

# VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

## *Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.*

NUMERO 36

### **1 - JURISPRUDENCE – Pas de droit au renouvellement d'un CDD**

*Lien : [Cour administrative d'appel de Versailles, 23 novembre 2023, n°22VE01195](#)*

**Faits** : Par une lettre du 16 juillet 2020, le maire de la commune de Tours a informé M.B, directeur du Grand Théâtre de Tours et chef de l'orchestre symphonique de la région Centre-Val de Loire, qu'au terme de son CDD, celui-ci ne serait pas renouvelé et ce, malgré une promesse faite en ce sens. Par ailleurs, il est précisé que M.B était au milieu d'un conflit social entre le syndicat des musiciens et la commune, qui s'est notamment intensifié en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire. En effet, le syndicat réclamait le départ du directeur à qui il attribuait une baisse d'activité de l'orchestre symphonique. De multiples préavis de grève et actions relayées par la presse locale et nationale en sont ressortis.

**Argumentation** : Un agent public recruté par un CDD ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat, ni d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. En revanche, l'administration ne peut pas décider, au terme du contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer, sans l'accord de l'agent, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent excepté pour un motif tiré de l'intérêt du service. Ce motif s'appréciera au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

Ainsi, bien que M.B ait donné satisfaction dans l'exercice de ses missions et participé à développer la renommée du théâtre, le contexte regrettable de détérioration des relations de travail entre le directeur et une partie des membres de l'orchestre est de nature à perturber le bon fonctionnement du service. Le maire pouvait donc valablement décider ne pas renouveler son contrat en se fondant sur l'intérêt du service.

**Ce qu'il faut retenir** : L'intérêt du service est un motif permettant à l'administration de ne pas renouveler un CDD, et ce, malgré une promesse faite en ce sens. Pour autant, l'administration devra être en mesure d'apporter les éléments permettant d'apprécier valablement ce motif.

## **2 - JURISPRUDENCE – Modification du Compte Epargne Temps (CET) dans la FPT**

*Lien : [Conseil d'Etat, 29 novembre 2023, n°470421](#)*

**Faits :** Mme A a fait l'objet d'un détachement. Elle a demandé la fin anticipée de celui-ci et, en l'absence de poste vacant au sein de son administration d'origine, elle a été placée en disponibilité d'office jusqu'à la date à laquelle son détachement aurait dû prendre fin, soit le 31 décembre 2016. Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ayant refusé deux propositions d'emploi, elle a été placée en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans. Par une décision du 8 octobre 2019, le président de son administration d'origine a refusé de faire droit à la demande de versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) formulée par Mme A.

**Argumentation :** Il appartient aux collectivités qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'ARE de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

L'article L.513-24 du Code général de la fonction publique prévoit que la réintégration d'un fonctionnaire territorial est de droit à l'issue d'une période de détachement, ou à son terme prévu en cas de fin anticipée, et qu'il doit se voir proposer la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade au sein de sa collectivité d'origine.

Or, lorsqu'aucun emploi n'est vacant, la collectivité d'origine doit le maintenir en surnombre pendant une durée d'un an en lui proposant en priorité tout emploi créé ou vacant en son sein qui correspond à son grade, en étudiant la possibilité de le détacher ou l'intégrer directement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi et en examinant les possibilités de reclassement. Pendant cette période, l'agent conserve une rémunération correspondant à son indice.

A l'expiration de cette durée d'un an, l'agent est pris en charge, selon le cas, soit par le CNFPT, soit par le CDG dans le ressort duquel se trouve la collectivité d'origine. Durant cette période, il reçoit une rémunération et se voit proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. Dans ces conditions, l'agent ne pourra prétendre au versement de l'ARE.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire territorial refuse un emploi correspondant à son grade à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement ou de sa période de réintégration en surnombre, il est placé en position de disponibilité d'office. Il ne pourra pas prétendre au versement de l'ARE car il ne pourra être regardé comme « ayant involontairement été privé d'emploi », à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.

**Ce qu'il faut retenir** : Dans le cadre d'une réintégration suite à une disponibilité, lorsqu'aucun emploi n'est vacant, il appartient à la collectivité d'origine de maintenir l'agent en surnombre pendant une durée d'un an en lui proposant notamment en priorité tout emploi créé ou vacant en son sein qui correspondrait à son grade. A l'expiration de cette durée d'un an, l'agent est pris en charge par le CNFPT ou le CDG.

### **3 – JURISPRUDENCE – Evaluation de la manière de servir d'un agent qui ne se présente pas aux entretiens annuels d'évaluation**

*Lien : [Cour administrative d'appel de Paris, 25 octobre 2023, n°21PA02972](#)*

**Ce qu'il faut retenir** : La circonstance qu'un agent ne se présente pas aux entretiens professionnels n'est pas de nature à exonérer l'administration de son obligation d'évaluer la manière de servir de l'agent.

### **4- JURISPRUDENCE – Droit aux congés de fractionnement des sapeurs-pompiers**

*Lien : [Réponse ministérielle n°9887 du 26 décembre 2023](#)*

**Ce qu'il faut retenir** : L'organe délibérant d'un service départemental d'incendie et de secours peut, d'une part, moduler les temps de présence journaliers des sapeurs-pompiers professionnels et, d'autre part, réduire la durée annuelle de travail servant au décompte de leur temps de travail pour tenir compte des sujétions propres à leur activité. Pour autant, aucune disposition ne prévoit que ces ajustements imposeraient une modulation des conditions dans lesquelles sont ouverts des droits à jours de congé dits de « fractionnement ». En effet, les dispositions du troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 26 novembre 1985 s'appliquent indépendamment de la durée de temps de travail ou des congés annuels des fonctionnaires concernés.