



CENTRE DE GESTION DE
LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU LOIRET.



FLASH STATUT

Février 2024

Actualité juridique du mois de février 2024

TEXTES

Simplification pour le congé de présence parentale des agents

Un décret du 2 février, pris pour l'application de l'article 4 de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023, tire les conséquences réglementaires de la suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical en cas de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant.

Les mêmes modifications sont introduites pour les agents titulaires et contractuels des trois fonctions publiques.

Désormais, lorsqu'un agent souhaite obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé avant le terme de la période de trente-six mois, il doit présenter un nouveau certificat médical "*qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants*" et qui "*précise la durée prévisible du traitement de l'enfant*" conformément à l'article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (pour les contractuels de droit public) et à l'article 1 du décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 (pour les fonctionnaires).

Ce nouveau décret a pour objet de mettre fin à l'obligation, pour les demandeurs, de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical, comme c'était le cas jusqu'au 4 février 2024.

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale](#)

JURISPRUDENCES

Un maire ne peut statuer sur une demande de protection fonctionnelle formée par un agent qui l'accuse de harcèlement moral

Dans un arrêt du 26 janvier 2024, la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris a estimé que le maire ne pouvait pas statuer sur une demande de protection fonctionnelle d'un agent l'accusant de harcèlement moral.

En l'espèce, un agent d'une commune a sollicité le maire de lui accorder la protection fonctionnelle au titre du harcèlement moral dont il s'estimait victime de la part de celui-ci. Le maire ayant refusé de faire droit à cette

demande, l'intéressé a saisi le juge administratif.

Après avoir infirmé le jugement du tribunal administratif pour des raisons de fond, la CAA a statué sur la compétence du maire à statuer sur une telle demande.

Or, la CAA a considéré qu'il « *résulte par ailleurs du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison d'actes insusceptibles, à les supposer avérés, de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.* »

Ainsi, en se prononçant lui-même sur la demande de protection fonctionnelle présentée par l'agent, le maire de la commune a méconnu le principe d'impartialité. L'agent est dès lors fondé à soutenir, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens qu'il soulève, que le refus de lui accorder la protection fonctionnelle est, pour ce motif, illégal et doit être annulé.

Cette décision de la CAA implique qu'il soit enjoint, d'une part, au maire de la commune de prendre, dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, un arrêté désignant l'adjoint qui sera chargé de se prononcer, en toute indépendance, sur la demande de protection fonctionnelle présentée par l'agent et, d'autre part, à cet adjoint d'examiner cette demande dans le délai d'un mois à compter de sa désignation.

[CAA de PARIS, 26 janvier 2024, n° 22PA04963](#)

La mise en œuvre d'un cumul de procédures (disciplinaire et abandon de poste) excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ne caractérisent pas pour autant un harcèlement moral donnant droit à la protection fonctionnelle

Par un arrêt en date du 26 janvier 2024, la Cour administrative d'appel (CAA) a considéré que d'une part, l'engagement d'une procédure disciplinaire n'ayant pas conduit à une sanction à la suite de l'avis du conseil de discipline en l'absence de faute établie et, d'autre part, la décision de radiation des cadres pour abandon de poste suspendu en raison de son illégalité par le juge des référés, ne caractérisent par l'existence d'un harcèlement moral justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle.

En l'espèce, un agent a été recruté par une commune en qualité d'attaché contractuel pour être chargé de la politique de la ville. À son retour d'un arrêt maladie dont il a bénéficié pendant plus de quatre mois, une procédure disciplinaire en vue de son exclusion pour une durée d'un an a été engagée à son encontre. Toutefois, cette procédure a été abandonnée, après que le conseil de discipline a estimé à l'unanimité que les faits en cause n'étaient pas établis.

Parallèlement à cette procédure, l'agent a de nouveau été placé en arrêt maladie pendant un peu plus d'un mois. Or, au terme de ce congé de maladie, le maire a décidé de le suspendre de ses fonctions pour d'autres faits datant des deux dernières années et dont certains avaient déjà donné lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Bien que cette suspension n'ait été assortie d'aucune durée (mais qui est tout de même limitée à quatre mois), il a été demandé à l'intéressé, de justifier son absence depuis la fin de sa mesure de suspension.

