

## Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

### Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – Des messages courtois, mais de comportement abusif : la reconnaissance du harcèlement moral [>> lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – La reconnaissance d'un accident de service après une insulte sur le lieu de travail [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – La légalité du partage du bureau d'un agent malgré des relations tendues dans l'intérêt du service [>> lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – La non-reconnaissance du temps de trajet comme temps de travail effectif [>> lire](#)

## 1- JURISPRUDENCE – Des messages courtois, mais de comportement abusif : la reconnaissance du harcèlement moral

**Faits :** Le directeur des services techniques (DST) d'une commune a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle, estimant être victime de harcèlement moral de la part du maire. Celui-ci envoyait des messages hebdomadaires avec des remarques désobligeantes et ironiques, tout en surchargeant le service par un nombre excessif de demandes. Malgré des alertes sur l'impact de cette accumulation, le maire refusait de changer ses méthodes de travail.

**Moyens :** La cour a analysé le contenu des messages envoyés par le maire, notant que, bien que courtois en apparence, ils contenaient des remarques sarcastiques et désobligeantes. Le juge a également relevé que la fréquence et le volume des demandes dépassaient le cadre d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique, provoquant un effet d'asphyxie sur les services techniques.

**Ce qu'il faut retenir :** La Cour administrative d'appel de Douai a confirmé la décision de première instance, accordant la protection fonctionnelle au directeur et en reconnaissant le harcèlement moral. Elle a jugé que le comportement du maire excédait ses prérogatives hiérarchiques en raison de l'intervention excessive et de la pression sur le service, caractérisant ainsi un harcèlement moral.

**Lien :** [CAA Douai, 4 juin 2024, n°23DA00550](#)

## 2- JURISPRUDENCE – La reconnaissance d'un accident de service après une insulte sur le lieu de travail

**Faits :** Mme C., aide-soignante titulaire dans un EHPAD, a trouvé le 26 mars 2016 un message insultant dans son casier indiquant « Dégage connasse ! ». Choquée, elle a fait un malaise sur son lieu de travail et a été mise en arrêt maladie. D'abord placée en congé de maladie ordinaire, la commission de réforme a émis un avis favorable pour reconnaître cet incident comme un accident de service. Cependant, le directeur de l'EHPAD a refusé de suivre cet avis. Mme C. a ensuite sollicité un congé pour longue maladie, mais le comité médical a donné un avis défavorable, suivi par le directeur, et elle a été placée en disponibilité d'office pour raisons de santé. Après un recours au tribunal administratif d'Orléans, ce dernier a annulé les décisions de refus de reconnaissance et de congé de longue maladie, ordonnant un réexamen du dossier. La commission de réforme a une nouvelle fois rendu un avis favorable, que le directeur de l'EHPAD n'a toujours pas suivi. Mme C. a finalement été placée en retraite d'office pour invalidité.

**Moyens :** Selon l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière, dans sa version applicable au moment des faits, un accident survenu sur le lieu et dans le temps de service, dans l'exercice des fonctions du fonctionnaire ou d'une activité qui en est le prolongement, est qualifié d'accident de service, sauf en cas de faute personnelle ou de circonstances particulières détachant l'évènement du service.

Dans cette affaire, Mme C. a prouvé la découverte du message insultant dans son vestiaire, soutenue par une enquête administrative et le témoignage d'un collègue. Les arrêts de travail consécutifs à cet évènement ont reconnu son trouble anxio-dépressif. Ainsi, l'accident étant survenu sur le lieu et dans le temps de son service, il doit être présumé comme un accident de service. Le fait que le médecin de l'assureur de l'EPHAD ait conclu sans explication à la non-imputabilité des symptômes, ou qu'un autre médecin ait minimisé l'impact du message insultant, n'invalide pas cette qualification car ces éléments ne contestent ni les circonstances ni la réalité du trouble anxio-dépressif de Mme C.

**Ce qu'il faut retenir :** Un accident de service doit survenir sur le lieu et dans le temps de service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent, pour être reconnu comme tel, sauf en cas de faute personnelle ou de circonstances particulières détachant l'évènement du service.

**Lien :** [CAA Versailles, 19 juin 2024, n°22VEO1657](#)

### 3- JURISPRUDENCE – La légalité du partage du bureau d'un agent malgré des relations tendues dans l'intérêt du service

**Faits :** Mme A. a demandé à son employeur de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident survenu le 29 novembre 2018 correspondant à l'annonce faite par sa supérieure hiérarchique qu'elle serait amenée à partager le bureau d'une autre collègue avec laquelle il était connu qu'elle n'entretenait pas de bonnes relations.

