

Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

Sommaire

- 1 - JURISPRUDENCE – Recrutement illégal d'un contractuel [>> lire](#)
- 2 - JURISPRUDENCE – Liberté d'expression d'un représentant syndical [>> lire](#)
- 3 - JURISPRUDENCE – Rejet de l'imputabilité au service [>> lire](#)
- 4 - JURISPRUDENCE – Maintien de l'intégralité du traitement pour le fonctionnaire stagiaire en CITIS [>> lire](#)
- 5 - JURISPRUDENCE – Participation d'un fonctionnaire en congé maladie aux épreuves d'un examen professionnel [>> lire](#)
- 6 - QUESTION ECRITE – Monétisation du compte épargne temps des agents publics territoriaux atteints d'une maladie grave ou en invalidité [>> lire](#)

1- JURISPRUDENCE – Recrutement illégal d'un contractuel

Faits : M.A, professeur territorial d'enseignement artistique en spécialité musique, a présenté sa candidature pour un poste déclaré vacant au conservatoire à rayonnement régional de Saint-Etienne. Par une lettre du 15 septembre 2020, l'adjointe au maire de la commune l'informe que sa candidature n'a pas été retenue. Le 5 octobre 2020, la commune conclue alors avec un candidat concurrent, M.D, un CDD d'une durée de trois ans.

Motifs : La Cour rappelle les dispositions de l'article L.332-8 du CGFP qui précisent que des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans des cas limitativement énumérés, et notamment lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

En effet, par ces dispositions, le législateur a entendu obliger les collectivités locales à chercher par priorité l'affectation d'un fonctionnaire en vue de pouvoir aux emplois vacants avant tout recrutement d'un contractuel pour besoin du service ou en raison de la nature particulière des fonctions à occuper. En conséquence, la procédure de recrutement doit pouvoir justifier les cas de recours au contrat, au vu notamment du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

En l'espèce, pour écarter la candidature de M.A et recruter M.D, la commune s'est fondée sur le motif de ce que la candidature de M.D, employé à ces fonctions depuis 2012, avait été considérée comme étant plus adaptée et comme assurant une continuité dans l'enseignement de l'activité artistique. Pour autant, la commune n'établit pas qu'elle n'était pas en mesure de recruter un fonctionnaire sur cet emploi. Il n'est dès lors pas établi que la candidature de M.A n'aurait pas répondu aux exigences du poste qui correspondait à son grade et ne présentait pas une technicité particulière.

Ce qu'il faut retenir : L'administration doit respecter les principes d'égalité d'accès aux emplois publics et la transparence des processus de recrutement. A ce titre, elle ne peut pas recruter un contractuel au lieu d'un fonctionnaire sans pouvoir justifier ce choix au regard des dispositions légales et réglementaires.

Lien : [CAA de Lyon, 10 avril 2024, n°22LYO2882](#)

2- JURISPRUDENCE – Liberté d'expression d'un représentant syndical

Faits : M.A est employé par le CDG69 et y a créé une section locale du syndicat SUD CT 69. Les 6 et 13 janvier 2020, cette section locale a adressé à l'ensemble des agents du CDG des messages électroniques les informant du dépôt d'un préavis de grève, de la tenue d'une manifestation et les invitant à consulter le site internet dénommé « rebellyon.info » pour se tenir informés des actions en cours. Le président du CDG69 a estimé que ce site publiait des articles au caractère politique engagé et que l'incitation

à le consulter excédait les fonctions syndicales de M.A et méconnaîtrait l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public. Il lui a donc infligé un avertissement.

Motifs : La Cour rappelle l'article L.530-1 du CGFP qui dispose que toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire.

En l'espèce, le message envoyé à deux reprises par les représentants du syndicat SUD CT se bornait à inviter les destinataires à consulter le site précité uniquement à titre d'information sur les mobilisations locales en cours et à venir, sans pour autant en faire la promotion ni encourager les adhérents du syndicat à soutenir les idées défendues par le site ou s'y associer. Ainsi, la seule circonstance que le site en litige présenterait un caractère politique et contiendrait quelques articles de réflexion sur le thème de l'anarchisme ne permet pas d'établir que les limites de la liberté d'expression dont dispose un représentant syndical auraient été dépassées. La Cour souligne par ailleurs que ces communications auraient porté atteinte au bon fonctionnement du service.

