



ATELIER

23 juin 2017

ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Titre Ier consacré à « la déontologie »

Titre II consacré à « la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires ». En réalité, ne concerne que des droits (protection fonctionnelle, mobilité, garanties procédurales)

Le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 est désormais intitulé « **Des obligations et de la déontologie** ».

L'utilisation du mot « déontologie » se démarquant des « obligations » **pourrait prêter à confusion** et laisser croire à l'avènement d'un « droit mou », incitatif, non assorti de sanction, en parallèlement des obligations habituelles.

Etymologiquement, la déontologie c'est la « science de ce qu'il convient de faire ».

Elle signifie une éthique professionnelle, les valeurs et principes dont une profession se dote.

Pour autant, la déontologie induit des obligations professionnelles dont la méconnaissance peut entraîner des sanctions disciplinaires voire pénales.

La déontologie intègre le statut pour renforcer l'idée que la fonction publique est soumise au respect de principes inhérents aux activités de service public

Nouvel article 25 de la loi du 13 juillet 1983 :

« **Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.**

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à **l'obligation de neutralité.**

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de **laïcité**. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au **respect de ces principes** dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut **préciser**, après avis des représentants du personnel, **les principes déontologiques** applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

Il faut sans doute **relativiser** l'apport de ce « nouveau dispositif déontologique » :

Il est surtout **symbolique**, l'appropriation du terme de « déontologie » visant à renforcer la dimension éthique du statut

Il est en grande partie **à droit constant** : la plupart des notions, qui intègrent le statut, sont connues du droit de la fonction publique

Il est incomplet : pourquoi laisser une nouvelle fois le **devoir de réserve** à la porte du statut ?

I/ Obligation de neutralité et principe de laïcité:

La religion relève de la sphère privée. Indépendance et neutralité de l'Etat à l'égard des institutions religieuses.

L'agent public, incarnation de l'Etat, doit exprimer ce principe

Article 2 loi 9 déc. 1905: « La République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte ».

Pour autant, la liberté religieuse, liberté fondamentale, induit la possibilité d'exprimer sa croyance et d'exercer le culte qui s'y attache.

Article 1er loi 9 déc. 1905: « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public »

Nécessité de concilier les deux principes fondamentaux

A noter :

**Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect
du principe de laïcité dans la fonction publique**

(NOR : RDFF1708728C)

II/ La dignité

Comme la réserve, cette obligation était absente du statut mais consacrée par la pratique et la jurisprudence.

Cette obligation concerne le comportement de l'agent tant en service qu'en dehors du service.

Obligation d'avoir en tout temps et en tout lieu une conduite appropriée, respectant les bonnes mœurs et la loi pénale.

III/ Consécration d'une déontologie financière (probité, désintéressement, prévention des conflits d'intérêts)

Les objectifs:

Protéger les biens et les fonds publics

Préserver l'indépendance et l'impartialité du service public

Protéger l'intérêt général des intérêts privés

Article 25 de la loi de 1983 :

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité »

a/ Article 25 bis : L'obligation de se préserver des situations de conflits d'intérêts :

« I. Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions

(...) »

II.-A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;

4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions ».

Article 432-12 alinéa 1er du Code pénal:

« Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende ».

Article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 : le signalement

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire **pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis** dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. (...) »

« (...) Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire **doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève**. Il peut également témoigner de tels faits **auprès du référent déontologue** prévu à l'article 28 bis.

En cas de litige relatif à l'application quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts **de mauvaise foi** ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, **avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits** rendus publics ou diffusés est **puni** des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

La nomination d'un référent déontologue : Article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 :

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un **réfèrent déontologue**, chargé de lui apporter **tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28**. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Il laisse une grande marge de manœuvre aux CT et leurs EP pour organiser à leur guise la fonction de déontologue.

Article 2 du décret du 10 Avril 2017 :

« Les missions de référent déontologue peuvent, selon les cas, être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;

2° Un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. (...)

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité mentionnée au 1° que celle dans laquelle le référent est désigné.

Les référents déontologues sont désignés pour une durée fixée par décision du chef de service mentionné à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qui ne peut être modifiée qu'avec leur accord exprès. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de leurs missions ».

Article 8 du décret du 10 avril 2017 :

« Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de **conflit d'intérêts** lui ont été signalés sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le référent déontologue apporte, **le cas échéant**, aux personnes intéressées tous **conseils** de nature à faire cesser ce conflit ».

Article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (SAPIN II) :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, **de manière désintéressée et de bonne foi**, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou **une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général**, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre ».

Article 8 de la loi du 9 décembre 2016 :

« III. - Des **procédures appropriées de recueil des signalements** émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ».

Intention louable du législateur, même si l'article 40 du CPP permettait déjà la dénonciation des crimes et délits.

Risque d'effet pervers, par le développement de la suspicion, l'apparition de « vocations » de lanceurs d'alerte et l'altération des relations entre agents

« Conception agressive de la déontologie »

« La mise en œuvre de ce dispositif aura pour effet de créer et d'alimenter des conflits domestiques, en libérant ces petites délations que les responsables de ressources humaines avaient appris à maîtriser. N'étant plus au carrefour de ces informations, ils ne pourront plus le faire à l'avenir ».

b/ L'interdiction du cumul d'activités

Loi du 20 avril 2016 qui a modifié l'article 25 en créant notamment les articles 25 septies et octies

Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

Principe ancien et constant du droit de la fonction publique : les agents doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

*** Pour dissuader les agents de négliger leurs obligations de service**

*** Pour éviter que des intérêts extérieurs ne les conduisent à méconnaître l'intérêt général et ne les placent en situation de conflit d'intérêt**

Article 25 septies :

« I. Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article (...) »

(...) Il est interdit au fonctionnaire :

1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet **et qu'il exerce ses fonctions à temps plein (nouveau 2016)** ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet. ».

Les exceptions au principe

Article 25 septies :

« II. Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (...), occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions ».

Création ou reprise d'entreprise :

« III. Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise (...).

« (...) Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent III est soumise au préalable à l'examen de la **commission mentionnée à l'article 25 octies de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article ».**

Article 14 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 : demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, trois mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité ».

Article 15 du décret : l'autorité compétente saisit par téléservice la commission de déontologie de la fonction publique dans un délai de quinze jours à compter de la demande

Article 16 du décret du 27 janvier 2017 :

« Pour l'application du présent chapitre, la commission exerce **son contrôle** dans les conditions prévues au II de l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, **notamment au regard des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de cette loi et des dispositions de l'article 432-12 du code pénal** »

Article 25 octies V :

la commission rend, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis :

- De compatibilité ;**
- De compatibilité avec réserves ;**
- D'incompatibilité.**

Article 25 octies VI :

Les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité lient l'administration et s'imposent à l'agent.

Article 17 du décret du 27 janvier 2017 :

L'autorisation est accordée, pour une durée maximale de deux ans.

Elle peut être renouvelée pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, un mois au moins avant le terme de la première période.

La demande de renouvellement de l'autorisation ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de la commission de déontologie

Article 18 du décret du 27 janvier 2017 :

« L'autorité compétente peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités dès lors que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou lorsque ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe ».

Possibilité de dérogations plus générales prévues par l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 :

« IV. Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, **auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé** dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L.133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation ».

Cependant encadrée par le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017

Article 5 :

« Dans les conditions fixées aux I et IV de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et celles prévues par le présent décret, l'agent peut être autorisé à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires »

Article 6 du décret du 27 janvier 2017 :

« **Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées** sont les suivantes :

1° Dans les conditions prévues à l'article 5 :

a) **Expertise et consultation**, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ;

b) **Enseignement et formation** ;

c) **Activité à caractère sportif ou culturel**, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;

d) **Activité agricole** au sens du premier alinéa de l'article L.311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;

e) **Activité de conjoint collaborateur** au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R.121-1 du code de commerce ; (...)

- f) **Aide à domicile** à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- g) **Travaux** de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- h) **Activité d'intérêt général** exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- i) **Mission d'intérêt public** de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ; (...) »

Autres activités susceptibles d'être autorisées uniquement sous le régime de l'auto-entreprise :

Article 6 du décret du 27 janvier 2017 (suite et fin) :

« 2° Dans les conditions prévues à l'article 5 du présent décret et à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, sans préjudice des dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée :

- a) Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;**
- b) Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent ».**

Article 25 septies de la loi (suite):

« V. **La production des œuvres de l'esprit**, au sens des articles L.112-1, L.112-2 et L.112-3 du code de la propriété intellectuelle, **s'exerce librement**, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions ».

Pas d'autorisation requise pour ces activités

Article 7 du décret du 27 janvier 2017 :

« Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire mentionnée à l'article 6 avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé ».

L'exercice d'activités privés par les agents ayant cessé leurs fonctions:

Article 2 du décret du 27 janvier 2017 :

« L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, est tenu d'en informer par écrit l'autorité dont il relève trois mois au moins avant le début de l'exercice de son activité privée.

Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration trois mois au plus tard avant l'exercice de cette nouvelle activité.

(...) ».

Article 25 octies III de la loi du 13 juillet 1983 :

« Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine saisit à titre préalable la commission afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

(...)

La commission apprécie si l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal ».

IV– Les nouveautés sur la procédure disciplinaire

la loi « déontologie » a instauré un **délai de prescription** dans l'article 19 du statut général de la fonction publique :

*« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un **délai de trois ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire ».*

Ce délai de prescription ne vaut que pour l'engagement de poursuites postérieures à l'entrée en vigueur de la loi déontologie :

*« 3. En deuxième lieu, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et dispose qu'aucune procédure disciplinaire ne pourra désormais être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu effectivement connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. Toutefois, ces dispositions ne sont, en l'espèce, pas applicables au litige dès lors que **la poursuite disciplinaire concernant Mme B..., introduite le 15 avril 2016, a été engagée avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016**, laquelle a été publiée au Journal officiel de la République française le 21 avril 2016 et est dès lors entrée en vigueur le lendemain, soit le 22 avril 2016. Par suite, le moyen tiré de ce que le juge des référés aurait entaché son ordonnance d'erreur de droit et de dénaturation en jugeant que le moyen tiré de la prescription des faits poursuivis n'était pas susceptible de faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée doit être écarté » (CE, 13 avril 2017, Buffelard, n° 402494).*

L'article 26 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016 clarifie la situation du fonctionnaire suspendu faisant l'objet de poursuites pénales et prévoit un mécanisme de reclassement provisoire

Dorénavant, l'article 30 du statut général prévoit qu'en cas de faute grave commise par le fonctionnaire, il peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. **Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.**

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité, **le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.**

Si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales, trois possibilités doivent être distinguées.

- Le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions à l'expiration du délai de quatre mois de suspension lorsque les mesures de contrôle judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle.
- Lorsque sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, le fonctionnaire peut être affecté provisoirement par l'autorité territoriale, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi correspondant à son grade dont l'occupation est compatible avec les obligations du contrôle judiciaire dont il fait l'objet.
- A défaut, le fonctionnaire peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire dont il fait l'objet.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Le décret n° 2016-1155 du 24/08/2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires (JO du 26/08/2016) précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions de l'agent suspendu de fonctions, lorsqu'aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou de mise hors de cause prononcée par l'autorité judiciaire.

La loi « déontologie » a opéré un renversement complet de la logique de la suspension :

- Jusqu'ici, pas besoin de la motiver, aujourd'hui, si l'on veut la prolonger au-delà de 4 mois, **il faut justifier la raison pour laquelle on ne peut pas réintégrer l'agent ;**
- Le fait que **la sanction soit prise dans un délai de 4 mois devient un impératif pour éviter la réintégration de l'agent** (cela pose la question des demandes de report de séance du conseil de discipline avec plus d'acuité)

La notion de faute disciplinaire pour les agents contractuels

Article 36, 36-1 et 37 du décret n°88-145 :

Toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale.

Comme pour les fonctionnaires, les textes ne définissent pas de listes des fautes disciplinaires.

Les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations professionnelles que les fonctionnaires. Il s'agit non seulement d'obligations relatives à l'exercice de leurs fonctions mais aussi de celles ayant trait au comportement de l'agent. La faute disciplinaire constitue donc le manquement à l'une ou plusieurs de ces obligations.

