

## Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

### Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – La légalité du changement d'affectation d'un agent dans l'intérêt du service [>> lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – La légalité d'un recrutement familial [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – L'agent sous contrôle judiciaire ne peut percevoir de traitement en l'absence de service fait [>> lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – Le doute raisonnable comme critère suffisant de preuve dans les cas de harcèlement sexuel [>> lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – L'interdiction de l'abaya à l'école est conforme à la loi [>> lire](#)

## 1- JURISPRUDENCE – La légalité du changement d'affectation d'un agent dans l'intérêt du service

**Référé suspension :** *Sur la base de l'article L.521-1 du Code de justice administrative, quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.*

**Faits :** Mme B, adjoint technique de la fonction publique territoriale exerce les fonctions d'agent logistique au sein de l'Office public de l'habitat du Tarn. Le directeur de l'établissement a pris un arrêté, le 12 juin 2024, procédant à sa mutation dans l'intérêt du service à l'agence Albi-Est Saint- Juéry. Elle demande donc au juge des référés de suspendre l'exécution de cet arrêté sur le fondement de l'article L.521-1 du Code de justice administrative.

**Moyens :** La condition d'urgence à laquelle est subordonné le prononcé d'une mesure de suspension doit être regardée comme remplie lorsque la décision administrative contestée préjudicie un intérêt public, la situation du requérant ou les intérêts qu'il entend défendre de manière suffisamment grave et immédiate. L'urgence s'apprécie objectivement et compte tenu de l'ensemble des circonstances de chaque espèce.

Il appartient au juge des référés, saisi d'une demande tendant à la suspension d'une telle décision, d'apprécier concrètement, compte-tenu notamment des justifications fournies par le requérant, si les effets de celle-ci sur la situation de ce dernier ou le cas échéant, des personnes concernées, sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue.

En l'espèce, pour caractériser la situation d'urgence, Mme B soutient que les nouvelles fonctions qui lui sont assignées sont incompatibles avec son état de santé et sont sensiblement inférieures à celles qu'elle exerçait précédemment. Toutefois, les pièces du dossier ne font pas état d'éléments suffisamment circonstanciés pour justifier d'une urgence à suspendre l'exécution de la décision de mutation.

**Ce qu'il faut retenir :** La circonstance qu'un changement d'affectation prononcé dans l'intérêt du service soit susceptible d'entraîner un amoindrissement de l'intérêt des tâches confiées à l'agent, n'est pas suffisante pour caractériser l'existence d'une urgence à suspendre cette décision.

*Tribunal administratif de Toulouse, 09 septembre 2024, n°2405070*

## 2- JURISPRUDENCE – La légalité d'un recrutement familial

**Faits :** Le syndicat CFTC des agents des collectivités territoriales de Guadeloupe a demandé au tribunal administratif de la Guadeloupe d'annuler l'arrêté du 12 mars 2020

par lequel le président de la communauté d'agglomération Cap Excellence a détaché M.C dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services, pour une durée de cinq ans à compter du 1er mai 2020.

M.B, Président du syndicat requérant soutient que le recrutement de M. C, cousin germain de l'autorité de nomination, méconnaît le principe d'égal accès aux emplois publics.

**Moyens :** Pour soutenir que l'autorité territoriale a méconnu le principe d'égal accès aux emplois publics, le syndicat CFTC des agents des collectivités territoriales de Guadeloupe a présenté devant le tribunal un titre exécutoire indiquant un trop-versé de prime pour M. C. Par ailleurs, au-delà du lien de parenté, ils soulignent la rapidité du processus de sélection.

Cependant, le dossier ne fournit pas d'éléments suffisamment probants pour prouver que le choix de M. C, qui occupait déjà le poste de directeur général adjoint et possédait les qualifications nécessaires, aurait été influencé par des motifs autres que ses compétences ou l'intérêt du service.

En effet, il ressort des pièces du dossier que le centre de gestion compétent a assuré la publicité de la vacance d'emploi de directeur général des services de Cap Excellence au mois de septembre 2019, que huit candidats se sont manifestés, que trois d'entre eux, dont M. C, ont été auditionnés les 5, 6 et 9 mars 2020.

En conséquence, le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'impartialité doit être écarté.

**Ce qu'il faut retenir :** Cette décision clarifie les critères permettant de qualifier un recrutement familial d'impartial. Ni la rapidité de la sélection, ni le lien familial ne suffisent à prouver un manquement aux exigences d'impartialité pouvant compromettre l'égalité entre les candidats.

**Lien :** [Cour administrative d'appel de Bordeaux, 20 février 2024, n° 22BX00246](#)

### **3- JURISPRUDENCE - L'agent sous contrôle judiciaire ne peut percevoir de traitement en l'absence de service fait**

**Ce qu'il faut retenir :** M. A, agent sous contrôle judiciaire avait interdiction de se rendre dans les locaux de la mairie de Garges-lès-Gonesse. Cette interdiction revêt un caractère contraignant empêchant l'agent de remplir ses fonctions.

