



### Sommaire :

1. Textes législatifs ou réglementaires
2. Jurisprudences
3. Questions écrites

## Textes législatifs ou réglementaires

Rappel des principaux textes parus :

- [Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)  
Revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023 et attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.
- [Instruction N° DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023](#)  
L'instruction recense notamment les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur.
- Décision du Conseil d'administration de l'Unédic pour la revalorisation des allocations chômage au 1<sup>er</sup> juillet 2023 - [Cliquez ici](#) pour connaître les revalorisations

## Jurisprudences

### ➤ **Carrières – positions statutaires**

- [CAA Paris n°20PA04065 du 13 juillet 2022 - L'employeur doit convoquer l'agent à son entretien professionnel même s'il se trouve en congé maladie](#)  
« (...) S'il ressort des pièces du dossier que durant la période au cours de laquelle devaient avoir lieu les entretiens professionnels, soit entre le 8 décembre 2017 et le 9 mars 2018, le requérant était placé en congé de longue maladie par arrêté du 12 janvier 2018, cette circonstance ne dispensait pas l'administration, si elle ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, de le convoquer néanmoins, conformément aux dispositions du décret du 28 juillet 2010 précité, dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée. »
- [TA Strasbourg n° 1405524 du 9 mars 2017 - le juge reconnaît la possibilité du détachement d'un fonctionnaire sur contrat](#)
- [TA Versailles n° 2101732 du 19 avril 2023 - calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle](#)  
« La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être constituée, s'agissant d'un fonctionnaire quittant définitivement la fonction publique de l'Etat, que des émoluments effectivement versés par l'Etat au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de rupture conventionnelle de l'intéressé. »

- [TA Poitiers n° 2301322 et 2301324 du 7 juin 2023 - un fonctionnaire ne peut être recruté comme contractuel dans la même collectivité](#)  
« 8. D'autre part, est nul le contrat par lequel un agent titulaire est recruté comme agent contractuel par sa propre administration. »

## ➤ Contractuels

- [CE n°450115 du 14 décembre 2022 reclassement agents contractuels dissolution régie personnalisée](#)  
Le Conseil d'État considère que « l'obligation de reclassement [...] pèse sur l'autorité territoriale ayant pris la décision de renoncer à l'exploitation de la régie et de mettre fin à son activité »  
« (...) il appartient au président du conseil d'administration de la régie, lorsqu'il notifie à l'agent sa décision de le licencier du fait de la suppression de son emploi à la suite de la décision de l'autorité territoriale de renoncer à l'exploitation de la régie, de l'inviter à présenter une demande écrite de reclassement. Saisie d'une telle demande, l'autorité territoriale ayant renoncé à l'exploitation de la régie est tenue de chercher à reclasser l'agent au sein de ses services en lui proposant un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. »

## ➤ Discipline

- [CE n° 463028 du 5 avril 2023-Discipline - anonymisation des témoignages](#)  
Les témoignages peuvent être anonymisés lorsque la communication de l'identité des témoins leur porterait préjudice. Cependant le juge administratif souligne que si un agent mis en tort conteste leur véracité, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire doit produire tout élément permettant de la démontrer.  
« (...) 3. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette sanction et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tous éléments permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages. La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. »
- [CE n°499472 du 3 juillet 2023 - mise en œuvre d'une sanction exclusion temporaire de fonctions possible pendant un congé de maladie](#)  
« (...) la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de 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 sanction. (...) Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie. »
- [CAA Bordeaux n°20BX00357 du 4 octobre 2022 - Pas de prolongation illimitée de la suspension d'un agent](#)  
Au terme d'un délai de 4 mois, si aucune décision n'a été prise par l'autorité disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire suspendu, celui-ci est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Tel est alors le cas lorsque l'action publique a été mise en mouvement à son encontre et ne s'est pas éteinte.  
L'autorité administrative peut alors, au vu de la situation en cause, le rétablir dans ses fonctions, lui attribuer provisoirement une autre affectation, procéder à son détachement ou encore prolonger la mesure de suspension en l'assortissant, le cas échéant, d'une retenue sur traitement.

Si une enquête judiciaire avait bien été ouverte 7 mois auparavant sur le fonctionnement du service de l'eau, le directeur de la régie ne pouvait être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales, en l'absence de mise en mouvement de l'action publique. Dès lors, le maire ne pouvait légalement prolonger la suspension de fonctions de l'intéressé au-delà du délai de 4 mois fixé par la loi.

- [CAA Marseille n° 22MA01628 du 30 mai 2023- Délai imparti au conseil de discipline pour se prononcer sur une sanction](#)  
« (...) 10. Le délai fixé par ces dispositions n'étant pas prescrit à peine de nullité, la circonstance que le conseil de discipline, saisi le 2 juin 2020, n'a rendu son avis que le 10 décembre 2020 après expiration du délai d'un mois, applicable en l'espèce, n'est pas de nature à vicier la procédure au terme de laquelle a été prise la décision contestée. »