Comme pour les fonctionnaires une même faute ne peut pas donner lieu à plusieurs sanctions. Mais des faits similaires se reproduisant après une première sanction peuvent entraîner une nouvelle sanction.

Les sanctions disciplinaires des agents contractuels

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont **moins étendues que celles des fonctionnaires**, il s'agit :

- De **l'avertissement** ;
- Du **blâme** ;
- De **l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous CDI** ;
- Du licenciement, sans préavis ni indemnité.

L'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement doivent être précédés de la consultation de la commission consultative paritaire.

La mesure de suspension des agents contractuels

La **suspension n'est pas une sanction disciplinaire** mais une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service. Elle a pour effet d'écartier momentanément du service un agent qui a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Le décret du 15 février 1988 ne comporte aucune disposition relative à la suspension.

Toutefois, la **jurisprudence admet que l'autorité territoriale est en droit, dans l'intérêt du service, d'écartier momentanément du service** un agent contractuel en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation :

- CE n°105401 du 29 avril 1994 ;
- QE (S) n° 17740 du 8 juillet 1999.

N'étant pas une sanction disciplinaire, **la suspension n'a pas à être précédée des formalités prévues en matière disciplinaire, ni à être motivée.**

À la différence des fonctionnaires, **l'agent contractuel** faisant l'objet d'une mesure de suspension **n'a pas droit au versement de la rémunération.**

La procédure disciplinaire et les garanties de l'agent contractuel

L'agent contractuel faisant l'objet d'une procédure disciplinaire bénéficie du respect des droits de la défense dans des conditions identiques à celles prévues pour les fonctionnaires.

Il a ainsi droit à :

- La **communication du dossier individuel** et des documents annexes ;
- **L'assistance de défenseurs** de son choix ;
- Un **délai suffisant pour pouvoir prendre connaissance de son dossier** et préparer sa défense ;
- Un **entretien préalable si la sanction envisagée est un licenciement** ;
- La **notification de la décision définitive motivée** indiquant les délais et voie de recours.

La décision prononçant la sanction disciplinaire doit être **motivée et notifiée** à l'agent.

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale pour demander le retrait de la sanction ou un recours contentieux contre la décision de sanction devant le juge administratif.

Les contractuels ont eux aussi leur conseil de discipline

- Aux termes du chapitre V du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux **commissions consultatives paritaires** et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale :

Article 23 :

« Les conseils de discipline sont régis par les articles 3, 4, 6 à 14, 16 et 17 du décret du 18 septembre 1989 susvisé et par les dispositions du présent chapitre ».

Article 24 :

*« Le conseil de discipline est une formation de la commission consultative paritaire dont relève l'agent contractuel concerné. Le conseil de discipline est **présidé par un magistrat de l'ordre administratif**,[...] »*

Et leur conseil de discipline de recours

Article 30 :

« Si la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de l'agent contractuel intéressé relève du 3° ou du 4° de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 susvisé, l'agent contractuel intéressé peut saisir le conseil de discipline de recours compétent.

Les recours dirigés contre les sanctions disciplinaires du 3° de l'article 36-1 du décret précité ne sont recevables que lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré ».

V- La protection fonctionnelle (l'agent victime)

Le régime de la protection fonctionnelle a été récemment remanié par la loi « déontologie » et par le décret n° 2017-97 du 26/01/2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

L'extension du périmètre de la protection en matière pénale

En matière pénale, la loi limitait la protection aux agents faisant l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions. Cette notion de « poursuites pénales » **excluait de la protection l'agent entendu en qualité de témoin assisté ou simplement placé en garde à vue en l'absence de poursuites.** Le nouvel article fait entrer ces hypothèses dans le champ de la protection et l'étend également à l'agent qui se voit proposer une mesure de **composition pénale.**

L'extension du périmètre de la protection aux proches de l'agent

Dorénavant, les membres de la famille de l'ensemble des agents (et non plus seulement des policiers et des pompiers) sont susceptibles de bénéficier de la protection **en cas d'agression liée aux fonctions de l'agent**

décret n° 2017-97 du 26/01/2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

Article 3 :

*« La décision de prise en charge au titre de la protection fonctionnelle indique les faits au titre desquels la protection est accordée. **Elle précise les modalités d'organisation de la protection, notamment sa durée qui peut être celle de l'instance** ».*

Article 4

« L'agent communique à la collectivité publique le nom de l'avocat, qu'il a librement choisi, et la convention conclue avec lui au titre de l'[article 10 de la loi du 31 décembre 1971 susvisée](#) ».

décret n° 2017-97 du 26/01/2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

Article 5

« Sans préjudice de la convention conclue entre l'avocat et l'agent au titre de l'[article 10 de la loi du 31 décembre 1971 susvisée](#), la collectivité publique peut conclure une convention avec l'avocat désigné ou accepté par le demandeur et, le cas échéant, avec le demandeur.

La convention détermine le montant des honoraires pris en charge selon un tarif horaire ou un forfait, déterminés notamment en fonction des difficultés de l'affaire. Elle fixe les modalités selon lesquelles les autres frais, débours et émoluments sont pris en charge. Elle règle le cas des sommes allouées à l'agent au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

La collectivité publique règle directement à l'avocat les frais prévus par la convention. La convention peut prévoir que des frais sont pris en charge au fur et à mesure de leur engagement, à titre d'avances et sur justificatifs.

Le règlement définitif intervient à la clôture de l'instance sur présentation du compte détaillé prévu à l'[article 12 du décret du 12 juillet 2005 susvisé](#) ».

décret n° 2017-97 du 26/01/2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

Article 6

« Dans le cas où la convention prévue à l'article 5 n'a pas été conclue, la prise en charge des frais exposés est réglée directement à l'agent sur présentation des factures acquittées par lui.

Le montant de prise en charge des honoraires par la collectivité publique est limité par des plafonds horaires fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre de la justice et du ministre chargé du budget ».

Article 7

« Si la convention prévue à l'article 5 comporte une clause en ce sens ou en l'absence de convention, la collectivité publique peut ne prendre en charge qu'une partie des honoraires lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif.

Le caractère manifestement excessif s'apprécie au regard des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client, des pièces et des justificatifs produits ou de la nature des difficultés présentées par le dossier.

Lorsque la prise en charge par la collectivité publique ne couvre pas l'intégralité des honoraires de l'avocat, le règlement du solde incombe à l'agent dans le cadre de ses relations avec son conseil ».

VI - La volonté de promouvoir le télétravail

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Article 2

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.[...] »

modalités pratiques du télétravail

- Article 3 du décret du 11 février 2016:
*« La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail **ne peut être supérieure à trois jours par semaine**. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.
Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle ».*

modalités pratiques du télétravail

Article 5 du décret du 11 février 2016:

« L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur **demande écrite** de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination **apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.**

La **durée de l'autorisation est d'un an maximum**. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.[...] »

modalités pratiques du télétravail (suite art 5)

« En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un **délai de prévenance de deux mois**. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 **ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés** ».

modalités pratiques du télétravail

Article 6

« Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

modalités pratiques du télétravail

Article 7

I. – [...] une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, [...], pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

1° Les activités éligibles au télétravail ;

2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;

6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an. [...]

III. - Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent. [...] ».

synthèse du dispositif Télétravail

- Mise en place d'un cadre général (par délibération) ;
- Conditionné par une demande de l'agent ;
- Appréciation de l'autorité hiérarchique sur la compatibilité avec le service (toutes les activités exigeant une présence sur un site particulier, un contact physique avec les usagers ou des partenaires ou encore l'utilisation de matériels spécifiques ne peuvent, par nature, être éligibles au télétravail) ;
- Décision individuelle d'octroi (ou de refus).

Apport de la loi « déontologie » sur le Télétravail

Article 76 de la loi « déontologie »:

*« Le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est complété par les mots: « et les conditions dans lesquelles **la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail** ». »*

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

22 juin 2017

Intervenants :

**Luc MOREAU, Régis CONSTANS, Alexandre BEZAUD et Julien
CHARRE, Avocats**

I. RECRUTEMENT

CE, 5 octobre 2016, n°386802 : Pas d'obligation de reclassement au bénéfice des stagiaires

« 1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par un arrêté du 9 février 2009, le président du syndicat intercommunal de la région de Flines à Guesnain (SIRFAG) a mis fin à compter du 31 décembre 2008, pour motif économique, au stage de Mlle B..., adjoint administratif de 2ème classe stagiaire. Mlle B... a demandé au tribunal administratif de Lille, d'une part, l'annulation de cet arrêté et, d'autre part, la réparation des préjudices qu'elle a subis du fait de l'illégalité de cet arrêté et des retards apportés au versement de ses indemnités pour perte d'emploi. Par un jugement du 2 avril 2013, le tribunal administratif de Lille a rejeté ses conclusions à fin d'annulation de l'arrêté du 9 février 2009 mais a condamné le SIRFAG à verser à Mlle B...une somme de 1 000 euros en réparation du préjudice subi à raison du retard de versement d'un revenu de remplacement pendant sept mois. La communauté d'agglomération du Douaisis, venant aux droits du SIRFAG, se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 30 octobre 2014 en tant que la cour administrative d'appel de Douai a annulé l'arrêté du 9 février 2009, réformé le jugement du tribunal administratif de Lille en ce qu'il a de contraire à son arrêt et rejeté l'appel incident du SIRFAG.

Sur les conclusions relatives à l'arrêté du 9 février 2009 :

2. Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique, qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, il incombe à l'administration avant de pouvoir prononcer le licenciement de proposer à l'intéressé un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, de tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ce principe général ne confère aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi. En revanche, lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, le cas échéant, en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude prévue à cet article. Par suite, en jugeant qu'un tel principe général du droit était applicable aux fonctionnaires stagiaires et que sa mise en oeuvre impliquait que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire pour des motifs d'économie, propose à ce fonctionnaire stagiaire un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, et ne puisse le licencier que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

Sur les conclusions indemnitaires :

3. Après son licenciement, Mlle B... a été privée de tout revenu de remplacement entre le mois de février et le mois de septembre 2009 en raison du retard apporté par le SIRFAG au versement des allocations pour perte d'emploi. Si le SIRFAG a fait valoir devant la cour administrative d'appel, que ce retard était dû à l'envoi tardif par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord de l'état liquidatif des sommes dues à Mlle B..., il ressort toutefois des pièces du dossier soumis aux juges du fond que ce centre de gestion, qui n'exerçait qu'un rôle de conseil, a été consulté tardivement par le SIRFAG. Par suite, en jugeant, par une décision suffisamment motivée, que le SIRFAG ne pouvait utilement se prévaloir du retard de transmission de l'état liquidatif des sommes dues à Mlle B..., la cour administrative d'appel n'a commis aucune erreur de droit ».

