

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique du 13 au 17 janvier 2020

TEXTES OFFICIELS

Revalorisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2020

Un décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2020 et fixe les modalités de calcul. Il modifie le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

↳ [Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019](#)

JURISPRUDENCES

Détourner 120 000 euros : perte de confiance ou motif disciplinaire ?

Recruté par contrat à durée indéterminée, le directeur général d'un office public de l'habitat a détourné près de 120 000 euros afin de payer le montant d'une facture de consommations téléphoniques et de réseau internet correspondant à des communications personnelles passées depuis l'étranger. Pour cela, il a été licencié pour perte de confiance et a fait l'objet d'une condamnation pénale pour prise illégale d'intérêts.

L'agent a contesté la délibération de licenciement et a demandé le paiement de dommages et intérêts. En première instance, le juge administratif a annulé la délibération de licenciement pour erreur de droit (le motif du licenciement tiré de la perte de confiance n'était pas adapté) mais n'a pas donné suite à la demande d'indemnisation. Au regard de ce jugement, l'OPH a pris une nouvelle délibération de licenciement, cette fois, pour motif disciplinaire. L'agent a contesté cette délibération et a formulé à nouveau une demande de dommages et intérêts.

En appel, la Cour administrative d'appel a estimé que compte tenu de la gravité des fautes commises, du niveau élevé de responsabilité de l'intéressé, ainsi que de l'importance du préjudice qui a pu en résulter pour son employeur, ces faits caractérisent une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions de l'intéressé et qu'un licenciement pour faute disciplinaire était pleinement justifié. De ce fait, quand bien même la première délibération de licenciement a été annulée pour erreur de droit, cela ne justifiait pas le paiement de dommages et intérêts.

↳ [CAA de Marseille, 06 décembre 2019, n°18MA04412](#)

Un agent ne peut être recruté en tant que vacataire sur un besoin permanent

Un agent a été employé à de multiples reprises, pendant dix ans, par un centre d'action sociale. Il était chargé d'exercer en particulier pendant les weekends et les jours fériés, des fonctions de gardien remplaçant au sein de résidences destinées à l'accueil de personnes âgées.

Or, le juge administratif rappelle régulièrement qu'un agent engagé pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration, même s'il est recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés, ne peut bénéficier de la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent contractuel de l'administration.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

En l'espèce, les missions de l'agent répondaient bel et bien à un besoin permanent de la collectivité. En effet, le fonctionnement des résidences pour personnes âgées exigeait la présence permanente jour et nuit d'une personne chargée d'assurer les fonctions de gardien et les agents titulaires ne suffisaient pas à répondre à ce besoin. Dès lors, l'agent avait non pas la qualité de vacataire mais d'agent contractuel.

↳ [CE, le 02 décembre 2019, n°412941](#)

Agent d'un centre de gestion mis à disposition d'une commune : qui est l'employeur ?

Recruté en tant que contractuel par un centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), un agent a été mis à disposition d'une commune ([article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)) pour assurer des missions d'accueil et de vidéosurveillance au sein de son service de la police municipale.

Après cinq années de collaboration, compte tenu des relations conflictuelles existantes dans le service, liées en partie au comportement de l'agent, le maire a informé l'intéressé qu'il ne souhaitait plus le garder dans ses fonctions et a mis un terme à sa mise à disposition dans l'intérêt du service. L'agent a alors contesté cette décision par un recours gracieux formé auprès de la commune en demandant notamment le retrait de cette décision. Le maire a rejeté son recours au motif qu'il n'était pas son employeur.

La Cour administrative d'appel saisie de cette affaire est venue confirmer que la commune n'était liée par aucun contrat de travail avec l'agent et ne pouvait donc être considérée comme son employeur. De plus, l'agent n'avait aucun droit au renouvellement de sa mise à disposition au sein la commune.

Par conséquent, la décision contestée prise par le maire de la commune doit être regardée comme mettant un terme à la mise à disposition de l'intéressé dans les services de la commune et non au contrat de travail qui le lie au centre de gestion de la fonction publique territoriale.

↳ [CAA de Nancy, 27 décembre 2019, n°18NC00857](#)

VOS JURISTES VOUS REPONDENT

Les congés annuels des agents à temps non complet (TNC) sur plusieurs collectivités

Le décret régissant les fonctionnaires à temps non complet (décret n° 91-298 du 20 mars 1991) indique en son article 12 que :
« Les fonctionnaires territoriaux qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficient des congés prévus aux 1°(congés annuels) , 6°, 7°, 8° et 11° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 à la même époque dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ».

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30