

Mars 2026

Actualité juridique



JURISPRUDENCES

Discipline

- **Refus de se soumettre à un test d'alcoolémie**

Le refus d'un agent, soupçonné d'exercer ses fonctions en état d'alcoolisation, de se soumettre à la prise de sang proposée par le médecin du travail peut justifier une sanction disciplinaire, conformément aux dispositions inscrites dans le règlement intérieur de la structure.

Cependant, ce refus ne peut permettre à l'employeur de présumer que l'intéressé se trouve en état d'ébriété, lequel état n'est, en l'espèce, établi par aucun autre élément.

Dès lors, l'agent est fondé à soutenir que les faits sur lesquels sa révocation est fondée ne sont pas établis, et à demander son annulation.

[TA Lille, 5 mars 2026, n° 2503947](#)

- **Agent au comportement impulsif et colérique**

Les faits reprochés à un agent, décrit comme impulsif et colérique, avec une forte personnalité, consistant à faire preuve régulièrement d'agressivité verbale et physique vis-à-vis de ses collègues, tenant des propos qui peuvent être blessants ou humiliants, avec une attitude violente, dès lors que l'intéressé a renversé le bureau et les affaires d'un collègue, sont constitutifs d'un manquement au devoir de déférence.

Par conséquent, l'agent n'est pas fondé à contester l'avertissement dont il a fait l'objet en raison de son comportement.

[CAA Nancy, 17 mars 2026, n° 24NC00192](#)

- **Propos injurieux sur un groupe WhatsApp**

Les faits reprochés à un agent ayant tenu des propos vexatoires et injurieux envers sa hiérarchie sur l'application WhatsApp, sont constitutifs, compte tenu de la violence et du caractère injurieux de ces propos, d'un manquement caractérisé à l'obligation d'exemplarité et de loyauté.

Par suite, le blâme infligé à l'intéressé ne saurait être regardée comme disproportionnée, eu égard à l'outrance des écrits et à l'atteinte à la dignité des personnes visés par eux, quand bien même le groupe WhatsApp sur lequel s'échangeaient les messages incriminés aurait eu un caractère privé et non public.

À cet égard, l'agent ne peut soutenir que les faits qui lui sont reprochés ont été établis sur la base d'une violation du secret des correspondances, dès lors qu'un collègue, membre du groupe, a remis spontanément à l'administration des captures d'écran des conversations.

[TA Cergy-Pontoise, 3 mars 2026, n° 2410776](#)

- **Harcèlement sexuel - agissement sexiste : pull moche, legging et concombre**

Dire à une collègue qu'elle porte un pull moche et qu'on la préfère en legging ne constitue ni un harcèlement sexuel, ni même un agissement sexiste. N'est pas davantage de nature à caractériser un agissement sexiste ou à connotation sexuelle, l'agent se promenant sur son lieu de travail avec un concombre entre les mains, faute de pouvoir interpréter clairement ce geste ; les témoignages recueillis étant contradictoires ! On ne peut que rester dubitatif sur le refus de qualifier d'agissement sexiste les faits relatifs au pull moche et au legging. N'y avait-il

pas en l'espèce, des agissement liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant ou offensant ?

[TA de Nîmes, 22 mai 2025, La Poste, n° 2203925](#)

- **Vols de matériels et de biens de la collectivité - exécution de tâches étrangères à ses missions sur son temps de travail au bénéfice personnel de son responsable hiérarchique - exclusion temporaire d'un an justifiée**

Manquement aux devoirs de probité et à l'obligation de se consacrer à l'exercice de missions strictement professionnelles sur son temps de travail. Le maire avait envisagé à l'origine une exclusion de 6 mois, portée à un an par le conseil de discipline, dont l'avis a été suivi par l'autorité territoriale. Il est vrai que cette sanction plus élevée est mieux proportionnée à la gravité de faits.

[CAA Douai, 18 juin 2025, Cne d'Aulnoy-lez-Valenciennes, n° 24DA01754](#)

Agent contractuel

- **Fin de contrat afin d'éviter un renouvellement en CDI**

Un agent contractuel recruté par une commune de façon continue sur le même poste durant 5 ans et 364 jours est fondé à soutenir que les conditions abruptes dans lesquelles il a été mis fin à son dernier engagement ne sont pas justifiées par l'intérêt du service, mais ont pour finalité d'éviter un renouvellement de son contrat sous la forme d'un CDI.

D'une part, si la collectivité fait valoir que l'intéressé ne donnait plus satisfaction et que sa manière de servir a été à l'origine d'un blâme, son contrat a été renouvelé ultérieurement à 5 reprises. D'autre part, la commune n'a pas cherché à recruter un fonctionnaire sur le poste de l'intéressé après son éviction.

Ainsi, ce dernier est fondé à demander l'annulation de la décision de non-renouvellement du contrat de travail.

[TA Guadeloupe, 30 janvier 2026, n° 2400172](#)

Cessation de fonctions

- **Radiation pour abandon de poste et placement en détention provisoire d'un agent**

Voici un arrêt intéressant à deux titres. Il rappelle clairement la marche à suivre pour prendre, en toute sécurité, une décision régulière d'abandon de poste :

L'agent doit avoir été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié (raisonnable) que l'administration fixe. La notification écrite (date de réception du courrier ou de présentation du pli par la Poste si l'intéressé ne le récupère pas dans les 15 jours suivant l'avis de passage) l'informe du risque qu'il court 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 de nature à expliquer le retard, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et peut le radier.