CAA Douai, 1^{er} décembre 2016, n°14DA01169 : appréciation de la perte de chance d'être titularisé

« 4. Considérant qu'il résulte de l'instruction que le 15 septembre 2011, à la suite de la proposition du maire de Saint-Aubin-sur-Gaillon de ne pas titulariser Mme C..., la commission administrative paritaire a émis un avis défavorable à sa non-titularisation et a proposé la reconduction de son stage durant un an ; qu'elle a maintenu cette position lors d'un réexamen de la situation de Mme C...le 17 novembre 2011 ; que le maire de Saint-Aubin-sur-Gaillon n'a pris ensuite aucun arrêté relatif à la situation administrative de cet agent ; que, s'il est constant que Mme C...a demandé à la commune, dans un courrier daté du 20 décembre 2011, son solde de tout compte, son certificat de travail, une attestation de la totalité des mois travaillés et le versement de trois mois d'allocation chômage, la collectivité n'est pas fondée à soutenir, en l'absence de toute demande écrite de la requérante marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et en l'absence d'une décision fixant une date d'acceptation, que celle-ci aurait démissionné ; que dès lors, en estimant que Mme C...avait démissionné et en mettant fin à sa rémunération le 17 novembre 2011, la commune de Saint-Aubin-sur-Gaillon a commis une faute de nature à engager sa responsabilité ;

5. Considérant qu'en vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre ; que sont ainsi indemnissables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité ; que, pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions ; qu'enfin, il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction ;

6. Considérant que Mme C...demande réparation du préjudice subi du fait de la perte d'une chance d'être titularisée ; qu'il résulte de l'instruction que sa manière de servir avait été critiquée par la commune et que plusieurs enseignants et personnels de l'école où elle intervenait avaient mis en cause, dans des courriers des 20 et 21 octobre 2011 adressés au maire de la commune, ses difficultés à gérer un groupe d'enfants, son manque d'assiduité et une attitude générale incorrecte et impolie ; qu'au demeurant, ainsi qu'il a déjà été dit au point 4, la commission administrative paritaire avait proposé lors de ses réunions du 15 septembre 2011 et 17 novembre 2011 une prolongation de son stage d'une année supplémentaire ; que Mme C... ne justifiait pas, dès lors, d'une chance sérieuse d'être titularisée ; que, ses conclusions indemnitaires ne peuvent qu'être rejetées ;

CAA Nancy, 20 décembre 2016, n°16NC00859 : agent contractuel inscrit sur liste d'aptitude

« 1. Considérant que M. A... a été recruté le 17 mai 2011, par deux contrats successifs d'une durée respective de cinq mois et d'un an, par la commune de Saverne en qualité d'adjoint technique de deuxième classe non titulaire pour exercer les fonctions d'agent de surveillance de la voie publique ; que, par un courrier du 26 septembre 2012, le maire a informé l'intéressé que son contrat ne serait pas renouvelé ; que M.A..., qui a été inscrit le 1er juillet 2011 sur la liste d'aptitude à l'emploi de gardien de police municipale établie par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin et réinscrit sur la même liste le 1er juillet 2012, a demandé à être nommé en qualité de gardien de police municipale stagiaire sur le fondement du I de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 ; que, par une décision du 4 décembre 2012, le maire de la commune de Saverne a rejeté sa demande ; que la commune relève appel du jugement du 31 mars 2016 par lequel le tribunal administratif de Strasbourg a annulé la décision

du 4 décembre 2012 et lui a enjoint de nommer M. A... en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emploi des agents de police municipale à compter du 6 novembre 2012 ; que, par une requête distincte qu'il y a lieu de joindre pour qu'elle fasse l'objet du même arrêt, la commune de Saverne demande qu'il soit sursis à l'exécution de ce jugement ;
(...)

2. Considérant qu'aux termes du I de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 : " Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale " ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale : " Les membres de ce cadre d'emplois exécutent sous l'autorité du maire, dans les conditions déterminées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002, du 18 mars 2003 et du 31 mars 2006 susvisées, les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. / Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée. (...) " ;

4. Considérant que si M.A..., affecté au service de police municipale sur un emploi d'agent de surveillance de la voie publique, a été amené à exercer certaines fonctions de police de la voirie, notamment la constatation des infractions à la réglementation relative au stationnement et à la propreté des voies publiques, ces missions ne sont pas équivalentes à celles des agents de police municipale, auxquels sont confiés des missions de police administrative et judiciaire plus larges et plus diversifiées ; que, par suite, M. A...ne remplissait pas les conditions pour être nommé, sur le fondement du I de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emploi des agents de police municipale ; que la commune de Saverne est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a retenu ce moyen pour annuler sa décision du 4 décembre 2012 ;

5. Considérant que M. A...n'a soulevé en première instance et en appel aucun autre moyen à l'appui de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision litigieuse ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune de Saverne est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a annulé la décision du 4 décembre 2012 refusant de nommer M. A...en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emploi des agents de police municipale et lui a enjoint de procéder à cette nomination ;

II. REMUNERATION / CONGES

CE, 23 novembre 2016, n°395913 : pas de monétisation des jours de compte épargne-temps si l'employeur ne l'a pas prévu expressément

« 5. Considérant en premier lieu, qu'aux termes des deux premiers alinéas de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. / Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du premier alinéa. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement

peut, par délibération, proposer une compensation financière à ses agents, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'État, en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps / » ; qu'aux termes de l'article 3 du décret du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale : « Le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (...) » ; qu'aux termes de l'article 3-1 du même décret : « Lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, prise en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le compte épargne-temps au terme de chaque année civile, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés, pris dans les conditions mentionnées à l'article 3 du décret du 26 novembre 1985 susvisé » ;

6. Considérant que par une décision du 22 juin 2016, le Conseil d'État a décidé qu'il n'y avait pas lieu de transmettre au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée par Mme B à l'encontre de l'alinéa 2 de l'article 7-1 précité de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 19 février 2007, et tirée de ce que ces dispositions méconnaissent le droit de propriété et le principe d'égalité devant la loi en ce qu'elles renvoient à un décret en Conseil d'État le soin de prévoir les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales peuvent, par délibération, proposer une compensation financière en contrepartie des jours inscrits aux comptes épargne-temps de leurs agents, sans prévoir l'indemnisation des jours accumulés sur le compte épargne-temps lorsqu'ils n'ont pu être pris ; qu'il résulte de ces dispositions de l'article 7-1 et des autres dispositions citées ci-dessus que les agents des collectivités locales ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps que si une délibération a prévu une telle possibilité ; que, par suite, en jugeant que dès lors qu'il n'avait adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un compte épargne-temps à la date à laquelle il a rejeté la demande de Mme B, le département de l'Ardèche avait compétence liée pour rejeter la demande d'indemnisation de Mme B, le tribunal administratif de Lyon n'a pas commis d'erreur de droit ;

7. Considérant, en deuxième lieu, que ni l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ni l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ni l'article 5 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale n'ont pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation ; que par suite en écartant comme inopérants les moyens de la requête après avoir constaté qu'en l'absence de délibération du département de l'Ardèche, Mme B ne pouvait prétendre à une indemnisation des jours épargnés sur son compte épargne-temps, le tribunal administratif n'a pas méconnu ces dispositions ni porté atteinte au droit de l'intéressée à rémunération après service fait ;

8. Considérant, en troisième lieu, que le moyen tiré de ce que le tribunal administratif aurait commis une erreur de droit en jugeant qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne faisait obligation au département de l'Ardèche de repousser de 49 jours le terme du contrat de Mme B pour lui permettre d'apurer son droit à congé, n'a pas été soulevé devant le tribunal administratif de Lyon et n'est pas d'ordre public ; que, par suite, il ne peut être utilement invoqué devant le juge de cassation ;

9. Considérant, enfin, que si Mme B demande, à titre subsidiaire, que les sommes demandées au titre de l'indemnisation de ses jours épargnés sur son compte épargne-temps lui soient allouées sur le fondement de « l'enrichissement sans cause » du département de l'Ardèche au motif que celui-ci aurait bénéficié du travail de son agent sans contrepartie, ce moyen n'a pas été soulevé devant le tribunal administratif ; qu'un tel moyen, qui repose sur une cause juridique distincte, n'est pas né du jugement attaqué ; que, par suite et en tout état de cause, Mme B ne peut utilement soulever ce moyen pour contester le bien-fondé du jugement qu'elle attaque ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme B n'est pas fondée à demander l'annulation du jugement attaqué ».

CE, 15 mars 2017, n°390757 : licenciement et droit à congés

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 7 juin 2012, le directeur du centre hospitalier régional d'Orléans a procédé au licenciement dans l'intérêt du service de Mme B..., recrutée sur un emploi de programmeur sous contrat à durée indéterminée, en précisant que cette mesure prendrait effet le 27 août 2012 ; que Mme B...a demandé au tribunal administratif d'Orléans d'annuler cette décision ; que sa demande a été rejetée par un jugement du 10 décembre 2013, confirmé par un arrêt du 9 avril 2015 de la cour administrative d'appel de Nantes, contre lequel elle s'est pourvue en cassation ; que, par une décision du 13 avril 2016, le Conseil d'Etat, statuant au contentieux a admis les conclusions de son pourvoi dirigées contre cet arrêt en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juin 2012 en tant qu'elle fixe la date d'effet du licenciement ;

2. Considérant qu'aux termes du quatrième alinéa de l'article 44 du décret du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière dans sa rédaction applicable à la date du licenciement de Mme B... : " La décision de licenciement est notifiée aux intéressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis " ; qu'aux termes de l'article 8 du même décret, dans sa rédaction applicable à la même date : " II. - En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels " ; qu'il résulte de ces dispositions que la circonstance, alléguée par Mme B...devant les juges du fond, qu'en fixant au 27 août 2012 la date d'effet du licenciement, le directeur du centre hospitalier ne lui avait pas permis de bénéficier de tous les jours de congé auxquels elle pouvait prétendre était, à la supposer établie, dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision attaquée et ouvrait seulement à l'intéressée un droit à indemnité ; qu'en écartant pour ce motif le moyen dont elle était saisie, la cour administrative d'appel de Nantes n'a pas commis d'erreur de droit ;

3. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme B...n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt du 9 avril 2015 en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juin 2012 en tant qu'elle fixe la date d'effet du licenciement ; que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la somme demandée par la requérante soit mise à la charge du centre hospitalier régional d'Orléans qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de Mme B...la somme que le centre hospitalier demande au même titre ».

CE, avis, 26 avril 2017, n°406009 : indemnisation des congés non pris

« Par un arrêt n°14BX03684 du 15 décembre 2016, la cour administrative d'appel de Bordeaux, avant de statuer sur l'appel du ministre de l'intérieur contre le jugement n° 1300677 du 16 octobre 2014 du tribunal administratif de Pau condamnant l'Etat à verser à M. A... une indemnité représentative des congés annuels non pris correspondant aux périodes où l'intéressé a été placé en congé de maladie ordinaire, en 2011 et 2012, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de surseoir à statuer et de transmettre pour avis le dossier de cette affaire au Conseil d'Etat, en soumettant à son examen les questions suivantes :

1°) En l'absence de réglementation nationale compatible avec les principes fixés par le droit européen, un agent public qui n'a pu prendre de congés annuels pour cause de maladie peut-il revendiquer un droit de report de ses congés annuels sans limitation temporelle, ou appartient-il au juge d'apprécier, afin de préserver la finalité des congés annuels payés, le délai pendant lequel les congés non pris pour cause de maladie sont reportables et, en cas de fin de relation de travail, indemnisables par l'administration ?

2°) Dans le cas où cette dernière hypothèse serait retenue, pour fixer la période de report " dépassant substantiellement la durée de la période de référence " comme indiqué par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, le juge doit-il faire une appréciation au cas par cas, ou bien retenir comme règle une période de quinze mois dès lors que ce choix d'un autre pays a été reconnu pertinent par la décision précitée de la Cour de justice de l'Union européenne, ou bien encore fixer cette limite en s'inspirant du délai de dix-huit mois prévu par la convention n° 132 de l'OIT du 24 juin 1970, concernant le droit à des congés payés annuels, dès lors que la directive 2003/88/CE indique avoir tenu compte des principes de l'OIT en matière d'aménagement du temps de travail, ou de toute autre norme ? (...)

1. Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : " 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales / 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ". Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ces dispositions font obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. Le droit au report des congés annuels non exercés pour ce motif n'est toutefois pas illimité dans le temps. Si, selon la Cour, la durée de la période de report doit dépasser substantiellement celle de la période au cours de laquelle le droit peut être exercé, pour permettre à l'agent d'exercer effectivement son droit à congé sans perturber le fonctionnement du service, la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de bénéficier d'un temps de repos ainsi que d'un temps de détente et de loisirs, s'oppose à ce qu'un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

2. Aux termes de l'article 1er du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat visé ci-dessus : " Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service ". Aux termes de l'article 5 du même décret : " Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service./ Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ". Ces dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive citée au point 1 et, par suite, illégales.

3. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur

ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7 ».