Alors que l'intéressé avait répondu ne pas abandonner son poste et pouvoir régulariser le cas échéant son absence par la pose de congés annuels, le maire l'a radié des cadres pour abandon de poste. Le juge des référés ayant suspendu cette décision, l'intéressé a été réintégré.

Toutefois, le maire a saisi à nouveau le conseil de discipline aux fins de licenciement pour faute. Cette nouvelle procédure a finalement donné lieu à une sanction d'exclusion de sept jours, telle que proposée par le conseil de discipline.

Face à cette accumulation de procédures, l'agent a demandé au maire de lui accorder la protection fonctionnelle en raison du harcèlement moral qu'il estimait avoir subi. Par un arrêté, le maire a rejeté cette demande. L'intéressé a attaqué cette décision devant le tribunal administratif qui lui a donné raison. La commune a cependant fait appel.

La CAA de Paris a donné à raison à la commune sur ces points en considérant qu'au regard des fautes commises, la décision de suspension et la procédure disciplinaire dont a fait l'objet l'intéressé et qui a donné lieu à la sanction d'exclusion n'ont pas excédé l'exercice normal, par l'autorité territoriale, de son pouvoir hiérarchique.

En revanche, la saisine du conseil de discipline pour des faits antérieurs relevant de l'insuffisance professionnelle et dont aucun n'était fondé, et la décision illégale de radiation des cadres (dans le cadre de la procédure d'abandon de poste) ont excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.

Toutefois, la CAA a considéré que cette saisine et cette radiation ne pouvaient être regardées, même prises ensemble, comme revêtant le caractère d'agissements répétés, seul de nature à caractériser une situation de harcèlement moral.

Dans ces conditions, la commune est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif a retenu, pour annuler la décision refusant d'accorder la protection fonctionnelle à l'intéressé, que ce dernier avait été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral.

[CAA de PARIS, 26 janvier 2024, n°22PA04963](#)

La prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge : l'autorisation doit être prise avant la rupture avec le service

Par un arrêt du 22 décembre 2023, le Conseil d'État a considéré que l'autorisation de prolongation d'activité qui peut être accordée à un fonctionnaire atteint par la limite d'âge, doit être prise avant la survenance de la rupture avec le service, quand bien même l'agent aurait atteint la limite d'âge.

En l'espèce, un agent technique principal d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture, né en 1951, qui avait atteint la limite d'âge de son grade, fixée à soixante-cinq ans et quatre mois, le 14 avril 2017, a déposé, le 19 septembre 2016, une demande de prolongation d'activité sur le fondement de l'article 1-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

Par une décision du 21 novembre 2016, la ministre de la culture a fait droit à cette demande dans la limite de deux trimestres en précisant que, conformément à cet article, il pourrait présenter, six mois avant l'échéance de la prolongation ainsi accordée, une nouvelle demande de prolongation d'activité dans la limite du nombre de trimestres auquel ces dispositions lui donnaient droit. Ayant usé de cette faculté, l'intéressé a bénéficié au total de cinq autorisations de prolongation d'activité de deux trimestres chacune puis a été radié des cadres et admis à faire valoir ses droits à la retraite à compter du 14 octobre 2019.

Cependant, pour le calcul de ses droits à pension, le service des retraites de l'État a refusé de prendre en compte les huit derniers trimestres effectués dans le cadre de ces prolongations successives d'activité au motif que les autorisations afférentes étaient intervenues, après que l'agent ait atteint la limite d'âge de 65 ans.

Par un jugement du 10 février 2023, le tribunal administratif a annulé le titre de pension du 14 octobre 2019 en tant qu'il ne prend pas en compte, pour le calcul de la pension de l'agent, les services effectués, pendant la prolongation d'activité, du 14 octobre 2017 au 13 octobre 2019 et a enjoint au service des pensions de l'État de reconstituer les droits à pension de l'agent en prenant en compte ces services. Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique s'est alors pourvu en cassation.