Par conséquent, en l'absence de service fait et indépendamment de toute action disciplinaire, la commune était fondée à refuser le versement de son traitement à M. A pour cette période.

**Lien :** [Cour administrative d'appel de Versailles, 01 juillet 2024, n°21VE03465](#)

#### 4- JURISPRUDENCE - Le doute raisonnable comme critère suffisant de preuve dans les cas de harcèlement sexuel

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, établie par la Constitution, qui veille à la protection des droits et libertés des citoyens. Toute personne s'estimant victime d'une atteinte à ses droits peut saisir cette institution. Après enquête, le Défenseur des droits peut émettre des recommandations à l'encontre de la partie mise en cause. Si ces recommandations ne sont pas suivies, des injonctions peuvent être prononcées, voire un rapport public publié.

Dans cette affaire, une salariée s'estimant victime de harcèlement sexuel a contesté le rapport d'enquête interne de son employeur, qui concluait à un manque de preuves suffisantes pour confirmer les faits dénoncés.

Dans sa décision n° 2024-105 du 11 juillet 2024, le Défenseur des droits rappelle plusieurs principes importants :

- ⦿ Le harcèlement sexuel, étant une forme de discrimination, peut être soumis à l'examen du Défenseur des droits par toute personne qui s'en estime victime.
- ⦿ Le harcèlement sexuel peut aussi se manifester sous forme d'un "harcèlement d'ambiance", où des blagues ou provocations obscènes, bien que ne visant pas directement la victime, créent un environnement insupportable.
- ⦿ Si un salarié apporte des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement, il revient à l'employeur de prouver que ces comportements ne constituent pas un harcèlement, sans pouvoir se retrancher derrière l'absence de « preuve tangible » ou l'argument d'un « ton convivial » entre le salarié et la personne mise en cause.
- ⦿ Lorsqu'un employeur est informé de faits de harcèlement, il a l'obligation d'ouvrir une enquête interne. En omettant de le faire, il manque à son devoir de sécurité et engage sa responsabilité.
- ⦿ L'enquête doit être conduite dans un délai raisonnable et de manière équitable.
- ⦿ Toute personne pouvant apporter des informations utiles doit être auditionnée, sans que cela repose sur une demande expresse de la personne ayant signalé les faits.
- ⦿ La durée de l'enquête doit rester proportionnée.
- ⦿ Les conclusions doivent être communiquées d'abord à la personne ayant fait le signalement.
- ⦿ Si le harcèlement est avéré, l'employeur a l'obligation de sanctionner l'auteur des agissements et de l'éloigner de la victime. Ne pas agir en ce sens constitue un manquement à l'obligation de sanction.
- ⦿ Les représailles contre la personne ayant fait le signalement sont interdites. C'est le cas, par exemple, lorsque l'employeur menace de poursuites judiciaires une personne ayant enregistré à son insu des conversations de collègues afin de prouver les faits de harcèlement.

**Lien :** [Défenseur des droits, 11 juillet 2024, n°2024-105](#)

**Faits :** Saisi par deux fois dans le passé dans le cadre de référés, le Conseil d'État a été une nouvelle fois saisi concernant l'interdiction de l'abaya à l'école par l'association Action droits des musulmans (ADM).

**Moyens :** Le Conseil d'Etat rappelle tout d'abord que le Préambule de la Constitution de 1946, confirmé par celui de la Constitution de 1958, proclame que « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ». Il relève également que l'article 1er de la loi du 15 mars 2004 interdit le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse dans les écoles, les collèges et les lycées publics. Le Conseil d'Etat estime par ailleurs que l'interdiction du port de ces vêtements ne porte pas une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale.

**Ce qu'il faut retenir :** Le Conseil d'État juge donc qu'à la date de publication de la note de service contestée, le port de tenues de type abaya par les élèves dans les établissements d'enseignement publics pouvaient être regardé comme manifestant ostensiblement une appartenance religieuse, et comme étant dès lors interdit par la loi du 15 mars 2004. Pour ce faire, le Conseil d'Etat a tenu compte du comportement des élèves portant ces vêtements, utilisés dans une logique d'affirmation religieuse, ainsi qu'il a été rapporté dans de très nombreux signalements des rectorats. En ce sens, l'abaya peut légitimement être considéré comme une manifestation ostensible d'une appartenance religieuse.

Le Conseil d'État observe que les signalements d'atteintes à la laïcité à l'école ont sensiblement augmenté : 4 710 signalements ont été effectués à ce titre au cours de l'année scolaire 2022-2023. En outre, 1 984 d'entre eux concernaient le port de signes ou de tenues susceptibles d'être interdits par la loi du 15 mars 2004 et majoritairement le port de tenues de type abaya.

**Lien :** [Conseil d'Etat, 27 septembre 2024, n°487944](#), voir également [n°487974](#) et [n°489177](#) du même jour