III. DISCIPLINE

CAA Douai, 22 juillet 2016, n°15DA00142 : Composition paritaire du conseil de discipline

« 3. Considérant qu'aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " (...) Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. / (...) " ; qu'aux termes de l'article 81 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / (...) / Quatrième groupe : / (...) la révocation. / (...) " ; qu'aux termes de l'article 82 de la même loi : " L'autorité investie du pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline (...) " ; qu'aux termes de l'article 60 du décret du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière : " La représentation du personnel ne peut, en aucun cas, être inférieure à deux membres. / Sous réserve de ces dispositions, lorsqu'un représentant du personnel titulaire ne peut siéger, sans qu'il s'agisse d'un cas d'empêchement définitif, il est remplacé par un suppléant de la même liste. Lorsque ni le titulaire ni le suppléant ne peuvent siéger, il n'y a pas lieu de pourvoir à leur remplacement. La composition est alors réduite aux seuls membres habilités à siéger. La représentation de l'administration est réduite dans les mêmes proportions dans les seuls cas où l'empêchement résulte de l'application de dispositions statutaires. / (...) " ;

4. Considérant qu'il est constant que le conseil de discipline départemental appelé à connaître de la situation de M. F...s'est réuni, le 26 novembre 2013, dans une composition dans laquelle siégeaient six représentants de l'administration et cinq représentants du personnel, compte tenu de l'empêchement simultané d'un représentant titulaire du personnel et de son suppléant ; que, toutefois, il ressort d'une attestation émise le 6 juin 2014 par le secrétaire de séance du conseil de discipline départemental que la représentante du personnel absente, régulièrement convoquée, avait fait connaître son empêchement et celui de son suppléant moins de vingt-quatre heures avant la séance et que cette situation d'empêchement ne résultait pas, au sens et pour l'application des dispositions précitées de l'article 60 du décret du 18 juillet 2003, de l'application de dispositions statutaires ; qu'ainsi, alors même que le conseil de discipline a siégé dans une composition non paritaire et qu'il s'est prononcé en faveur d'une révocation de M. F...par six voix contre cinq, cette situation n'a pas été de nature à vicier la régularité de la consultation ».

CAA Nancy, 22 septembre 2016, n°15NC00771 : Propos tenus sur Facebook

« 1. Considérant que Mme B..., née le 15 avril 1993, a été recrutée dans la gendarmerie en qualité de gendarme adjoint volontaire et affectée, du 8 décembre 2011 au 31 janvier 2014, à la brigade territoriale autonome de Joigny ; que, par une décision du 28 janvier 2014, le commandant du groupement de gendarmerie départementale de l'Yonne lui a infligé une sanction de dix jours d'arrêts pour avoir proféré des insultes à l'encontre du commandant de brigade de Joigny ; que le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a annulé cette décision par un jugement du 3 mars 2015 ; que le ministre de la défense relève appel de ce jugement ;

Sur le moyen d'annulation retenu par le tribunal :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 4137-2 du code de la défense : " Les sanctions disciplinaires applicables aux militaires sont réparties en trois groupes : 1° Les sanctions du premier groupe sont : a) L'avertissement ; b) La consigne ; c) La réprimande ; d) Le blâme ; e)

Les arrêts ; f) Le blâme du ministre (...) " ; qu'aux termes de l'article R. 4137-28 du même code : " Les arrêts sont comptés en jours. Le nombre de jours d'arrêts susceptibles d'être infligés pour une même faute ou un même manquement ne peut être supérieur à quarante (...) " ;

3. Considérant qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, dans le courant du mois d'octobre 2013, Mme B...s'est, à l'occasion d'une discussion sur la page personnelle du réseau social Facebook d'une collègue précédemment affectée à la même brigade qu'elle, exprimée en des termes injurieux à propos de son commandant de brigade ; que, dans une note rédigée le 18 janvier 2014, elle a d'ailleurs reconnu avoir participé à la conversation et avoir proféré des insultes ; que la matérialité des faits reprochés à l'intéressée est établie ; qu'en tenant des propos injurieux à l'égard de son supérieur hiérarchique, Mme B...a manqué à son devoir de loyauté et commis une faute de nature à justifier une sanction, quand bien même la diffusion de ses propos a été limitée au seul réseau de connaissances de sa collègue ; que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en infligeant à Mme B...une sanction du premier groupe de dix jours d'arrêts ; que, par suite, le ministre de la défense est fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal a annulé la sanction au motif qu'elle était disproportionnée ;

Sur les autres moyens soulevés par Mme B...en première instance :

5. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que les propos reprochés à l'intéressée n'ont pas été tenus à l'occasion d'une correspondance privée mais dans le cadre d'une discussion susceptible d'être lue par toutes les personnes appartenant au réseau de connaissances de sa collègue et ayant accès à la page Facebook de cette dernière ; que, par suite, Mme B...n'est pas fondée à soutenir qu'en utilisant cette conversation et en se fondant sur les propos émis à cette occasion, l'administration a méconnu le principe de loyauté dans l'administration de la preuve et porté atteinte à son droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance garanti par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6. Considérant, d'autre part, que la procédure au terme de laquelle l'autorité administrative compétente exerce son pouvoir disciplinaire n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; qu'ainsi, le moyen tiré de la méconnaissance des stipulations de cet article est inopérant ;

7. Considérant, enfin, que, ainsi qu'il a été dit au point 4 ci-dessus, la matérialité des faits reprochés à Mme B...est établie ; qu'en effet, l'administration a produit des copies d'écran retraçant la conversation à laquelle l'intéressée a participé ; qu'en faisant uniquement valoir que les propos qui lui sont attribués n'ont pas fait l'objet d'un constat par huissier, Mme B...ne contredit pas utilement les éléments de preuve avancés par l'administration ;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le ministre de la défense est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a annulé la sanction prise le 28 janvier 2014 à l'encontre de Mme B ».

CAA Marseille, 4 octobre 2016, n°15MA00486 : révocation disproportionnée

« 3. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que M. D..., directeur territorial de la sûreté au sein de la direction de l'enseigne La Poste, a reconnu avoir utilisé la carte de carburant affectée à son véhicule professionnel au cours des années 2010, 2011 et 2012 pour effectuer des trajets personnels, en l'occurrence principalement des déplacements entre

Perpignan, son domicile, et Montpellier où son épouse était hospitalisée tout en contestant le caractère personnel de certains des achats de carburant listés dans le rapport de l'enquête diligentée par La Poste ; que La Poste a évalué le préjudice à la somme de 3 102 euros à partir d'une reconstitution basée sur la consommation théorique du véhicule de service de M. D... ; qu'alors même que M. D... persiste à contester devant la Cour une partie de la reconstitution et établit par un témoignage écrit de l'une de ses collègues de travail corroboré par une copie de mails échangés le 21 mai 2012 le caractère professionnel du déplacement effectué le 4 juin 2012 à Cestas dans le bassin d'Arcachon pour assister à un séminaire " sûreté ", l'usage de la carte professionnelle de carburant à des fins privées par un agent public, garant de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique de sûreté dans le réseau de l'enseigne, constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

4. Considérant, d'autre part, que figurent au dossier des témoignages convergents de proches corroborés par des attestations médicales faisant état de la dégradation de l'état de santé psychologique de M. D... qui présente un état anxiodépressif en lien avec l'état de santé de son épouse soignée depuis 2008 au centre régional de lutte contre le cancer à Montpellier pour une affection cancéreuse qui, suite à une récurrence en 2011, a nécessité la reprise des traitements de chimiothérapie intensifs et itératifs ; que figurent également au dossier, les fiches d'évaluation des années 2010, 2011 et 2012 de M. D..., qui a intégré La Poste en 1982 et qui occupe des fonctions de directeur territorial de sûreté depuis 2008, faisant état tant de ses qualités et de son efficacité professionnelles que de ses compétences techniques reconnues par sa hiérarchie ;

5. Considérant qu'il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, pour apprécier la gravité des faits reprochés à un agent et déterminer en conséquence le choix d'une sanction, de tenir compte des éléments et des circonstances de l'époque à laquelle ces faits ont pris place et qui en constituent le contexte ; que, nonobstant la nature des fonctions exercées par M. D... et la position hiérarchique de ce dernier, garant de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique de sûreté dans le réseau de l'enseigne La Poste, compte tenu de ses bons états de service antérieurs pendant trente années et de son état de santé psychologique induit par une situation familiale extrêmement difficile qu'il vivait à la date des faits, de nature à expliquer l'usage de la carte professionnelle de carburant à des fins privées tant en 2009, qu'en 2010, 2011 et 2012, notamment pour accompagner son épouse à Montpellier où elle était soignée, la sanction de révocation est, dans les conditions dans lesquelles elle a été prononcée, ainsi que l'a jugé le tribunal administratif de Montpellier, disproportionnée en dépit de la gravité des faits reprochés ;

CAA Versailles, 3 novembre 2016, n°15VE03654

« 5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la décision en date du 4 décembre 2013, portant exclusion temporaire pour une durée de deux ans est fondée sur les motifs tiré d'un manquement de l'intéressée à son devoir de probité, d'une atteinte à l'image de la commune en raison d'une participation à une émission télévisée et à une absence de demande d'autorisation de cumul de rémunération pour une prestation assurée dans une discothèque ;

6. Considérant en premier lieu, qu'il est constant que Mme D...a participé à une émission de télé-réalité diffusée sur une chaîne télévisée dénommée " L'amour est aveugle " en novembre 2011, laquelle avait été enregistrée antérieurement à son affectation à la commune du Raincy ; que, pour regrettable que soit cette participation d'un cadre de la fonction publique territoriale, il ne ressort qu'aucune pièce du dossier que cette diffusion ait occasionné un dysfonctionnement du service ; que pour établir que ces faits, commis en dehors du service, ont porté atteinte à l'image de la commune, la COMMUNE DU RAINCY se borne à produire un courrier daté du 18 novembre 2011 adressé par un conseiller municipal au maire de la commune, relatant de manière imprécise l'existence de réactions hostiles de la part d'administrés ; que dans ces conditions, la COMMUNE DU RAINCY, qui avait d'ailleurs pleine connaissance de cette situation lorsqu'elle a titularisé Mme D...dans son grade d'attaché territorial, n'établit pas la participation de cette dernière à l'émission télévisée " L'amour est aveugle " serait constitutive d'une faute disciplinaire ;

7. Considérant en deuxième lieu, que Mme D...a animé une soirée dans une discothèque dénommée " Next Club " dans le département de la Nièvre, le 23 juin 2012 ; que la COMMUNE DU RAINCY fait valoir que l'établissement de nuit a rémunéré la société " Bonheur sauvage " pour une prestation de " gogo-danseuse " qui a été assurée par MmeD... ; que toutefois, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que Mme D...ait été rémunérée pour cette animation ; qu'au contraire, Mme D...produit une attestation de MmeC..., gérante de la société précitée, qui atteste qu'elle l'a dépannée une seule fois et à titre gracieux pour animer une soirée organisée dans une discothèque ; que dans ces conditions, et sans qu'il soit besoin d'ordonner la production de l'avis d'imposition de MmeD..., le cumul de rémunération n'est pas établi ; que ce motif de sanction manque donc en fait ;

8. Considérant en troisième lieu, que la sanction est également fondée sur un manquement de Mme D...à son devoir de probité " en ne respectant pas les règles de la comptabilité publique dans l'attribution des aides devant être versées aux raincéens et plus précisément en ne leur versant pas, à plusieurs reprises, le montant qu'elle a pourtant porté sur le bordereau des sommes versées sans que la différence ne se retrouve dans les comptes " ; qu'il ressort des pièces du dossier que le trésorier principal, qui a contrôlé la correspondance entre le montant de l'encaisse et la somme inscrite sur le bordereau de remise des chèques, n'a constaté aucune anomalie comptable ; qu'en revanche, la COMMUNE DU RAINCY fait valoir que les différences entre les sommes inscrites sur les remises des chèques et les attestations des bénéficiaires divergeraient de 720 euros ; que toutefois, les bordereaux de remise des chèques " cadeaux La Poste ", chèques " alimentation et hygiène " et chèque " Habillement " ont été signés par les bénéficiaires, contrairement à ce que soutient la commune, à l'exception d'une remise de 60 euros à un administré décédé le jour de remise ; que les attestations produites par la COMMUNE DU RAINCY très imprécises ne sont pas suffisamment probantes pour remettre en cause les signatures des bordereaux de remise de chèques ; qu'ainsi, Mme D...doit être regardée comme ayant signé à tort la remise de 6 chèques d'une valeur unitaire de 10 euros sans justifier du bénéficiaire réel de ces chèques et, par suite, comme ayant manqué à son devoir de probité dans cette mesure ; que toutefois et alors qu'il résulte de ce qui précède qu'aucun des autres motifs de la sanction avancés par la commune n'est établi, la sanction d'exclusion du service pour une durée de deux ans à raison de ce seul fait constitutif d'une faute disciplinaire est disproportionnée ;

9. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée par Mme D..., que la COMMUNE DU RAINCY n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Montreuil a annulé la décision du 4 décembre 2013 infligeant à Mme D...la sanction d'exclusion temporaire pour une durée de deux ans ».