## ➤ Droits et obligations

- [CAA Douai n°21DA00033 du 22 mars 2022 - les heures de travail perdues peuvent être récupérées sur une année au plus](#)
- [CAA Paris n°20PA02259 du 22 mars 2022 - emplois permanents, le fonctionnaire reste prioritaire sur celui des contractuels](#)  
En recrutant des agents contractuels pour faire face temporairement à des vacances d'emplois alors qu'un fonctionnaire aurait pu être recruté, l'établissement public a commis une faute qui engage sa responsabilité.
- [CAA Toulouse n°23TL00586 du 3 avril 2023 douche habillage déshabillage des agents notion de travail effectif](#)  
Le temps d'habillage, déshabillage et de douche des agents effectuant des travaux insalubres et/ou salissants déjà en service peut être considéré comme du temps de travail effectif.  
La délibération litigieuse ne fait que reprendre la définition de la durée du travail effectif posée par le décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui dispose que le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.  
Le juge des référés de la CAA de Toulouse a par conséquent considéré, comme le juge des référés du TA initialement saisi, que la délibération litigieuse n'était pas de nature à créer un doute sérieux quant sa légalité. Parmi les arguments avancés, la collectivité estimait que, même si le temps au cours duquel le fonctionnaire de police se met en état de prendre son service ne peut être regardé un temps de travail effectif selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, il n'en va de même pour tous les agents publics. En effet, le département avait rappelé que pour certains personnels, en particulier les agents de la fonction publique hospitalière et les sapeurs-pompiers professionnels, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est inclus dans le temps de travail effectif eu égard aux obligations particulières inhérentes à leurs fonctions.
- [TA de Rennes n°1905917 du 24 février 2023 - Préjudice non-restitution ordinateur professionnel pendant disponibilité](#)  
« (...) la commune de C. a légalement pu, sur le fondement du principe rappelé au point 4, émettre un titre de recettes en vue de réclamer à Mme J. une somme correspondant au préjudice financier que la collectivité a subi à raison de la perte du matériel en cause. »

## ➤ Maladie

- [CAA Douai n°20DA01398 du 7 octobre 2021 - Une surcharge anormale de travail peut provoquer une maladie professionnelle](#)
- [CAA Nantes n°21NT0033 du 12 juillet 2022- Un état anxieux provoqué par les conditions de travail est imputable au service](#)

- [CAA Lyon n° 21LY03399 du 13 juillet 2022 - Un entretien difficile avec son supérieur ne crée pas nécessairement un accident de service](#)  
« 2. Les initiatives qu'un supérieur peut être conduit à prendre, dans le cadre de son pouvoir d'organisation du service, pour rappeler à un agent son obligation de ponctualité et d'assiduité ne présentent pas le caractère de lésions soudaines et imprévisibles, et relèvent de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Par suite, l'entretien du 15 mai 2018 au cours duquel la proviseure du lycée professionnel ..., après avoir reproché ses absences injustifiées à Mme A... B..., l'a mise en demeure de respecter les horaires de service n'est pas constitutif d'un accident, au sens des dispositions précitées, quand bien même s'est-il déroulé pendant le service. Il suit de là que le recteur de l'académie de Grenoble a pu, sans méconnaître ces dispositions, rejeter la demande de prise en charge présentée par Mme A... B.... »

## ➤ Rémunérations - avantages

- [CE n° 460540 du 7 juin 2022 - Attribution prime et indemnité - Pas de discrimination à distinguer les travailleuses en congé de maternité et celles en congé de maladie en lien avec leur état de grossesse](#)
- [CAA Douai n° 20DA01359 du 14 octobre 2021- RIFSEEP - le montant du complément annuel peut être supérieur à l'indemnité forfaitaire de sujétions et d'expertise](#)  
« 9. Contrairement à ce que soutient Mme A..., aucune disposition n'institue une règle interdisant à une collectivité locale de fixer, dans le respect des dispositions de l'article 1er du décret du 6 septembre 1991 visant à ce que le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne soit pas plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat, un montant du complément indemnitaire annuel plus élevé que celui de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. Par suite, le moyen tiré de l'erreur de droit doit être écarté. »
- [CAA Bordeaux n° 20BX03082 du 21 décembre 2022 - Assiduité et Complément indemnitaire annuel](#)  
En prévoyant la suppression de la part « entretien professionnel » du complément indemnitaire annuel aux agents absents pendant plus de six mois au cours de l'année de référence, et la suppression de la part « assiduité » de cette indemnité pour les agents absents plus de six mois et absents « au-delà de trente jours calendaires annuels d'absence cumulés » en raison de certains congés de maladie, la délibération n'a pas introduit une différence de traitement manifestement disproportionnée par rapport aux différences de situations existantes.

## Questions écrites - Assemblée nationale - Sénat

### ➤ Assemblée nationale

- [QE AN n° 1044 du 6 juin 2023- Salariés handicapés secteur public- Aide financière - coût des appareils auditifs de classe II](#)
- [QE AN n° 3770 du 6 juin 2023 - Cancer et longue durée - synthèse des dispositifs de congés maladies et de reprise adaptée](#)
- [QE AN 5108 du 6 juin 2023 - Invalidité et le compte épargne-temps impact réforme des retraites](#)  
Un pensionné d'invalidité décidant de monétiser les jours de son CET verra sa situation s'améliorer par rapport à la situation précédant la mise en place de la réforme

 **Sénat**

- [QE Sénat n°20328 du 18 mars 2023 - Un directeur de cabinet peut-il exercer un pouvoir hiérarchique sur des agents de la commune](#)  
« (...) le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987. »
- 

Retrouver toute notre documentation  
sur le site internet [www.cdg14.fr](http://www.cdg14.fr)