

VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.

NUMERO 39

1 - JURISPRUDENCE – L'incident provoqué par une altercation entre un maire et une secrétaire de mairie est reconnu comme imputable au service

Lien : [*Cour administrative d'appel de Marseille, 8 décembre 2023, n°22MA01959*](#)

Faits : Mme A exerçait des fonctions de secrétaire générale de mairie. A la suite d'une altercation avec le maire, elle a été placée en congé maladie puis a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet incident. Cela lui a été refusé une première fois par un arrêté du maire de la commune. Cet arrêté a été annulé par un jugement du tribunal administratif de Bastia qui a enjoint au maire de réexaminer la demande de Mme A. Par un second arrêté, le maire rejette une nouvelle fois la demande de Mme A.

En parallèle, Mme A avait également sollicité l'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), refusé par une décision du maire à l'encontre duquel elle a formé un recours gracieux qui a été implicitement rejeté.

Les pièces du dossier démontrent que la chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Bastia a déclaré le maire coupable de faits d'harcèlement moral à l'encontre de sa secrétaire de mairie et l'a condamné à cet effet ; solution par ailleurs confirmée par la Cour de cassation. En effet, Mme A n'a plus disposé de l'accès au bureau du maire, ni à ceux de la comptabilité et des ressources humaines, des missions lui ont été retirées ainsi que ses outils de travail. A ce titre, des pièces médicales attestent que dans le cadre d'un entretien avec le maire, l'intéressée a présenté un état anxio-dépressif et qu'elle souffre désormais d'un syndrome dépressif récurrent en lien avec le harcèlement professionnel dont elle fait l'objet.

Argumentation : Selon les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, en vigueur au moment du litige, un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présentera le caractère d'accident de service en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui détacherait cet évènement du service.

Par ailleurs, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, sauf à ce qu'il soit établi qu'il ait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (celui-ci pouvant conduire le supérieur à adresser des recommandations, remarques, reproches, mesures disciplinaires).

Ainsi, en l'espèce, il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que le maire a effectivement eu un comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors, l'entretien pouvait tout à fait être regardé comme un évènement soudain et violent pouvant être qualifié d'accident de service.

Ce qu'il faut retenir : Pour qu'un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique soit qualifié d'accident de service, il est nécessaire qu'il soit regardé comme un évènement soudain et violent. Pour ce faire, il doit être établi que cet entretien ait donné lieu à un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

2 – JURISPRUDENCE– Révocation d'un policier à la suite de propos racistes et antisémites sur WhatsApp

Lien : [Conseil d'Etat, 28 décembre 2023, n°474289](#)

Faits : Par un arrêté du 11 septembre 2020, le ministre de l'intérieur a prononcé la sanction de révocation de M.A, gardien de la paix, à raison de sa participation à des échanges sur 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. Par son absence de réaction aux messages racistes, antisémites et sexistes diffusés par ses collègues, M.A a commis un manquement à ses obligations statutaires et déontologiques, ainsi qu'un manquement au devoir de contrôle de ses pairs.

Argumentation : L'article L.121-1 du Code général de la fonction publique dispose que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction si les faits commis sont incompatibles avec les fonctions exercées ou s'ils ont pour effet de perturber le bon fonctionnement du service et de jeter le discrédit sur l'administration.

Par ailleurs, le Code sécurité intérieur précise que le policier, en tout temps, dans ou en dehors du service y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électroniques sociaux, s'abstient de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire à la considération portée à la police nationale et à la gendarmerie nationale. Il veille à ne porter, par la nature de ses relations, aucune atteinte à leur crédit ou à leur réputation (article R.434-12). De la même

manière, le policier est respectueux de la dignité des personnes et veille à se comporter en toute circonstance d'une manière exemplaire propre à inspirer en retour respect et considération (article R.434-14). En tout état de cause, tout manquement du policier ou gendarme aux règles et principes définis par le présent code de déontologie l'expose à une sanction disciplinaire (article R.434-27).

Ainsi, en participant et en tenant, à quatre reprises, des propos racistes et discriminatoires, M.A a commis une faute de nature à justifier une sanction, même si une partie de ces échanges ont eu lieu en dehors du service. La sanction de révocation apparaît donc justifiée.

Ce qu'il faut retenir: En acceptant l'invitation à participer au moyen de la messagerie WhatsApp à un groupe de discussion pour y tenir des propos notamment racistes et discriminatoires est susceptible de constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire. De plus, le fait d'être témoin de propos violemment racistes, misogynes, antisémites et discriminatoires sans avoir un comportement modérateur ou dissuasif est également passible de sanctions.

3 –DECRETS – Modification du statut des gardes champêtres

Lien : [Décret n°2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Le décret n°2024-282 du 28 mars 2024 prévoit un alignement de 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.

Par ailleurs, le décret n°2024-283 du 28 mars 2024 fixe l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

4- JURISPRUDENCE– Pas d'obligation d'informer l'agent de la possibilité de la présence d'un représentant du personnel au cours d'une enquête administrative

Lien : [Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 février 2024, n°22BX00560](#)

Faits : M.A, agent des services techniques de la commune de Biganos a été suspendu de ses fonctions à raison du vol à des fins personnelles d'essence et de gazole par un arrêté du maire. Il a, en outre, été condamné pour ces faits par un jugement du tribunal correctionnel de Bordeaux, confirmé par la Cour d'appel de Bordeaux en 2018. Par ailleurs, M.A a été placé en congé de maladie ordinaire, puis en congé longue maladie jusqu'en avril 2019. Il demande donc au tribunal administratif de Bordeaux de condamner la commune à lui verser la somme de

200 000 euros en réparation du harcèlement moral dont il s'estime victime ; demande rejetée par le TA. Il interjette donc appel devant la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

Argumentation : La Cour rappelle qu'il appartient à l'agent public qui s'estime avoir été victime d'agissements constitutifs d'harcèlement de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. L'administration doit, quant à elle, produire en sens contraire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements en question doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En l'espèce, M.A fait, entre autre, valoir qu'il n'a pas été invité à être assisté d'un délégué syndical lors des entretiens organisés au titre de l'enquête. Toutefois, il résulte que lesdits entretiens ont eu pour objet de conduire une enquête administrative sur la consommation de carburants au sein de la collectivité et non de procéder à une enquête disciplinaire. En conséquence, la circonstance que M.A n'a pas été informé de la possibilité d'être assisté d'un délégué du personnel n'est pas de nature à caractériser une volonté de lui nuire.

Ce qu'il faut retenir : Il n'y a pas d'obligation d'informer un agent de la possibilité de solliciter la présence d'un représentant du personnel au cours d'une enquête administrative.

5- JURISPRUDENCE – L'absence de notification du droit de se taire durant une procédure disciplinaire entache celle-ci d'irrégularité

Lien : [Cour administrative d'appel de Paris, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)

Ce qu'il faut retenir : Le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire. La privation de cette garantie rend la procédure irrégulière et justifie l'annulation de la sanction.