CE, 23 novembre 2016, n°397733 :

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, d'une part, que l'autorité militaire de premier niveau a prononcé le 6 janvier 2016 une sanction de vingt jours d'arrêts à l'encontre de M.B..., commandant, exerçant les fonctions de chef de la section législation du bureau de la politique des ressources humaines de l'armée de terre, au motif que, alors " qu'une complicité profonde " s'était développée entre lui-même et son adjointe, il a, " par l'envoi de certains mails et SMS, dont le ton n'est clairement pas celui qu'un chef militaire doit employer à l'adresse d'un subordonné, (...) pu créer une certaine ambiguïté ", " que fin novembre 2015, il est constaté une dégradation de la relation entre les deux commandants par une communication réduite et de réguliers accrochages verbaux, dégradation qui s'explique par la volonté de l'adjointe de mettre un terme à cette situation pour le moins ambiguë " et que M. B... " a fait preuve d'un manque de discernement certain en n'instaurant pas la relation nécessaire à de saines relations de supérieur à subordonné " ; que, d'autre part, par ordre de mutation du ministre de la défense émis le 26 janvier 2016, M. B...a été affecté d'office au centre de doctrine d'emploi des forces à compter du 28 janvier 2016 au motif que " la cohabitation [entre le commandant est son adjointe] est définitivement impossible " ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905 ; : " Tous les fonctionnaires civils et militaires (...) ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, (...) avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office (...) " ;

3. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'autorité militaire a sollicité les témoignages écrits des membres de la section législation que M. B...dirigeait afin d'apprécier les conséquences du comportement du commandant à l'égard de son adjointe ; qu'il est constant que ni le dossier disciplinaire communiqué le 18 décembre 2015 au requérant par l'auteur de la demande de sanction, ni le dossier de demande de déplacement d'office communiqué le 6 janvier 2016 à M. B...ne comportaient ces témoignages pourtant utiles à sa défense ; qu'ils auraient dû y figurer en application des dispositions précitées de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 ; que celles-ci ont donc été méconnues par l'autorité militaire ; que par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. B...est fondé à demander l'annulation des décisions de sanction et de mutation qu'il attaque ».

IV. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

CE, 20 mai 2016, n°387105

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A...a été recruté, en qualité d'agent contractuel, par la communauté urbaine de Strasbourg en vue d'occuper, à compter du 1er janvier 2011, les fonctions de directeur de la culture ; que le président de cet établissement public a décidé par un arrêté du 12 décembre 2011 de le suspendre de ses fonctions, dans l'attente qu'il soit statué sur les poursuites disciplinaires engagées contre lui au motif que le comportement de l'intéressé avait donné lieu à des plaintes de la part de certains de ses collaborateurs ; que cette même autorité a décidé le 22 février 2012 de mettre fin aux poursuites disciplinaires engagées contre M. A...et de diligenter contre celui-ci une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ; que, par un arrêté du 6 juillet 2012, le président du conseil de la communauté urbaine a licencié M. A...pour insuffisance professionnelle ; que M. A...a saisi le tribunal administratif de Strasbourg de conclusions tendant à l'annulation de ces décisions et à la réparation de son préjudice, cette demande ayant été rejetée par un jugement du 18 juin 2013 ; que, faisant partiellement droit à l'appel formé par M. A...contre ce jugement, la cour administrative d'appel de Nancy, par un arrêt du 13 novembre 2014, a annulé les arrêtés des 12 décembre 2011 et 6 juillet 2012 et rejeté pour irrecevabilité les conclusions indemnitaires formées par l'intéressé ; que la communauté urbaine de Strasbourg se pourvoit en cassation contre cet arrêt, en tant qu'il lui fait grief ;

Sur les conclusions dirigées contre l'arrêt du 13 novembre 2014 en tant qu'il annule l'arrêt du 12 décembre 2011 suspendant M. A...de ses fonctions :

2. Considérant que la suspension d'un agent, lorsqu'elle est prononcée aux fins de préserver l'intérêt du service, est une mesure à caractère conservatoire qui peut être prise lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité ;

3. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la suspension de M. A...était motivée par le fait que l'intéressé tenait habituellement en présence d'agents placés sous son autorité des propos grossiers, déplacés et dévalorisants de nature à heurter gravement certains de ses collaborateurs ou collaboratrices ; que l'attitude ainsi manifestée par M. A...était corroborée par des témoignages écrits, circonstanciés et concordants, également versés au dossier soumis aux juges du fond ; que, par suite, en jugeant que les faits retenus à l'encontre de M. A...ne présentaient pas, à la date du 12 décembre 2011 à laquelle sa suspension a été prononcée par le président de la communauté urbaine de Strasbourg, un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier cette mesure prise dans l'intérêt du service, la cour a inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation ;

Sur les conclusions dirigées contre l'arrêt du 13 novembre 2014 en tant qu'il annule la décision du 6 juillet 2012 prononçant le licenciement de M. A... pour insuffisance professionnelle :

4. Considérant que, pour faire droit aux conclusions d'annulation formées par M.A..., la cour s'est fondée sur les motifs tirés de ce que les insuffisances managériales reprochées à l'intéressé n'étaient pas établies, qu'il avait exercé des activités de service public en matière d'action culturelle pendant vingt-cinq ans et que ses qualités professionnelles avaient été certifiées tant par son ancien supérieur hiérarchique au sein des services de la ville de Lorient que par une élue chargée de la culture au sein du conseil général de Loire-Atlantique ; que la cour a en outre relevé que la communauté urbaine de Strasbourg ne contestait pas les compétences techniques de M. A...;

5. Considérant toutefois qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, pour licencier M. A...pour insuffisance professionnelle, le président de la communauté urbaine de Strasbourg s'est fondé sur son incapacité à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public ; qu'alors même que la communauté urbaine de Strasbourg ne contestait pas les connaissances techniques de l'intéressé en matière d'action culturelle, la fonction de directeur de la culture exercée par M.A..., de nature essentiellement managériale, ainsi que la mission de réorganisation et de rationalisation du service culturel qui lui était également confiée exigeaient des qualités professionnelles de gestion, de communication, de dialogue et de conduite du changement, ainsi d'ailleurs que sa fiche de poste le mentionnait ; que les carences ainsi relevées dans la manière de servir de M. A..., de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées par la communauté urbaine de Strasbourg, étaient corroborées par des témoignages versés au dossier soumis aux juges du fond ; que, par suite, en jugeant que la manière de servir de M. A... n'était pas de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle, la cour a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ».

CAA Douai, 26 mai 2016, n°15DA01228

« 1. Considérant que le docteur H...a été recruté par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise, en tant que médecin de prévention hors classe non-titulaire, à compter du 2 novembre 2004 ; que son engagement, conclu pour une durée d'un an, a été reconduit à plusieurs reprises ; qu'en dernier lieu, l'intéressé a bénéficié, à compter du 1er janvier 2012, d'un engagement à durée indéterminée ; que M. H... relève appel du jugement du 22 mai 2015 par lequel le tribunal administratif d'Amiens a rejeté sa demande, tendant à l'annulation de la décision du 2 avril 2013 du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise le licenciant pour insuffisance professionnelle, à ce qu'il soit fait injonction au centre de gestion de le réintégrer et à la condamnation de ce centre à lui verser une somme de 3 000 euros, assortie des intérêts et de leur capitalisation, à titre de réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi ;

2. Considérant que la procédure à l'issue de laquelle l'autorité compétente décide de licencier un agent public pour insuffisance professionnelle n'est enfermée dans aucun délai ; que la circonstance que le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise a, en l'espèce, notamment pris en compte, pour estimer que M. H... avait fait preuve d'insuffisance professionnelle, des faits portés à sa connaissance plusieurs années avant la date à laquelle il a finalement décidé de le licencier est dépourvue d'incidence sur la légalité de cette décision, laquelle a été nécessairement prise à l'issue d'une appréciation globale de la manière de servir de l'intéressé ;

3. Considérant qu'une décision licenciant un agent public pour insuffisance professionnelle ne revêt aucun caractère disciplinaire ; qu'ainsi et en tout état de cause, la circonstance que certains des manquements relevés à l'encontre de M. H... avaient précédemment donné lieu à des rappels à l'ordre écrits de la part de ses supérieurs hiérarchiques, le 29 avril 2011 et le 10 octobre 2012, ne révèle aucune méconnaissance, par le centre de gestion de la fonction

publique territoriale de l'Oise, du principe selon lequel un agent public ne peut être sanctionné deux fois à raison des mêmes faits ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et n'est pas sérieusement contesté que plusieurs communes ont fait part au centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise du mécontentement exprimé par leurs agents à l'égard de M.H..., en faisant état de rendez-vous expéditifs, durant lesquels aucun réel examen médical n'a été effectué ; que, par un courrier du 14 novembre 2012, le chef du département des ressources humaines du ministère de la justice a lui aussi fait connaître à ce service l'insatisfaction de plusieurs des agents de l'administration pénitentiaire de l'Oise ayant consulté M. H...au titre de la médecine de prévention, en faisant part de son souhait de voir désigner un autre médecin en 2013 ; qu'en outre, M. H...a été l'objet de plusieurs relances de la part du même ministère et du secrétariat de la commission de réforme au sujet, d'une part, de la rédaction de comptes-rendus de visites réalisées plusieurs mois auparavant, d'autre part, d'une réponse à une demande concernant la situation médicale d'un agent territorial ; que, par ailleurs, M. H...est arrivé à de nombreuses reprises en retard dans les communes dans lesquelles il était appelé à se rendre et qu'il n'a pu ainsi assurer aux horaires prévus les visites médicales programmées, ce qui a eu pour effet de faire attendre les agents convoqués et de désorganiser les plannings ; qu'il a, enfin, convenu, à deux reprises, des modifications de ses rendez-vous directement auprès de communes sans en informer le centre de gestion, ce qui a été à l'origine d'une désorganisation des visites prévues ces jours là ; qu'ainsi, pour estimer que ces manquements récurrents révélaient une insuffisance professionnelle et pour décider de licencier, en conséquence, M.H..., le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise n'a pas donné aux faits de l'espèce une qualification erronée et n'a pas davantage commis une erreur dans l'appréciation de ces faits ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les conclusions de M. H...tendant à l'annulation de la décision du 2 avril 2013 du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise le licenciant pour insuffisance professionnelle doivent être rejetées ; que, par voie de conséquence, ses conclusions à fin d'injonction et, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir qui leur est opposée par le centre de gestion, celles à fin d'indemnisation, ne peuvent qu'être également rejetées ».

CE, 18 janvier 2017, n°390396 : Aucune obligation préalable de recherche d'un reclassement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M.A..., professeur agrégé de mathématiques, a enseigné dans plusieurs établissements entre 2007 et 2011 dans lesquels il a connu des graves difficultés relevées dans trois rapports d'inspection ; qu'il a été affecté à partir de l'automne 2011 au Centre national d'enseignement à distance (CNED) où un rapport de mars 2012 a fait état de ce qu'il ne donnait pas satisfaction dans l'accomplissement des missions qui lui étaient confiées et se montrait difficilement réceptif aux remarques et conseils qui lui étaient faits ; que par un arrêté du 31 juillet 2013, le ministre chargé de l'éducation nationale a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle ;

2. Considérant que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire de l'Etat est prévu par l'article 70 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui dispose que : " Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. / Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées par décret " ; que si le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions, aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé ; que, par suite, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le ministre chargé de l'éducation nationale avait

pu licencier M. A... pour insuffisance professionnelle sans avoir préalablement cherché à le reclasser dans d'autres emplois que ceux correspondant à son grade ;

3. Considérant que la cour administrative d'appel n'a pas inexactement qualifié les termes de la circulaire du 7 février 1985 du secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique et des simplifications administratives relative aux conditions d'engagement de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle en jugeant que celle-ci ne revêtait pas de caractère impératif ;

4. Considérant qu'en estimant que les lacunes de l'enseignement de M.A..., ses carences dans la gestion des classes, ses difficultés à se faire comprendre, son incapacité à imposer son autorité aux élèves, ainsi que ses difficultés à accomplir les tâches qui lui étaient confiées au CNED, ressortaient des pièces du dossier qui lui était soumis, la cour administrative d'appel, dont l'arrêt est suffisamment motivé, a porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine exempte de dénaturation ; qu'en en déduisant que la manière de servir de l'intéressé était de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle, la cour administrative d'appel n'a pas inexactement qualifié les faits ; ».

