret concernent dès à présent la prise en compte du risque de chaleur intense comme un risque professionnel, l'adaptation de l'organisation du travail pour protéger la santé des agents exposés ainsi que de renforcer les mesures de prévention, d'information et de formation.

LES DIFFERENTES ETAPES :

1. Évaluation des risques chaleur

- Intégration obligatoire dans le [DUERP](#) (Prise en compte des alertes Météo-France : vigilance jaune, orange, rouge)

L'été sera chaud : apprenez à reconnaître les risques et à protéger vos agents



Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

2. Mise en œuvre de mesures préventives adaptées

- ✓ La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- ✓ La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- ✓ L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- ✓ Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- ✓ L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable **fraîche** mise à disposition des travailleurs ;
- ✓ Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- ✓ La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- ✓ L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

En lien avec le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, s'ajoute [*l'arrêté du 27 mai 2025*](#) relatif la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense :



Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

Vigilance Jaune	Correspondant à un pic de chaleur : soit une exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense, soit un épisode persistant de chaleur avec des températures élevées durablement
Vigilance Orange	Correspondant à une période de canicule, c'est-à-dire une période de chaleur intense et durable
Vigilance Rouge	Correspondant à une période de canicule extrême, définie par une canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux.

Les nouvelles obligations à compter du 01 juillet 2025 pour les arrêts de travail : Un formulaire CERFA sécurisé obligatoire pour les arrêts de travail

A partir du 1^{er} Juillet 2025, le recours au nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec 7 points d'authentification (étiquette holographique, encre magnétique, etc.), deviendra obligatoire pour les arrêts maladie.

Pour mémoire :

- ✓ Seul le volet 3 est à remettre à l'employeur. Sauf pour les arrêts en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle, le volet indiquant la pathologie doit aussi être transmis, pour les fonctionnaires CNRACL.
- ✓ Pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires IRCANTEC, contractuels) l'agent doit par ailleurs envoyer les volets 1 et 2 sous 48 heures au service médical de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).



Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

Congé parental et fonctionnaire stagiaire : des nouveaux droits (Décret n°2025-402 du 2 mai 2025)

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025 modifie les conditions de prise en compte de la période de congé parental des fonctionnaires stagiaires pour l'avancement ainsi que l'âge maximum de l'enfant pour ouvrir droit à un congé sans traitement pour l'élever.

- **Congé parental**

Pour mémoire, le fonctionnaire territorial stagiaire a droit à un congé parental sans traitement dans les conditions prévues initialement, à savoir la période passée par le stagiaire en congé parental était prise en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de sa titularisation.

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025 vient améliorer la prise en compte de la période de congé parental des fonctionnaires stagiaires pour l'avancement.

Désormais, la période de congé parental du fonctionnaire stagiaire pour l'avancement est prise en compte dans son intégralité.

À noter que cette prise en compte s'inscrit toutefois dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière, posée par l'article L.515-8 du Code Général de la Fonction Publique.

- **Congé sans traitement pour élever un enfant**

Le décret du 2 mai 2025 vient également aligner le droit à congé sans traitement pour élever un enfant des fonctionnaires stagiaires avec la disponibilité de droit pour élever un enfant des fonctionnaires titulaires, en portant à 12 ans, au lieu de 8 ans, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever.

Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

Jurisprudences :

Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise 30 avril 2025 N° 2301462- 11ème Chambre : Falsification des éléments du CV, le licenciement est justifié.

Mme A C a été recrutée en qualité de responsable des affaires médicales au sein du centre d'accueil et de soins hospitaliers (CASH) de Nanterre sous couvert d'un contrat à durée indéterminée du 17 septembre 2021.

Ledit centre hospitalier ayant découvert que l'intéressée avait présenté des documents falsifiés à l'appui de sa candidature, Mme C a fait l'objet d'une mesure de suspension à titre conservatoire le 20 juin 2022 puis a été convoquée devant la commission consultative paritaire de Paris qui, dans sa séance du 8 novembre 2022, a émis un avis favorable à son licenciement. Par une décision du 6 décembre 2022, la directrice du CASH de Nanterre a prononcé son licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement. Par la présente requête, Mme C demande l'annulation de cette décision.

Les faits reprochés à Mme C sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire et constituent des manquements aux devoirs de probité, loyauté et d'intégrité qui, en outre, sont de nature à rompre tout lien de confiance avec son employeur. Dans ces conditions, la sanction de licenciement n'apparaît pas disproportionnée.

CAA de DOUAI n° 23DA01553, 29/04/2025 : Exercice non autorisé d'activités privées rémunérées durant un congé pour accident de service

L'intéressé a fait valoir devant le conseil de discipline qu'il avait formulé une demande de cumul en 2012.

Il a été informé, par un courrier du 18 mai 2012, des dispositions applicables en matière de cumuls d'activités et de la procédure de demande d'autorisation.

M. F, souffrant d'un syndrome de stress post-traumatique à la suite de son accident de service survenu en 2013, soutient qu'il a exercé ces activités sur les conseils de son médecin en vue de reprendre à terme son activité professionnelle. En tout état de cause, de telles recommandations n'exonéraient pas l'intéressé du respect de ses obligations en matière de cumul d'activités.

Il ne ressort pas des éléments médicaux produits par l'intéressé que son état de santé aurait altéré son discernement alors même qu'il a été en mesure d'exercer à plusieurs reprises, entre 2015 et 2019, des activités privées rémunérées dans le secteur de l'animation dont certaines en qualité d'encadrant.

Une sanction de révocation du quatrième groupe a, de fait, été infligée à M. F pour méconnaissance de l'obligation statutaire consistant dans l'interdiction de se consacrer à une autre activité professionnelle que celle de son emploi public, sans autorisation et de manière répétitive.

Bulletin d'actualités

Juillet - Août 2025

La Minute de prévention : 12^{ème} numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible chaque mois, sur le site internet du Centre de Gestion :

Nous vous proposons ce 12^{ème} numéro qui s'intitule :
« Fortes chaleurs, comment agir » mettre le lien avec 1^{ère} page

<https://www.cdg27.fr/sante-prevention/hygiene-et-securite/la-minute-de-prevention/>

