



Analyse statutaire

# Vu cette semaine...

## ... du 22 au 28 juin 2024

**Retrouvez les derniers textes parus au Journal Officiel et la jurisprudence sélectionnée cette semaine**

### Textes officiels

#### **Au JO du 23 juin 2024 :**

- Arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir

#### **Au JO du 28 juin 2024 :**

- Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

La portée de ces textes sera analysée dans le prochain numéro à paraître de la revue du CIG « Actualités statutaires - le mensuel ».

# Jurisprudence

## Compte épargne-temps

Si les dispositions du droit communautaire s'opposent à ce que le versement d'une indemnité compensatrice de congé annuel payé non pris soit refusé, lors de la fin de la relation de travail, au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie d'une certaine période et ainsi empêché d'exercer son droit à congé payé, ces dispositions ne peuvent trouver à s'appliquer lorsque le nombre de jours de congés restant sur le compte épargne-temps, dont l'indemnisation est demandée, est inférieur à 15, ces jours ne pouvant être pris que sous la forme de congé.

*TA Orléans 2203939 du 21.06.2024*

## Contrats

Dans l'hypothèse où un agent recruté en CDD remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son contrat, la commune n'a pas l'obligation de procéder à sa transformation en CDI, ni de procéder à son renouvellement, conformément au principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales.

*TA Orléans 2201788 du 14.06.2024*

## Discipline

Le très vif état de colère dans lequel un agent - dont les états de services sont marqués par des difficultés relationnelles au travail, des sautes d'humeur, et un « caractère qui gâche son professionnalisme » - a proféré de graves menaces de mort envers un supérieur hiérarchique, trouvant son origine dans un désaccord anodin quant à la nature de la mission qui venait de lui être confiée, justifie la révocation de l'intéressé, en dépit de l'absence d'ouverture d'une procédure pénale pour ces faits.

*TA Nîmes 2400302 du 16.05.2024*

Le comportement inapproprié d'un assistant de prévention, de nature à placer ses interlocuteurs dans une posture de méfiance, voire dans une situation d'insécurité depuis plusieurs années, justifie, compte tenu notamment de ses fonctions et alors qu'il dispensait des cours sur la santé au travail au sein de son établissement, son exclusion temporaire du service durant trois mois.

*CAA Marseille 23MA01978 du 04.06.2024*

Les agressions verbales d'une particulière violence proférées par un agent à l'encontre d'un collègue, dont notamment des incitations au suicide, durant toute une matinée, ainsi que les accusations de racisme et de discrimination que l'intéressé a proférées à l'encontre de cet agent devant des tiers, sont de nature à porter une atteinte grave à l'image des services municipaux, à jeter le discrédit sur ceux-ci, et à entraîner la rupture définitive du lien de confiance entre la commune et son agent.

*TA Nantes 2003092 du 13.06.2024*

Pointer du doigt deux supérieurs hiérarchiques lors d'une réunion qui s'est déroulée dans une ambiance tendue, et mimer le geste de tirer sur eux avec un pistolet dans une attitude menaçante, constitue un geste inapproprié relevant de la discipline.

*TA Marseille 2200070 du 20.06.2024*

## Discriminations

La différence de traitement fondée sur la date d'accès de certains agents à leur grade d'avancement et la rupture d'égalité qui résulterait du traitement différencié appliqué en matière de régime indemnitaire selon cette date d'avancement, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'un des motifs limitativement énumérés par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Il n'apparaît pas non plus que cette différence de traitement constituerait une discrimination au sens d'autres dispositions législatives en vigueur, et notamment des articles L. 131-1 à L. 131-13 du code de la fonction publique.

*CAA Lyon 23LY02907 C+ du 20.06.2024*

## Données communicables

Constituent des documents administratifs communicables les documents qui peuvent être établis par simple extraction des bases de données dont l'administration dispose, si cela ne fait pas peser sur elle une charge de travail déraisonnable, notamment en l'obligeant soit à modifier l'organisation d'une base de données, soit à développer des outils de recherche, ou à modifier ceux actuellement à sa disposition, pour l'extraction des informations demandées.