CE, 1^{er} juin 2016, n°392621

« Considérant que le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions ; que, toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées ; que, par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement ; qu'en particulier, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe ne fait obstacle à ce que l'insuffisance professionnelle d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'enseignement dans un centre de formation des apprentis soit constatée à l'occasion d'une visite d'inspection pédagogique diligentée dans les conditions prévues par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et portant sur l'activité pédagogique de l'agent examinée dans la durée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la cour a commis une erreur de droit en jugeant, pour annuler le jugement du tribunal administratif de Montpellier et l'arrêté du 20 septembre 2012, que si M. A...a fait l'objet le 18 juin 2012 d'une inspection pédagogique à laquelle il s'est opposé en refusant de dispenser son cours aux apprentis et si le rapport de visite des inspecteurs établi le 27 juin 2012 à partir des supports pédagogiques de l'enseignant et des travaux des élèves a mis en évidence des carences pédagogiques de l'intéressé, une inspection ne saurait, " en raison de son caractère ponctuel et limité, sauf carences particulièrement graves ou persistantes déjà constatées, suffire à fonder une mesure de licenciement " pour insuffisance professionnelle ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, l'arrêt attaqué de la cour administrative d'appel de Marseille doit être annulé ».

V. MALADIE

CE, 6 juillet 2016, n°392728 : congé maladie et révocation

« Considérant que, contrairement à ce que soutient Mme A..., les faits ainsi relevés par le garde des sceaux, ministre de la justice ne sont entachés d'aucune erreur matérielle ; que si certains d'entre eux sont antérieurs à la procédure d'intégration de l'intéressée, ils n'ont été connus du ministre qu'après son intégration ; qu'en outre, les comportements décrits ci-dessus se sont

souvent poursuivis après le début de la procédure d'intégration et même après l'intégration de Mme A...; que le ministre a ainsi pu légalement prendre en compte tous les faits reprochés à l'intéressée ; que ceux-ci constituent des manquements graves aux exigences de dignité, de probité et d'honneur et aux devoirs de l'état de magistrat et sont de nature à porter une atteinte grave et durable au crédit et à l'image de l'institution judiciaire ; que de tels manquements constituent une faute disciplinaire ; que, eu égard à leur gravité et à leur nombre, la sanction de révocation prononcée par le ministre ne peut être regardée comme disproportionnée ;

Considérant, par ailleurs, que si Mme A...soutient que la décision de sanction serait illégale en tant qu'elle ne prévoit pas le report de sa date d'effet à l'expiration de son congé maladie, la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation ; que, dès lors, ce moyen ne peut qu'être écarté ».

CE, 1^{er} février 2017, n°396810

« Sur l'arrêt attaqué en tant qu'il se prononce sur le refus d'imputabilité au service de la maladie de Mme B...:

2. Considérant qu'aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable à la date du litige : " Le fonctionnaire en activité a droit : (...) 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. (...) / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. (...) Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales (...) " ;

3. Considérant qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour juger que la maladie de Mme B...était imputable au service, la cour administrative d'appel de Lyon a relevé qu'un refus de paiement d'heures supplémentaires avait été opposé à Mme B...lors de deux entretiens avec sa hiérarchie les 14 octobre 2010 et 21 avril 2011, que des attestations établies par un responsable syndical et deux médecins missionnés par la commune faisaient un lien entre son état de santé et son travail et qu'enfin, la commission départementale de réforme avait admis l'imputabilité de la maladie au service lors de sa séance du 2 mai 2012 ; que toutefois, si Mme B...faisait valoir que sa pathologie était ainsi la conséquence du refus de paiement d'heures supplémentaires qui lui avait été opposé ainsi, plus généralement, que de ses conditions de travail, aucune des pièces du dossier, et notamment pas les avis des médecins et de la commission de réforme qui ne lient pas l'administration, ne permettait d'identifier un incident ou un dysfonctionnement du service susceptible d'être regardé comme pouvant constituer la cause de la maladie ; qu'ainsi, en jugeant que celle-ci était imputable au service, la cour administrative d'appel de Lyon a entaché son arrêt d'erreur de qualification juridique ; que la commune de Cournon-d'Auvergne est fondée à en demander, pour ce motif et dans cette mesure, l'annulation ».

VI. CHANGEMENTS D'AFFECTATION

CAA Bordeaux, 29 février 2016, n°14BX02797 : sanction disciplinaire et changement d'affectation

« 1. M. C...A..., attaché territorial principal a été recruté en 2006 par la commune de Rieumes (Haute-Garonne), faisant fonction de directeur général des services. Il fait appel du jugement du tribunal administratif de Toulouse du 24 juillet 2014, qui a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 23 décembre 2010 par lequel le maire de Rieumes lui a infligé la sanction disciplinaire de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois.

(...)

6. En troisième lieu, M. A...soutient que la décision attaquée est intervenue en méconnaissance du principe " non bis in idem " au motif que l'autorité territoriale l'aurait déjà sanctionné à raison des mêmes faits en abaissant sa notation au titre de l'année 2008 par une décision en date du 17 mars 2009 et en ayant largement modifié ses attributions par la note de service du 27 mai 2010.

7. Cependant, d'une part, s'il ressort des pièces du dossier, et notamment d'une lettre du maire de Rieumes au centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne en date du 23 avril 2009, que la baisse de la notation de M. A...au titre de l'année 2009 était fondée, notamment, sur deux des griefs à l'origine de la décision attaquée, à savoir que l'intéressé avait nié, devant le maire, avoir convoqué un artisan pour établir un devis relatif au clocher de l'église de la commune, et qu'il n'avait pas tenu son engagement de prendre en charge un stagiaire, comme l'ont déjà relevé à juste titre les premiers juges, de tels manquements, qui peuvent justifier une sanction disciplinaire, pouvaient également avoir une influence sur la note annuelle de l'intéressé, sans que l'intéressé doive être regardé comme ayant été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

8. D'autre part, la mutation dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier. En l'espèce, si la décision du 27 mai 2010 comportait une modification importante dans la nature des fonctions exercées par M. A... et ses conditions de travail, il ne ressort pas des pièces du dossier et notamment des termes de cette décision, comme l'ont estimé les premiers juges, qu'en l'édicant, l'autorité territoriale aurait entendu sanctionner M. A...à raison des mêmes faits que ceux qui fondent la décision attaquée ».

VII. FIN DE FONCTIONS

CAA Nancy, 10 mai 2016, n°15NC02362 : délai de mise en demeure avant radiation des cadres pour abandon de poste

« 1. Considérant que M.D..., adjoint d'animation de 2ème classe titulaire de la commune de Metz, s'est absenté du service à compter du 10 juillet 2013 sans justifier des motifs de son absence ; que, par un premier courrier du 16 juillet 2013, le maire de la commune de Metz l'a mis en demeure de se présenter auprès du service des ressources humaines le 22 juillet 2013, sous peine d'être radié des cadres pour abandon de poste sans bénéficier des garanties attachées à la procédure disciplinaire ; que M. D...n'ayant pas déféré à cette mise en demeure, l'administration lui a de nouveau enjoint, par un courrier du 22 juillet 2013, de reprendre ses fonctions le 30 juillet suivant ; que, constatant l'absence de M. D...au service à cette date, le maire de la commune de Metz l'a radié des cadres pour abandon de poste par un arrêté du 30 juillet 2013 ; que, par une décision du 21 octobre 2013, le maire a rejeté le recours gracieux présenté par l'intéressé à l'encontre de cet arrêté ; que la commune de Metz relève appel du jugement du 26 février 2015 par lequel le tribunal administratif de Strasbourg a annulé l'arrêté du 30 juillet 2013, ainsi que la décision du 21 octobre 2013 rejetant le recours gracieux de

M.D... ; que, par une requête qu'il y a lieu de joindre à celle présentée par la commune de Metz pour statuer par un seul arrêt, M. D...demande à la cour d'assurer l'exécution du jugement du tribunal administratif de Strasbourg du 26 février 2015 ;
(...)

3. Considérant qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable ; qu'aux termes de l'article R. 1-1-6 du code des postes et des communications électroniques : " Lorsque la distribution d'un envoi postal recommandé relevant du service universel est impossible, le destinataire est avisé que l'objet est conservé en instance pendant quinze jours calendaires. A l'expiration de ce délai, l'envoi postal est renvoyé à l'expéditeur lorsque celui-ci est identifiable " ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les deux courriers des 16 et 22 juillet 2013 par lesquels M. D... a été mis en demeure de rejoindre son poste ont été présentés au domicile de l'intéressé, respectivement, le 17 juillet 2013 et le 23 juillet 2013 ; qu'il est constant que la décision de licencier l'intimé a été prise le 30 juillet 2013, avant que n'expire le délai de quinze jours dont disposait l'intéressé pour retirer au bureau de poste le premier comme le second pli recommandé le mettant en demeure de reprendre ses fonctions ; qu'ainsi, cette décision a été prise au terme d'une procédure irrégulière, quelles que soient les raisons pour lesquelles M. D...a omis de retirer les plis recommandés avant que l'administration ne décide son licenciement ; qu'en raison de cette irrégularité, M. D...n'a pas été mis à même de justifier de son absence et, contrairement à ce que soutient la commune de Metz, a été privé d'une garantie ; qu'en l'absence de notification régulière de la mise en demeure adressée à M.D..., l'administration ne saurait utilement se prévaloir ni de ce que le lien avec le service aurait été rompu avant le terme du délai de quinze jours prévu par la réglementation postale pour retirer un pli recommandé, ni de ce que cette réglementation ne s'appliquerait pas aux envois recommandés pris en charge par d'autres opérateurs que La Poste ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune de Metz n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a annulé l'arrêté du 30 juillet 2013 prononçant le licenciement de M. D...pour abandon de poste, ainsi que la décision du 21 octobre 2013 rejetant le recours gracieux formé par l'intéressé contre cet arrêté ;

CAA Bordeaux, 18 juillet 2016, n°14BX02527 : La volonté de démissionner doit être non équivoque et non provoquée par l'administration

« 1.Mme C... a été recrutée en avril 1999 par le centre intercommunal d'action sociale (CIAS) du canton de Hautefort en qualité d'aide à domicile et d'auxiliaire de vie par différents contrats à durée déterminée, puis, à compter d'avril 2005, par un contrat à durée indéterminée, sur la base de 26 heures mensuelles. Par une lettre en date du 27 juin 2013, le président du CIAS a accepté la démission que Mme C... avait présentée le même jour par lettre datée du 26 juin 2013. Mme C...a alors contesté sa volonté de démissionner par une lettre datée du 27 juin 2013, s'est présentée en vain à son travail le 2 juillet, puis a, le 26 août 2013, saisi le juge des référés du tribunal administratif de Bordeaux lequel, par une ordonnance en date du 13 septembre 2013 a suspendu l'exécution de la décision du 27 juin 2013 par laquelle le président du CIAS avait accepté sa démission, jusqu'à ce que le tribunal statue au fond. Mme C...fait appel du jugement du tribunal administratif de Bordeaux du 11 juillet 2014, en ce qu'il a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision précitée, et à ce que ce que le CIAS soit condamné à lui verser les sommes correspondant aux salaires des mois de juin, juillet et août 2013, ainsi qu'une somme de 5 000 euros en réparation de son préjudice moral.
(...)

2. Aux termes de l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 : " L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. ". Aux termes de l'article 17 du contrat d'engagement à durée indéterminée de Mme C... : " 2) Démission du co-contractant : La démission de Mme C...B...doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception ".