L'arrêt est intéressant aussi en ce qu'il laisse entendre que la détention provisoire ne postule pas nécessairement la radiation de poste. Autrement dit, si l'agent incarcéré avait, dans le délai imparti, indiqué à l'administration qu'il ne pouvait matériellement se rendre sur son lieu de travail et entendait continuer à travailler dans cette collectivité, il aurait alors justifié d'une impossibilité matérielle à rejoindre son poste. Si la radiation semble, dans ce cas, compromise, l'autorité territoriale n'aura pas à payer l'agent en l'absence de service fait, ni à le placer dans une position statutaire particulière, puisqu'elle est tenue d'appliquer les conséquences de la décision judiciaire d'incarcération provisoire (qui ne préjuge pas de sa culpabilité définitive). La collectivité pourra attendre l'issue définitive de cette procédure judiciaire pour statuer sur le cas de l'agent, ou engager sans attendre une procédure disciplinaire si les infractions reprochées constituent aussi des fautes disciplinaires dont elle peut se saisir pour sanctionner l'agent.

[CAA Nantes, 24 juin 2025, n° 24NT01815](#)

- **Mise à la retraite d'office pour invalidité - Attention au délai spécial de 10 jours laissé à l'agent pour consulter son dossier**

Dans le cadre d'une procédure de mise à la retraite d'office pour invalidité, le délai de dix jours laissé aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers pour consulter leur dossier avant la réunion de la commission de réforme, mentionné par l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, constitue une garantie pour l'agent. Ce délai vise, selon le Conseil d'État, à permettre aux agents de préparer utilement leur intervention devant la commission de réforme et, par suite, à assurer le caractère contradictoire de la procédure. L'inobservance de ce délai a pour effet de vicier la consultation de cette commission et d'entacher d'illégalité la décision de mise à la retraite d'office.

[CE, 26 septembre 2025, Communauté de communes Coeur du Var, n° 488244](#)

- **Caractère définitif de la démission non équivoque acceptée par l'employeur**

Une démission écrite, libre, non équivoque et acceptée par l'administration, devient définitive et irrévocable, elle ne peut donc être retirée, même à la demande de l'agent.

Dès lors, un adjoint administratif admis au concours de professeur des écoles ayant marqué sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions ne peut contester la décision par laquelle le maire a accepté sa démission puis a prononcé sa radiation des cadres, alors que rien ne démontre que son consentement aurait été altéré lors de sa démission, contrairement à ce qu'il soutient.

[CAA Nancy, 17 mars 2026, n° 24NC00348](#)

- **Pas de droit à l'ARE en cas de démission en dehors des cas qualifiés de légitime par l'UNEDIC**

Une démission régulièrement présentée et acceptée par un arrêté de l'autorité territoriale, a pour effet de radier des cadres l'agent concerné.

Par suite, ce dernier ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé de son emploi, et ne peut prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi sollicitée.

Pour rappel, le demandeur d'emploi ayant démissionné sans motif légitime pourra faire réexaminer sa situation **après 4 mois sans allocation chômage en justifiant** les efforts déployés pour retrouver un emploi durant cette période.

[TA Rennes, 27 mars 2026, n° 240135](#)

Cumul d'activité

- **Obligation de déclaration**

Une déclaration orale de création d'entreprise ne permet pas de déroger à l'obligation de déclaration préalable pour l'exercice d'une activité privée lucrative.

[CE, 18 mars 2026, n° 507650](#)

Droit syndical

- **Rémunération agent totalement déchargé d'activité de service**

L'agent bénéficiant d'une décharge syndicale totale a droit au versement du montant des primes et indemnités liées à des horaires de travail atypiques, telles que l'indemnité pour travail de nuit et l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés, et attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé, lorsque celles-ci sont versées à la majorité des agents du cadre d'emplois dont il relève.

A cet égard, peu importait que l'agent ne soit plus exposé aux contraintes liées à l'exercice de ses fonctions.

[TA Orléans, 5 mars 2026, n° 2400061](#)

Imputabilité au service

- **Agression en dehors et sans lien avec le service**

« L'agression physique » dont a été victime un agent à l'occasion d'un événement festif organisé dans un bar, en dehors du lieu et des heures du service, au cours duquel il a été involontairement frappé à la tempe par une collègue exécutant un « tour de magie », doit être regardé comme dépourvu de tout lien avec le service. Par suite, à considérer même qu'il soit constitutif d'une faute personnelle d'un agent, cet événement est entièrement détachable du service et ne saurait engager la responsabilité de l'administration.

[TA Paris, 16 mars 2026, n°2400395](#)

- **Accident durant une séance de sport organisée dans le cadre du service**

L'accident dont a été victime un fonctionnaire de police au cours d'une séance de sport organisée dans le cadre du service, est imputable à ce dernier.

Les circonstances que cette séance n'était pas planifiée et que les conditions d'entraînement n'avaient pas été vérifiées par un animateur ou un moniteur en activités physiques, ne peuvent suffire à caractériser une faute personnelle ni être de nature à détacher l'accident du service.

[CE, 3 mars 2026, n°499400](#)

- **Violence d'un agent sur son supérieur hiérarchique**

Est imputable au service la chute dont a été victime un agent alors qu'il se trouvait sur son lieu de travail durant ses horaires de service, consécutive à des violences perpétrées à son encontre par son subordonné, lequel a jeté une chaise en fer dans sa direction.

L'administration n'est pas fondée à opposer une faute personnelle de l'intéressé ou toute autre circonstance particulière de nature à détacher cet événement du service, quand bien même les relations de travail conflictuelles étaient préexistantes à l'altercation.

[TA Marseille, 18 février 2026, n°2302647](#)

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

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](#)

[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications



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