**Moyens :** Il ressort des pièces du dossier que la décision de procéder à ce changement de bureau avait pour objet de mettre fin à un conflit entre Mme A. et la collègue avec laquelle l'intéressée partageait alors son bureau et l'échec de la médiation engagée à la suite d'une altercation survenue le 26 novembre précédent pour apaiser la situation. La circonstance que sa hiérarchie était informée que Mme A. entretenait également des relations difficiles avec cette autre fonctionnaire n'est pas de nature à établir que cette annonce aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. En conséquence, cette annonce ne saurait être regardée comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets que cette mesure a pu avoir sur l'état de santé de l'intéressée.

**Ce qu'il faut retenir :** La décision de faire partager un bureau à Mme A. avec une collègue avec laquelle elle avait des relations tendues ne peut être considérée comme un accident de service, même si cela a pu affecter son état de santé. Cette réorganisation visait à résoudre un conflit existant et ne constitue pas un événement soudain ou violent. De plus, le comportement de la hiérarchie dans ce cadre relève de l'exercice normal de son pouvoir. Ainsi, l'annonce de ce partage de bureau ne remplit pas les conditions pour être qualifiée d'accident de service.

**Lien :** [CAA Toulouse, 23 avril 2024, n°22TL21099](#)

## 4- JURISPRUDENCE – La non-reconnaissance du temps de trajet comme temps de travail effectif

### Rappel sur la définition du temps de travail effectif :

La notion de temps de travail effectif est définie par les articles 1 et 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat (applicable à la fonction publique territoriale). Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Sont par exemple compris dans le temps de travail effectif :

- ⊗ Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 mn de pause après une séquence de travail de 6 h),
- ⊗ Le temps passé en mission (sous réserve d'un ordre de mission hors de sa résidence administrative et familiale) ;
- ⊗ Le temps de trajet entre deux postes de travail dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps accordé (CE, 13 décembre 2010, n° 331658 ) ;
- ⊗ Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration,
- ⊗ Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour,
- ⊗ Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical : décharges d'activité de service pour exercer un mandat syndical, temps de congé de formation syndicale, participation aux réunions des instances paritaires, heure mensuelle d'information syndicale ...
- ⊗ Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel,
- ⊗ Lorsqu'en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou d'un règlement intérieur, le port d'une tenue de travail est imposé, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail constitue du travail effectif (exemple tenue des agents de restauration).

**Faits :** Un sapeur-pompier professionnel affecté sur deux casernes, 80 % du temps dans une première et 20 % dans une seconde, a demandé que les trajets qu'il effectue entre ces deux lieux soient comptabilisés comme du temps de travail effectif considérant qu'il effectuait ces trajets plusieurs fois par mois.

**Moyens :** Aux termes de l'article 2 du décret du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature : " La durée de travail effectif s'entend comme le 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 ".

Dans le cas particulier des sapeurs-pompiers professionnels, la durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels comprend :

- © *Le temps passé en intervention ;*
- © *Les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et déshabillage, à la tenue des registres, à l'entraînement physique, au maintien des acquis professionnels, à des manœuvres de la garde, à l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques, aux pauses destinées à la prise de repas ;*
- © *Le service hors rang, les périodes consacrées aux actions de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur dont les durées sont supérieures à 8 heures, et les services de sécurité ou de représentation.*

En conséquence, le temps de déplacement d'un fonctionnaire ne peut s'entendre comme un temps de service effectif que dans la mesure où il ne s'agit pas d'un déplacement habituel entre le domicile et le lieu de travail mais d'un déplacement effectué, soit entre deux lieux de travail différents, soit entre le domicile et un lieu de travail inhabituellement éloigné par rapport au lieu de travail habituel et dans la mesure où ce temps est intégralement consacré au trajet, sans que le fonctionnaire puisse vaquer librement à des occupations personnelles.

**Ce qu'il faut retenir :** La juridiction a conclu que temps de trajet d'environ 20 minutes entre les deux casernes, séparées de 17 km, ne saurait être regardé comme un lieu de travail inhabituellement éloigné par rapport au lieu de travail habituel. Par conséquent, le trajet entre son domicile et ce lieu de travail ne peut pas être considéré comme un temps de travail effectif.

**Lien :** [CAA Lyon 4 avril 2024, n°22LYO2026](#)