*CE 470620 du 17.06.2024*

## Dossier administratif

Il ne résulte pas des dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 et de l'article L.137-1 du CGFP, que le dossier du fonctionnaire devrait comporter l'ensemble des courriers électroniques le concernant.

*CAA Paris 22PA03315 du 21.06.2024*

## Harcèlement moral

Les faits de harcèlement dont a été victime un agent de la part de son ex-compagne - également ex-collègue - doivent être regardés comme en partie commis dans l'exercice de ses fonctions, et comme lui ouvrant droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, dès lors que, même s'ils n'ont pas été commis à raison des fonctions de l'intéressé, son ancienne partenaire avait, au moment des faits en cause, la qualité d'agent, et a utilisé les moyens du service pour leur commission (600 mails envoyés sur sa messagerie professionnelle et installation d'une balise GPS sur son véhicule de service).

*TA Rouen 2300971 du 14.06.2024*

## Imputabilité au service

La seule circonstance que la pathologie déclarée par un agent ait plusieurs causes, n'est pas de nature à démontrer qu'elle est dépourvue de tout lien avec l'exercice de ses fonctions.

*TA Rouen 2301589 du 14.06.2024*

## Insuffisance professionnelle

Une secrétaire de mairie ne saurait se prévaloir, pour contester le licenciement pour insuffisance professionnelle dont elle a fait l'objet, de ce que certaines erreurs relevées par la commune durant deux ans seraient la conséquence de manquements d'autres agents communaux, dès lors que ces derniers étaient placés sous sa responsabilité et que ces manquements, à les supposer établis, ne peuvent suffire à expliquer son manque de diligence et de rigueur dans l'exercice de ses fonctions, en particulier concernant des dossiers susceptibles d'avoir une incidence financière importante.

*CAA Douai 22DA01087 du 19.06.2024*

## Procédure disciplinaire

Aucune disposition légale ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'impose à l'autorité administrative de recevoir l'agent public lors d'un entretien préalablement à la saisine du conseil de discipline ni, après la réunion de ce conseil, avant qu'elle ne prenne une éventuelle sanction disciplinaire.

*TA Nîmes 2400302 du 16.05.2024*

Un agent n'est pas fondé à contester la révocation qui lui a été infligée en soutenant que le juge administratif aurait dû rechercher si une autre sanction disciplinaire aurait été plus adaptée, dès lors qu'il n'appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, que de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une telle sanction constituent des fautes de nature à la justifier, et si celle qui a été retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

*CAA Bordeaux 22BX02800 du 18.06.2024*

Un agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire est fondé à soutenir que le conseil de discipline s'est réuni en conférence audiovisuelle au terme d'une procédure irrégulière, en ce que son accord exprès n'a pas été recueilli.

Toutefois, cette irrégularité n'est pas de nature à l'avoir privé d'une garantie et n'a pas davantage été susceptible d'exercer une influence sur la décision prise à son encontre, dans la mesure où il n'a pas manifesté son intention de se présenter ou de se faire représenter devant l'instance disciplinaire.

*CAA Bordeaux 22BX02800 du 18.06.2024*

## Protection fonctionnelle

L'absence de décision pénale définitive, pas davantage que l'absence de conclusions de l'enquête administrative, ne font obstacle à ce que l'autorité administrative accorde le bénéfice de la protection fonctionnelle à une agente victime de faits de harcèlement moral et sexuel de la part d'un collègue, dès lors qu'elle a connaissance du procès-verbal de la plainte déposée par l'intéressée et de sa déclaration d'accident du travail à raison de ces faits.

*TA Nantes 2102154 du 13.06.2024*

## Responsabilités

Le refus d'un supérieur hiérarchique d'assister un agent qui a fait un malaise sur son lieu de travail, sans émettre par la suite aucun regret, est une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration pour ce motif.

La circonstance que ce malaise s'est avéré sans gravité n'est pas de nature à justifier, a posteriori, le comportement de ce supérieur hiérarchique.

*CAA Paris 23PA02439 du 21.06.2024*

## Vacataires

La seule circonstance qu'un vacataire a été affecté dans des établissements communaux différents pour effectuer des tâches différentes, n'est pas de nature à établir que le besoin de l'administration ne serait pas permanent.

*TA Paris 2205169 du 20.06.2024*