Ce qu'il faut retenir : Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient d'une liberté d'expression particulière exigée par l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques et les contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

Lien : [CAA de Lyon, 30 avril 2024, n°22LY02236](#)

3- JURISPRUDENCE – Rejet de l'imputabilité au service

Faits : Mme B a été victime d'un malaise sur son lieu de travail le 21 mai 2019, à la suite duquel un arrêt de travail lui a été prescrit puis prolongé à plusieurs reprises. Le 11 octobre 2019, le maire de la commune a refusé de reconnaître ce malaise comme résultant d'un accident imputable au service et a placé l'intéressée en congé de maladie ordinaire. Au terme d'un prolongement de cette position jusqu'au 20 mai 2020, le maire l'a placée en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 21 mai 2020.

Motifs : La Cour rappelle que la décision de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une pathologie constitue un droit pour le fonctionnaire qui en réunit les conditions. Cette décision doit donc être motivée (article L.211-2 du CRPA).

Aussi, le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de travail ou à une maladie contractée en service selon certaines conditions.

En l'espèce, Mme B soutient avoir été exposée à une importante surcharge de travail et à un stress dans l'exercice de ses fonctions du fait de son affectation à un poste d'encadrement. L'évènement à l'origine de son accident de travail résulterait de la vision

d'une personne dans une cuisine dont l'accès était interdit pour des raisons de sécurité durant les travaux dont elle faisait l'objet. Pour autant, si la requérante a bel et bien pu faire l'objet d'hospitalisations pour des syndromes d'épuisement professionnel par le passé, ce dernier évènement ne saurait être reconnu comme imputable au service compte tenu de l'absence de fait accidentel et de lien direct et certain entre les faits décrits et les lésions constatées.

En conséquence, le malaise dont a été victime Mme B. sur son lieu de travail après s'être aperçu de la présence d'une personne dans une cuisine dont l'accès était interdit pour des raisons de sécurité ne revêt pas un caractère accidentel.

De plus, considérant que celle-ci a épuisé ses droits statutaires le 20 mai 2020 et que le comité médical a rendu un avis favorable à son maintien en CMO jusqu'à cette dernière date, et à son placement en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 21 mai 2020 compte tenu de son inaptitude totale et définitive à son poste, aux fonctions de son grade et à toutes fonctions même en reclassement.

Ce qu'il faut retenir : Pour pouvoir être reconnu comme imputable au service, la pathologie doit revêtir un caractère accidentel et doit avoir un lien direct avec les faits décrits.

Lien : [CAA de Lyon, 30 avril 2024, n°22LY03647](#)

4- **JURISPRUDENCE – Maintien de l'intégralité du traitement pour le fonctionnaire stagiaire en CITIS**

Ce qu'il faut retenir : Le fonctionnaire territorial, y compris le fonctionnaire territorial stagiaire, placé en congé maladie pour une pathologie reconnue imputable au service, a droit au maintien de l'intégralité de son traitement à compter de la date de son placement en congé maladie.

Lien : [Conseil d'Etat, 22 avril 2024, n°466972](#)

5- **JURISPRUDENCE – Participation d'un fonctionnaire en congé maladie aux épreuves d'un examen professionnel**

Ce qu'il faut retenir : La participation d'un fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois auxquelles aucune disposition législative ou réglementaire ne lui interdit de s'inscrire, relève des droits qu'il tient de sa situation statutaire d'activité. Il en est de même pour la participation à une formation universitaire en lien avec les fonctions occupées et inscrite dans le plan de formation de l'établissement employant l'agent.

6- QUESTION ECRITE - Monétisation du compte épargne temps des agents publics territoriaux atteints d'une maladie grave ou en invalidité

Il résulte de l'article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique territoriale que l'indemnisation des jours épargnés sur un CET doit avoir été prévue par délibération de la collectivité territoriale ou l'établissement pour être mise en œuvre. En l'absence de délibération, l'agent territorial ne peut utiliser ses jours épargnés que sous forme de congés.

Ainsi, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés épargnés sur un CET du fait de son placement en arrêt de maladie avant sa cessation de fonctions, le Conseil d'Etat a rappelé, qu'en l'absence de délibération en ce sens, ces jours non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation (CE 23 novembre 2016 n° 395913).

Si la prise d'une délibération permettant la monétisation peut s'avérer coûteuse pour la collectivité ou l'établissement, l'instruction budgétaire et comptable M57 impose la constitution d'une provision pour risques dès que les CET sont alimentés, permettant ainsi de maîtriser l'impact financier de l'indemnisation des CET pour la collectivité. Le Gouvernement n'envisage donc pas de contraindre les collectivités à monétiser les jours posés sur un CET, ce qui reviendrait à limiter leur libre administration et à leur imposer une nouvelle charge financière.

Lien : [Question écrite n°09114, réponse publiée dans le JO Sénat du 30/05/2024, page 2506](#)