Toutefois, le Conseil d'État a confirmé le jugement en considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984 alors applicable « *que lorsqu'un agent a obtenu, avant la survenance de la limite d'âge, l'autorisation de prolonger son activité au-delà de celle-ci, l'administration peut, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique, lui accorder, y compris après la limite d'âge, d'autres autorisations successives de prolongation d'activité, dans la limite globale de dix trimestres, dès lors que chacune de ces décisions intervient avant la rupture du lien de l'agent avec le service sans avoir pour effet de le maintenir en activité au-delà de la durée des services nécessaire à l'obtention du pourcentage maximum de la pension* ».

Ainsi, « *après avoir relevé que chacune des autorisations successives de prolongation d'activité accordées à M. A..., pour un total de dix trimestres et sans qu'elles aient pour effet de le maintenir en activité au-delà de la durée de service prévue par l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, était intervenue avant la rupture de son lien avec le service, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que l'État était tenu de prendre en compte l'ensemble des périodes correspondantes pour la détermination des droits à pension de l'intéressé, alors même qu'une partie de ces autorisations lui avaient été accordées après la survenance de sa limite d'âge.* »

[Conseil d'État, 22 décembre 2023, n° 472933](#)

Une décision de refus d'accident de service peut faire référence à des éléments couverts par le secret médical

La circonstance qu'une décision refusant de reconnaître l'imputabilité d'un accident au service peut comporter des éléments couverts par le secret médical n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité.

En l'espèce, un employeur a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de deux accidents dont s'estimait victime un agent, lesquels avaient entraîné des chocs psychologiques. Saisies de la légalité de la décision de refus d'imputabilité au service de l'accident, les juridictions du fond ont eu à répondre quant à la régularité formelle de la décision : l'agent a estimé que la décision de refus d'imputabilité qui mentionne la spécialité de l'expert médical qui l'a examiné à la demande de l'administration, donne des indications sur la pathologie dont elle souffre, ce qui porte atteinte au secret médical.

Le tribunal administratif avait tout d'abord rejeté la requête, en considérant que la circonstance que l'arrêté attaqué mentionnait, dans ses visas, la spécialité de l'expert médical n'est pas de nature à caractériser une violation du secret médical. Saisie à son tour, la Cour administrative d'appel (CAA) avait confirmé ce jugement. La haute juridiction a été amenée à trancher cette question.

En premier lieu, il résulte de la combinaison des dispositions législatives du CRPA (Code des relations entre le public et l'administration) que *"le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l'excès de pouvoir d'exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité."* Sur ce point, le Conseil d'État a donc considéré que la CAA n'avait pas commis d'erreur de droit.

En second lieu, il résulte des disposition de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique que toute personne prise en charge par un professionnel de santé a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. Ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, du fait de ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé. Sur ce second point, le Conseil d'État a considéré que la divulgation de faits pris en considération par l'autorité compétente, quoique couverts par le secret médical, n'est pas susceptible d'affecter la régularité formelle de cette décision, alors en outre que la protection organisée par l'article L. 1110-4 du code de la santé publique ne vise que les professionnels de santé et, parmi ceux-ci, les autorités et instances médicales appelées à prendre des décisions soumises à l'obligation de motivation, qualité que n'a pas le directeur général de cette administration.

[Conseil d'État, 16 février 2024, n°467533](#)

Temps de travail : le report des heures non effectuées sur l'année suivante n'est pas légal

Par un arrêt en date du 26 février 2024, le Conseil d'État a considéré que si l'autorité compétente peut prévoir des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, la réglementation applicable fait en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.

En l'espèce, par une délibération du 18 décembre 2013, un SDIS a modifié les dispositions du « Guide de gestion du temps de travail des personnels, avec effet au 1er janvier 2014, en instaurant la possibilité :

- avec l'accord de l'agent, de défalquer de son compte épargne-temps l'écart négatif constaté entre le service annuel horaire effectué par cet agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis;
- et, en dehors du cas où il est fait usage de cette faculté, de reporter ce même écart sur les obligations horaires de l'année suivante.

