



Mars 2024

Actualité juridique du mois de mars 2024

SITE INTERNET

Du nouveau ce mois-ci sur le site internet du CDG45!

Pour une recherche plus intuitive et une lecture encore plus fluide, nous vous offrons désormais un accès direct aux informations relatives au recrutement dans les collectivités.

Dès la page d'accueil, sous le titre "Intégrer le service public", nous avons regroupé les rubriques liées à :

- L'emploi territorial,
- La création d'emploi et la procédure de recrutement
- Les modes de découverte de la fonction publique (ex: apprentissage)
- Les modalités pour devenir fonctionnaire (concours, accès sans concours, nomination d'un fonctionnaire stagiaire, reconversion de militaires)
- Les modes de recrutement sous contrat (recrutement en contrat de droit privé, recrutement selon les règles du secteur privé, dispositif de reprise des salariés d'une entreprise privée/d'une association)
- Le recrutement sur des emplois proches des élus (emplois de direction, emplois de collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus).

Sont ainsi mis à votre disposition des études et de nombreux modèles de documents indispensables au recrutement de vos agents. Nous vous en souhaitons bonne lecture !

TEXTES

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Deux décrets du 28 mars 2024 permettent la revalorisation de la carrière des gardes-champêtres: le premier aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale tandis que le second modifie l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement de garde champêtre chef principal.

Ces décrets entrent en vigueur le 1er avril 2024.

[Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)
[Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef, principal du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Renforcement de la sécurité et de la protection des maires et élus locaux

Moins d'un an après avoir été déposée le 26 mai 2023 au Sénat, la loi « renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux » a été publiée au Journal officiel du 22 mars dernier.

Cette loi a pour objet d'aggraver les sanctions à l'encontre des auteurs de violences contre les élus et de renforcer la protection dont ils disposent, notamment la protection fonctionnelle. Ainsi, la loi met en place l'octroi automatique de la protection fonctionnelle de la commune aux maires victimes de violence, de menace ou d'outrage (article 5). Sont également protégés les élus « ayant reçu une délégation » ou suppléant le maire. Cette protection s'applique également lorsque les élus visés ont cessé leur fonction.

Ensuite, la loi indique désormais que les dépenses de protection fonctionnelle sont considérées comme des dépenses obligatoires pour les communes (article 6). Lorsqu'un élu agit en tant qu'agent de l'État, c'est à ce dernier d'assurer la protection fonctionnelle et d'en assumer le coût.

Enfin, la loi assure également que la commune prend en charge « tout ou partie du reste à charge ou des dépassements d'honoraires résultant des dépenses liées aux soins médicaux et à l'assistance psychologique engagées par les bénéficiaires (de la protection fonctionnelle) » (article 10).

[LOI n° 2024-247 du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux](#)

Protection fonctionnelle - Guide de la DGAFP

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un guide relatif à la protection fonctionnelle à destination des agents publics et de leurs proches. Ce dernier se présente sous la forme de réponses à 10 questions:

- Je suis un agent public, j'ai subi une attaque du fait de mes fonctions, quels sont mes droits ?
- Je n'ai pas subi d'attaque mais il existe un risque réel d'atteinte grave à mon intégrité physique, quels sont mes droits ?
- Quels sont les autres cas dans lesquels je peux bénéficier de la protection fonctionnelle ?
- Comment distinguer faute de service, faute personnelle non détachable de l'exercice des fonctions et faute personnelle détachable des fonctions ?
- Quelle démarche dois-je entreprendre pour bénéficier de la protection fonctionnelle ?
- Quelles sont les mesures de protection dont je peux bénéficier dans le cadre de la protection fonctionnelle ?
- Dans quels cas ne puis-je pas bénéficier de la protection fonctionnelle ?
- Je ne suis pas fonctionnaire, puis-je bénéficier de la protection fonctionnelle ?
- Que puis-je faire en cas de rejet de ma demande de protection fonctionnelle ?
- Comment puis-je faire prendre en charge mes frais d'avocat ?

[Protection fonctionnelle - Guide de la DGAFP](#)

Attractivité de la fonction publique territoriale et marque employeur

La délégation du Sénat aux collectivités territoriales vient de publier un rapport sur la marque employeur, stratégie parfois encore méconnues des employeurs territoriaux, qui permet de valoriser un recruteur sur le marché du travail. Le rapport souligne l'intérêt de la démarche, mais aussi ses limites.

[Marque employeur - Rapport de la délégation du Sénat aux collectivités territoriales](#)

JURISPRUDENCES

Abandon de poste - mise en demeure par signification d'huissier

Par un arrêt en date du 15 mars 2023, le Conseil d'État rappelle tout d'abord, conformément à sa jurisprudence constante, qu'une « mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé. »

Puis le Conseil d'État précise qu' "en cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai".

[CE, 15 mars 2023, n° 456789](#)

Protection fonctionnelle - les demandes formulées par les agents à leur hiérarchie ne sont pas des documents communicables

Après avoir rappelé qu' aux termes de l'article L 311-6 du code des relations entre le public et l'administration "Ne sont communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs : (...) / 3° Faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice", le Conseil d'État est venu indiquer, dans un arrêt du 11 mars 2024, que "La demande adressée par un agent public à l'administration dont il dépend en vue d'obtenir le bénéfice de la protection fonctionnelle fait apparaître son comportement au sens et pour l'application des dispositions du 3° de l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration. La divulgation à un tiers d'une telle demande doit être regardée comme étant, par elle-même et quel que soit son contenu, susceptible de porter préjudice à son auteur, qui a seul qualité de personne intéressée au sens des mêmes dispositions. Il s'ensuit que le tribunal administratif de Poitiers n'a pas entaché son jugement d'insuffisance de motivation, d'erreur de droit ou de dénaturation des pièces du dossier en

rejetant pour ce motif les conclusions de la demande de M. B..., sans examiner le contenu des demandes de protection fonctionnelle en cause."

[CE, 11 mars 2024, n° 454305](#)

Reprise en régie de l'activité d'une association - conséquence en cas d'absence de proposition d'un contrat de droit public aux salariés

Une commune avait repris la gestion directe de centres de loisirs à compter mais soutenait qu'une salariée de l'association qui gérait ces centres de loisirs ne disposait ni du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur ni de l'un des diplômes et expériences qui y sont assimilés, nécessaires pour occuper les fonctions de directrice d'un centre de loisirs. La commune a donc, sur ce fondement, refusé de reprendre la salariée, ne lui a soumis aucun contrat de droit public et n'a mis en œuvre aucune procédure de licenciement. La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de cassation indique qu' "Il résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat".

La Cour poursuit en indiquant que la cour d'appel, qui a constaté que la commune, qui avait repris l'activité de l'association, avait refusé de reprendre la salariée qui occupait le poste de directrice, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement, en a exactement déduit que le contrat de travail de la salariée ayant été transféré de plein droit à la commune, celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui avait été transférée et a pu retenir que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation de ce dernier.

[C. cass, 6 mars 2024, n° 22-22.315](#)



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](#)