3. Il ressort des pièces du dossier que, le 25 juin 2013, Mme C...a été accusée par une personne âgée dont elle s'occupait de lui avoir dérobée 40 euros dans son armoire. Dans la soirée du 25 juin, le directeur du CIAS, accompagné de la bénéficiaire des prestations d'auxiliaire de vie ainsi que de la responsable administrative du CIAS, s'est rendu au domicile de Mme C..., et l'a accompagnée au distributeur de billets le plus proche, où elle n'a pu retirer que 20 euros, qu'elle a rendu à la bénéficiaire, l'autre moitié de la somme ayant été rendue le lendemain. Comme le fait valoir la requérante et comme le confirme le CIAS, Mme C... s'est alors vue indiquer par le directeur de l'établissement qu'elle allait faire l'objet d'une procédure disciplinaire, ce qui a été confirmé par écrit à l'intéressée par une lettre datée du 26 juin et dont l'accusé de réception montre que Mme C...en a été avisée le 28 juin. Par une lettre simple, datée du 26 juin, Mme C...a déclaré démissionner de son poste " ce jour ", lettre qui a été remise en mains propres au directeur le 27, ce qui n'est pas contesté par le CIAS. Par un courrier recommandé daté du 27 juin, dont Mme C...a été avisée le 2 juillet, le président du CIAS dit accepter " votre démission immédiate et sans délai " et mentionne qu'ainsi, " la procédure disciplinaire devient caduque ". Ce courrier relève également que Mme C...a eu un entretien avec le président le 26 au matin et qu'un nouvel entretien était prévu en fin d'après-midi, auquel elle ne s'est pas rendue, ayant remis sa lettre de démission au directeur le matin. Enfin, par un courrier recommandé daté du 27 juin, dont le CIAS a été avisé avant le 2 juillet, Mme C... a déclaré contester sa démission comme donnée " sous l'emprise du président et du directeur ", ceux-ci la " menaçant d'un licenciement pour faute grave avec impossibilité de retrouver du travail, le mieux étant pour elle de démissionner soit-disant pour mon bien ". Elle a ajouté qu'elle reprendra ses fonctions le 2 juillet après avoir consulté son dossier.

4. Il ressort ainsi du déroulement des faits que Mme C...a rédigé sa lettre de démission quelques heures seulement après que le directeur et la responsable administrative soient venus chez elle pour récupérer, en dehors de toute procédure légale, une somme d'argent dont il n'est au demeurant pas établi que Mme C...l'ait dérobée, et l'a remise au directeur en mains propres dans la foulée d'un unique entretien, le CIAS affirmant lui-même que, lors de la visite à son domicile du directeur le 25 juin au soir, celui-ci l'a informée de ce qu'elle allait faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour faute grave, affirmation dont il y a tout lieu de penser qu'elle a été réitérée par le président lors de l'entretien du 26 au matin. Il ressort également de la chronologie des faits que Mme C...s'est très vite rétractée de sa " volonté de démissionner ", soit le jour même où elle avait remis sa lettre de démission et, en tout état de cause, avant même d'avoir reçu notification de la décision d'acceptation de sa démission, laquelle rend seule, selon le principe issu de l'article 96 de la loi du 26 janvier 1984, la démission irrévocable. En outre, après avoir introduit le 2 août 2013 un recours en annulation de la décision du 27 juin 2013, elle a, le 26 août 2013, saisi le juge des référés d'un recours en suspension à l'encontre de cette décision. Enfin, si l'autorité investie du pouvoir de nomination a, le 27 juin, accepté la démission de l'intéressée, tant les dispositions de l'article 39 du décret du 15 février 1988 que celles du contrat de Mme C...prévoient que la démission de l'agent doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, dans les circonstances particulières de l'espèce, la démission de Mme C..., donnée dans la précipitation par lettre simple à la suite d'une irruption virulente du directeur à son domicile personnel ne peut être regardée comme n'ayant pas été donnée sous la contrainte et comme exprimant la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions ».

CE, 5 décembre 2016, n°393558 : La mise à la retraite pour invalidité ne peut pas être rétroactive

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M.A..., enseignant en lycée professionnel à Perpignan, a été placé en congé de maladie à compter du 15 octobre 2009, date de consolidation de son état à la suite de l'accident de service dont il avait été auparavant victime ; que, par un arrêté du 8 décembre 2011 du recteur de l'académie de Montpellier, l'intéressé a été rétroactivement admis à la retraite pour invalidité à compter du 16 octobre 2010, date d'expiration de son congé de maladie d'un an ; que, par un jugement du 27 septembre 2013, le tribunal administratif de Montpellier a annulé la décision du 28 septembre 2011 du recteur de l'académie de Montpellier en tant qu'elle a refusé d'accorder à l'intéressé un congé de maladie pour accident de service, avec plein traitement, jusqu'à sa mise à la retraite le 16 octobre 2010, condamné l'Etat à indemniser M. A...au titre des pertes de rémunération et des troubles dans les conditions d'existence pour la période courant jusqu'au 16 octobre 2010 et rejeté le surplus de ses conclusions tendant à l'annulation de l'arrêté du 8 décembre 2011 en tant qu'il avait une portée rétroactive et à l'indemniser à ce dernier titre ainsi qu'au titre du préjudice moral ; que, par un arrêt du 10 juillet 2015, contre lequel M. A...se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Marseille a rejeté sa requête contre ce jugement, en tant qu'il n'a que partiellement fait droit à ses conclusions ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : " Le fonctionnaire en activité a droit : (...) 2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. (...) / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à mise à la retraite. (...) " ; qu'aux termes de l'article 63 de la même loi : " Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. (...). Le reclassement (...) est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. " ; qu'aux termes de l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite : " Le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée peut être radié des cadres par anticipation soit sur sa demande, soit d'office à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé si cette dernière a été prononcée en application des 2° et 3° de l'article 34 de la même loi ou à la fin du congé qui lui a été accordé en application du 4° du même article. " ;

3. Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que le fonctionnaire dont les blessures ou la maladie proviennent d'un accident de service, d'une maladie contractée ou aggravée en service ou de l'une des autres causes exceptionnelles prévues à l'article 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, et qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions au terme d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé maladie, sans pouvoir bénéficier d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, doit bénéficier de l'adaptation de son poste de travail ou, si celle-ci n'est pas possible, être mis en mesure de demander son reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi, s'il a été déclaré en mesure d'occuper les fonctions correspondantes ; que, s'il ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, il peut être mis d'office à la retraite par anticipation ; qu'il appartient à l'autorité compétente de se prononcer sur la situation de l'intéressé au vu des avis émis par le comité compétent, sans être liée par ceux-ci ; qu'en

l'absence de modification de la situation de l'agent, l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite, qui ne peut prendre effet rétroactivement ;

4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant, pour rejeter les conclusions dirigées par M. A...contre l'arrêté du 8 décembre 2011 du recteur de l'académie de Montpellier, que l'administration était tenue, afin de régulariser sa situation, de le mettre rétroactivement à la retraite à compter du 16 octobre 2010, à l'issue d'un congé de maladie d'une durée de douze mois, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, M. A...est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme de 3 000 euros à verser à M. A...au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative »

CAA Versailles, 29 décembre 2016, n°14VE02673 : illégalité d'un licenciement et départ à la retraite

« 1. Considérant que Mme A...était employée par la commune de Saint-Germain-en-Laye, en qualité d'attachée principale non titulaire sous engagement à durée indéterminée, et exerçait les fonctions de directrice de la vie scolaire ; qu'à la suite de la suppression de cet emploi, par délibération du conseil municipal en date du 15 décembre 2005, le maire de Saint-Germain-en-Laye a prononcé son licenciement, par décision du 6 janvier 2006 prenant effet au 31 mars suivant ; que Mme A...a été admise à faire valoir ses droits à la retraite, à l'âge de 60 ans, à compter du mois d'avril 2008 ; que le Tribunal administratif de Versailles, sur demande de l'intéressée, a, par un jugement n° 0606112-0606901 du 1er avril 2008, annulé les décisions susmentionnées des 15 décembre 2005 et 6 janvier 2006, motif pris de ce qu'elles étaient entachées d'un détournement de procédure ; que ce jugement a été confirmé par arrêt de la Cour de céans rendu le 29 décembre 2009 sous le n° 08VE01931-08VE01932 et devenu définitif ; qu'après vaine réclamation préalable, reçu par les services municipaux le 27 décembre 2009 et implicitement rejetée, Mme A...a demandé au Tribunal administratif de Versailles de condamner la commune de Saint-Germain-en-Laye à lui verser une indemnité totale chiffrée, dans le dernier état de ses écritures, à 226 945,10 euros, à assortir des intérêts légaux, en réparation des préjudices moral et financiers qu'elle estimait avoir subis à raison de l'illégalité de son licenciement ; que, par jugement n° 1002671 du 30 juin 2014, le tribunal, constatant que la commune de Saint-Germain-en-Laye avait, en cours d'instance, indemnisé MmeA..., à hauteur de 13 779,17 euros, du préjudice financier correspondant à la perte de rémunérations qu'elle avait subie sur la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2008 et avait procédé à la régularisation des cotisations de retraite dues pour l'intéressée au titre de la même période, a, d'une part, condamné la commune à verser à Mme A...une indemnité complémentaire de 2 000 euros, intérêts compris, en réparation du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence subis au cours de cette période d'éviction illégale et, d'autre part, rejeté le surplus des conclusions indemnitaires présentées par l'intéressée, notamment au titre de la période postérieure à son départ à la retraite le 1er avril 2008 ; que Mme A...relève appel de ce jugement, en tant qu'il a rejeté ce surplus ;

Sur les conclusions indemnitaires :

2. Considérant que, lorsqu'un agent public irrégulièrement évincé a été admis à la retraite, l'obligation de reconstitution juridique de sa carrière qui découle de l'annulation par le juge administratif de la décision de licenciement prend nécessairement fin à compter de la date de son départ en retraite ; que de même, l'admission à la retraite, quelles que soient les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, fait obstacle à ce que l'exécution de la décision juridictionnelle implique la réintégration effective de l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent ; qu'il appartient seulement à l'agent irrégulièrement évincé de demander, le cas échéant, la réparation du préjudice qu'ont pu entraîner sa mise à la retraite et à la liquidation anticipée de sa pension, lorsque celle-ci est la conséquence du licenciement illégal ;

3. Considérant, en l'espèce, que Mme A...ne sollicite plus, en cause d'appel, que la condamnation de la commune de Saint-Germain-en-Laye à l'indemniser des préjudices financiers qu'elle estime avoir subis à compter de son admission à la retraite en avril 2008, à l'âge de 60 ans, et correspondant, d'une part, à la différence entre sa pension de retraite et les rémunérations qui lui auraient été servies si elle avait poursuivie son activité professionnelle jusqu'à 65 ans et, d'autre part, à la fraction supplémentaire de pension de retraite dont elle aurait, dans ce cas, bénéficié ; que, toutefois, la requérante n'établit pas que son départ en retraite à 60 ans aurait été la conséquence du licenciement illégal dont elle a fait l'objet deux ans plus tôt par la commune de Saint-Germain-en-Laye, dans les conditions rappelées au point 1, alors, d'une part, qu'il résulte de l'instruction que l'intéressée avait, dès avant son licenciement, envisagé de cesser ses fonctions à l'âge de 60 ans et, d'autre part, que cette mesure d'éviction ne faisait, en tout état de cause, pas nécessairement obstacle à sa poursuite d'une activité professionnelle auprès d'un autre employeur ; que, dans ces conditions, les premiers juges ont pu, à juste titre, retenir que l'absence de lien de causalité direct entre l'illégalité du licenciement de MmeA..., prononcé par la décision susmentionnée du 6 janvier 2006, et les préjudices financiers que l'intéressée allègue avoir subis à compter de son admission à la retraite, en avril 2008, faisait obstacle à ce qu'il fût fait droit aux conclusions indemnitaires qu'elle a présentées à ce titre ;

4. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme A...n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Versailles a rejeté le surplus de sa demande

VIII. RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE

CAA Versailles, 20 octobre 2016, n°14VE01744 : appréciation par le juge administratif d'une accusation de harcèlement moral

« 1. Considérant que Mme C...A...a été employée par la commune de Dourdan, à compter du 4 octobre 2004, comme animatrice au sein du service Jeunesse, d'abord sous engagements contractuels successifs, puis en qualité d'agent stagiaire à compter du 5 juin 2006, avant d'être titularisée, comme adjoint d'animation territorial de 2ème classe, à compter du 5 juin 2007 ; que, par réclamation préalable adressée à la commune de Dourdan le 20 septembre 2010, l'intéressée a sollicité l'indemnisation des préjudices moral et financier qu'elle estimait avoir subis en raison, notamment, des agissements répétés de harcèlement moral, ainsi que d'une discrimination à raison de son état de santé, dont elle aurait été victime, à compter du mois de janvier 2008, du fait de MmeD..., sa supérieure hiérarchique ; que, par décision du 27 octobre 2010, le maire de Dourdan a rejeté cette réclamation ; que, par jugement n° 1007930 du 11 avril 2014, dont Mme A...relève appel, le Tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision et à la condamnation de la commune de Dourdan à lui verser, en réparation des préjudices susmentionnés, une indemnité totale de 85 000 euros, assortie des intérêts légaux et de leur capitalisation ;

(...)