Le syndicat requérant a attaqué cette délibération au motif qu'elle méconnaissait le principe d'annualisation du temps de travail.

Saisi en cassation, le Conseil d'État lui a donné raison en considérant que les dispositions des articles 1er et 4 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps travail dans la fonction publique de l'État applicables aux sapeurs-pompiers « *fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, si elles permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6 du décret du 25 août 2000, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante. Le syndicat requérant est dès lors fondé à soutenir que les dispositions du guide de gestion du temps de travail qu'il conteste, prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante, méconnaissent les règles régissant le temps de travail des agents publics.* »

[Conseil d'État, 26 février 2024, n°453669](#)

Discipline : ne pas réagir à des propos racistes et sexistes tenus par des collègues dans un groupe WhatsApp expose

l'agent public à une sanction disciplinaire

Par un arrêt en date du 28 décembre 2023, le Conseil d'État a considéré que le fait pour un gardien de la paix, de ne pas réagir à des propos violemment racistes, antisémites et misogynes tenus par des collègues dans un groupe WhatsApp, constitue une faute disciplinaire de nature, en l'espèce, à justifier une révocation.

En l'espèce, par un arrêté du 11 septembre 2020, le Ministère de l'intérieur a prononcé la sanction de révocation d'un agent, gardien de la paix, à raison de sa participation à des échanges intervenus au moyen de la messagerie WhatsApp associant plusieurs fonctionnaires de police, gardiens de la paix et adjoints de sécurité et comportant de nombreux messages à caractère raciste et discriminatoire, échangés à l'occasion du service, et pour ne pas avoir réagi aux messages racistes, antisémites et sexistes diffusés par ses collègues, ces faits étant constitutifs d'un manquement à ses obligations statutaires et déontologiques et d'un manquement au devoir de contrôle des pairs, l'intéressé s'étant affranchi de son rôle d'encadrement des adjoints de sécurité. L'arrêté relevait en outre que ces faits avaient porté une atteinte au crédit de la police nationale, et étaient incompatibles avec l'exercice des fonctions de policier.

Si, par un jugement du 26 octobre 2021, le tribunal administratif a annulé cette décision, la Cour administrative d'appel a porté une appréciation différente et donné tort à l'agent, lequel avait alors saisi le Conseil d'État.

Le Conseil d'État a rejeté ce pourvoi, en considérant tout d'abord que la cour « *a pu, sans erreur de droit, estimer que les faits reprochés à M. A... étaient constitutifs d'une faute de nature à justifier légalement une sanction, même si les propos incriminés avaient été tenus au sein d'un groupe de discussion composé de collègues et si ces échanges étaient intervenus, en partie, en dehors du service.* »

En outre, sur la proportionnalité de la sanction, le Conseil d'État rappelle son rôle, à savoir que « *l'appréciation du caractère proportionné de la sanction au regard de la gravité des fautes commises relève de l'appréciation des juges du fond et n'est susceptible d'être remise en cause par le juge de cassation que dans le cas où la solution qu'ils ont retenue quant au choix, par l'administration, de la sanction est hors de proportion avec les fautes commises.* »

Or, en l'occurrence, l'intéressé avait accepté l'invitation à participer, au moyen de la messagerie WhatsApp, à un groupe de discussion, par l'un de ses collègues et composé notamment de ses collègues fonctionnaires de police. Il y a tenu, à plusieurs reprises, des propos racistes et discriminatoires. La sanction de la révocation prononcée à son encontre l'a été à raison de ces faits mais également pour le motif que, témoin des propos violemment racistes, misogynes, antisémites et discriminatoires émis par les autres membres du groupe, il n'a eu aucun comportement modérateur ou dissuasif.

Compte tenu de ces faits, le Conseil d'État a confirmé la position de la cour administrative d'appel en considérant que les faits qui étaient reprochés à l'agent, justifiaient la sanction de la révocation.

[Conseil d'État, 28 décembre 2023, n° 474289](#)



CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)