6. Considérant, d'une part, qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ;

7. Considérant, d'autre part, que, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral ; qu'en revanche,

la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé ;

8. Considérant, en l'espèce, que Mme A..., qui était employée, ainsi qu'il a été dit au point 1, en qualité d'animatrice au service Jeunesse de la commune de Dourdan depuis le 4 octobre 2004, dit avoir été victime d'agissements répétés de harcèlement moral commis par Mme D..., sa supérieure hiérarchique, à compter du mois de janvier 2008 ; que ces comportements auraient eu, selon elle, pour origine, une liaison amoureuse dans laquelle elle s'était engagée avec l'ex-époux d'une amie de sa supérieure ; qu'à l'appui de ses dires, elle produit notamment copie de messages électroniques échangés entre Mme D... et cette amie le 3 juin 2008 ; que si cette correspondance privée, dont il n'est pas établi ni même soutenu qu'elle aurait été obtenue et divulguée avec le consentement de la personne à qui elle était adressée, ne saurait être versée aux débats sans porter atteinte au secret de la correspondance, la circonstance relatée par la requérante, qui expliquerait la naissance d'une inimitié personnelle entre elle et sa supérieure hiérarchique, n'est en tout état de cause pas contestée ; qu'en outre, si les pièces produites ne permettent pas de démontrer, ainsi que l'allègue Mme A..., que Mme D... lui aurait adressé, dans les locaux du service, des réflexions désobligeantes sur sa tenue vestimentaire ou des insultes, la requérante, dont les évaluations professionnelles étaient globalement favorables durant la période de 2004 à 2007, a fait l'objet entre le mois de janvier 2008 et le 1er décembre 2009, date du départ de sa supérieure en disponibilité pour convenance personnelle, de nombreux rapports, établis par cette dernière, faisant état d'erreurs ou d'insuffisances relevées dans sa manière de servir ; qu'elle s'est vu retirer, en conséquence, la gestion de certaines tâches lui étant jusqu'alors confiées ; qu'enfin, Mme A... justifie avoir souffert, à partir du mois de janvier 2008, d'un état dépressif à raison duquel elle a été placée en congés de maladie à plusieurs reprises, puis de manière ininterrompue à compter d'octobre 2009 ; que le faisceau d'éléments factuels ainsi réuni permet de faire présumer l'existence du harcèlement moral allégué ;

9. Considérant, toutefois, qu'il résulte de l'instruction que les divers rapports hiérarchiques et courriers rédigés par Mme D..., évoqués au point 8, et qui participeraient selon la requérante d'un harcèlement moral à son encontre, se bornent à relever, dans un langage mesuré, des erreurs ou omissions commises par cette dernière dans l'accomplissement de tâches qui lui étaient confiées ou à faire état des difficultés rencontrées par elle pour travailler en équipe ou mener à terme des projets ; que Mme A... n'établit pas que ces griefs professionnels auraient été erronés ou mensongers ; qu'il en va ainsi, en particulier, des erreurs commises par elle dans le cadre de l'opération " sacs ados 91 ", ayant respectivement consisté, en 2008, à enregistrer comme " complets " des dossiers de candidature auxquels manquaient pourtant certaines pièces justificatives requises et, en 2009, à ne pas référencer exhaustivement ces dossiers ; que ces erreurs, commises durant le service, ne pouvaient se justifier, contrairement à ce que prétend la requérante, par le fait qu'elle était en congés maladie ; qu'il en est de même s'agissant d'absences injustifiées, les 18 et 21 mars 2008, dont Mme A... n'établit le motif médical ni devant l'administration ni à l'occasion de la présente instance, ou encore du refus de congé qui lui a été opposé pour la journée du 7 février 2009 dans l'intérêt du service, compte tenu de l'insuffisance du nombre d'agents disponibles à cette date, la requérante ayant, ici encore, allégué d'un motif médical sans en justifier plus avant ; que, par ailleurs, si Mme A... se plaint également de ce que la gestion de l'atelier " théâtre ", qui lui était confiée depuis 2005, lui a été retirée par sa supérieure hiérarchique, il résulte de l'instruction et, notamment, des divers rapports susmentionnés que cette mission n'a pu, durant deux années consécutives, être menée à terme par la requérante, du fait de difficultés de santé, et a dû ainsi être confiée par la commune à un intervenant extérieur ; qu'enfin, si Mme A... reproche à sa supérieure hiérarchique de lui avoir également interdit d'utiliser la régie des dépenses du service Jeunesse gérée par cette dernière, il n'est pas contesté que cette décision a été prise après que la requérante a omis de fournir le justificatif d'une dépense qu'elle avait effectuée lors d'une sortie extérieure, à savoir un ticket de péage autoroutier ; que, dans ces conditions, si les rapports établis sur le compte de Mme A... manifestent, notamment par leur nombre sur une brève période, une absence particulière de mansuétude à l'égard des erreurs ou insuffisances relevées dans sa manière de servir et si l'intéressée s'est trouvée en conséquence cantonnée à des tâches

plus adaptées à ses aptitudes professionnelles, de tels agissements de l'autorité administrative, qui n'excèdent pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ne sauraient par suite recevoir la qualification de harcèlement moral, au sens et pour l'application des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 ;

10. Considérant, en deuxième lieu, que si, indépendamment même de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, le fait pour un agent de subir, de la part notamment du supérieur hiérarchique sous l'autorité duquel il est placé, un comportement vexatoire qui, par sa répétition sur une longue durée, excède les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, est constitutif, pour l'administration qui l'emploie, d'une faute de nature à engager la responsabilité de celle-ci, en l'espèce, il ne résulte pas de l'instruction, eu égard aux motifs de fait déjà exposés au point 8, que Mme A...aurait subi, de la part de sa supérieure hiérarchique, des agissements vexatoires répétés au cours de la période de janvier 2008 à novembre 2009 ici en litige ; que, par suite, la faute ainsi alléguée par la requérante n'est pas davantage établie ;

11. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : " Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...) " ; que, de manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; que s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il en va également ainsi lorsque la décision contestée devant le juge administratif a été prise par une instance indépendante de l'administration qui défend ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile ;

12. Considérant que Mme A..., qui souffre de diabète, a, depuis qu'elle est employée par la commune de Dourdan, été placée pour cette raison en congés de maladie à plusieurs reprises ; qu'elle soutient avoir été victime, à compter de janvier 2008, d'une discrimination de la part de sa supérieure hiérarchique, laquelle aurait, tout à la fois, décidé de l'affecter sur une mission incompatible avec cet état de santé et aurait, par ailleurs, refusé de tenir compte de celui-ci comme justificatif de ses absences et des jours de congés qu'elle sollicitait ; que, toutefois, il résulte, d'une part, de l'instruction que, s'il avait été initialement projeté, au cours de l'année 2009, d'affecter Mme A... à l'accompagnement d'un groupe de jeunes devant effectuer une randonnée à vélo, il est constant que l'intéressée, sur avis médical, a été dispensée de cette activité ; que, d'autre part, la requérante, ainsi qu'il a été dit au point 8, n'a fourni aucun élément permettant d'établir que ses absences des 18 et 21 mars 2008, ainsi que sa demande de congé pour la journée du 7 février 2009, auraient été, ainsi qu'elle l'allègue, justifiées par un motif médical ; que, dans ces conditions, les éléments de fait avancés par la requérante ne permettent pas, à eux seuls, de faire présumer qu'elle aurait été victime, à raison de son état de santé, de mesures discriminatoires telles que celles prohibées par les dispositions précitées de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 ;

13. Considérant, en dernier lieu, que les comportements fautifs allégués par Mme A... à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, tirés de ce que cette dernière aurait commis, à son endroit, des agissements répétés de harcèlement moral ou, à tout le moins, vexatoires, ainsi qu'une discrimination à raison de santé, ne peuvent, pour les motifs déjà exposés aux points 2 à 12, être regardés comme établis ; que, par suite, Mme A...n'est pas fondée à soutenir qu'en s'abstenant de mettre un terme à de tels agissements, la commune de Dourdan aurait commis une faute de nature à engager sa responsabilité ;

14. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se fonder sur le dernier mémoire produit par la commune de Dourdan le 1er octobre 2016 ou de diligenter un supplément d'instruction, que les conclusions indemnitaires présentées par Mme A..., de même que ses conclusions accessoires tendant au versement d'intérêts et à leur capitalisation, ne peuvent qu'être rejetées ».

IX CONTRACTUELS

CE, 13 juin 2016, n°387373 : Reclassement d'un agent recruté par CDI

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que Mme C a été recrutée le 29 août 2003 par la ville de Paris en tant qu'assistante maternelle par un contrat à durée indéterminée ; qu'à la suite d'un accident de service dont elle a été victime, la qualité de travailleur handicapé lui a été reconnue ; que son état de santé s'étant dégradé en 2011, elle a été déclarée inapte à exercer les fonctions d'assistante maternelle avant que, par un arrêté du 25 janvier 2012, le maire de Paris ne prononce son licenciement pour inaptitude physique ; que cet arrêté a cependant été suspendu, à la demande de Mme C, par le juge des référés du tribunal administratif de Paris ; que le maire de Paris a alors mis fin au contrat à durée indéterminée de Mme C, par un arrêté du 3 octobre 2012 prenant effet le 15 octobre, tout en signant avec elle un contrat à durée déterminée prenant effet à la même date, pour qu'elle exerce des fonctions d'animatrice ; que Mme C a contesté ce nouvel arrêté ainsi que son contrat à durée déterminée devant le tribunal administratif de Paris ; que, par un jugement du 2 octobre 2013, le tribunal administratif de Paris, après avoir joint ces conclusions à celles par lesquelles Mme C demandait l'annulation du premier arrêté, a fait droit à l'ensemble de ses demandes ; que, par un arrêt du 9 octobre 2014, la cour administrative d'appel de Paris a confirmé l'annulation par les premiers juges de l'arrêté du 25 janvier 2012 ; que, faisant partiellement droit à l'appel de la ville de Paris, la cour a toutefois jugé que les dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 imposaient de ne proposer à l'intéressée, en vue de son reclassement, qu'un contrat à durée déterminée ; que Mme C se pourvoit en cassation contre cet arrêt, en tant qu'il lui fait grief ;

2. Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du Code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public ; que dans le cas où un tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels ;

3. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, si c'est à juste titre que la cour a jugé qu'il appartenait à la ville de Paris de reclasser Mme C sur un autre emploi, les juges d'appel ont en revanche entaché leur arrêt d'une erreur de droit en déduisant des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, en vertu desquelles les contrats passés par les collectivités territoriales en vue de recruter des agents non titulaires sont en principe conclus pour une durée déterminée, que la ville de Paris ne pouvait s'acquitter de son obligation qu'en proposant à Mme C un contrat à durée déterminée ; que, par suite et sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, les articles 1er et 2 de l'arrêt attaqué doivent être annulés en tant qu'ils statuent sur l'arrêté du 3 octobre 2012 et sur le contrat conclu le 15 octobre 2012 ».