

VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.

NUMERO 40

1 - JURISPRUDENCE – Exclusion temporaire du fonctionnaire qui partait déjeuner sans pointer

Lien : [*Cour administrative d'appel de Versailles, 17 avril 2024, n°22VE02154*](#)

Faits : M.A est adjoint administratif principal au sein du cabinet du maire de Neuilly-sur-Seine. Le 11 janvier 2019, il a été averti qu'un contrôle des heures supplémentaires avait fait apparaître de nombreuses anomalies et incohérences de sorte qu'il était redevable de la somme de 3 676 euros, correspondant à 256 heures supplémentaires non effectuées. Plusieurs procédures disciplinaires sont par la suite engagées, donnant lieu à deux exclusions temporaires et la mise en place d'un prélèvement mensuel d'une somme de 101,29€ afin de recouvrer cet indu. Il fera finalement l'objet d'une nouvelle affectation en janvier 2020.

Argumentation : En l'espèce, M.A contournait le système de pointage en partant déjeuner sans pointer. En effet, des incohérences ont été relevées entre les horaires de pointage automatisés et les horaires de passage à l'entrée du parking ou à la caisse du restaurant du personnel. Il apparaît que ces incohérences portaient sur un total de 256 heures supplémentaires non effectuées.

Ce qu'il faut retenir : La Cour confirme que la sanction d'exclusion temporaire imposée à M. A n'est pas disproportionnée et valide le droit de l'administration de récupérer les sommes indûment versées.

2 – JURISPRUDENCE– Le fait de privilégier le recrutement de jeunes agents n'est pas discriminatoire

Lien : [*Conseil d'Etat, 11 avril 2024, n°489202*](#)

Faits : M.B est un inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche qui a atteint la limite d'âge de 67 ans le 2 novembre 2023. Il a alors sollicité le bénéfice du maintien en activité jusqu'à 70 ans. Or, par un courrier en date du 12 juillet 2023, la cheffe de service a émis un avis défavorable à sa demande. Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse a ensuite rejeté sa demande le 3 août 2023 puis l'a admis à faire valoir ses droit à la retraite par un arrêté du 3 novembre 2023.

Argumentation : Le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de l'article L.556-1 du CGFP qui précisent que le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'il occupe. Ce principe est néanmoins soumis à certaines exceptions et sur autorisation dans la limite de 70 ans. En effet, les dispositions de cet article confèrent à l'autorité un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt d'autoriser un fonctionnaire à être maintenu en activité pour le service. Cet intérêt peut notamment se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents par rapport au maintien en activité des agents ayant atteint la limite d'âge.

Aussi, pour refuser la demande de prolongation d'activité de M.B, l'administration s'est fondée sur la nécessité de renouveler la composition du service par une réduction du nombre de membres appartenant au groupe I (comme M.B) afin de privilégier le recrutement d'inspecteurs plus jeunes appartenant aux groupes II et III.

Ce qu'il faut retenir : Le motif invoqué par l'administration pour refuser une demande de prolongation d'activité, basé sur la préférence accordée au recrutement de jeunes agents plutôt qu'au maintien en poste des agents ayant atteint la limite d'âge, est justifié.

3 – RÉPONSE MINISTERIELLE – Détachement de longue durée d'un fonctionnaire territorial et qualité des services publics locaux

Lien : [*Réponse à la question écrite n°09656 publiée dans le JO Sénat du 9 mai 2024, page 2138*](#)

Le départ en détachement d'un fonctionnaire peut amener la collectivité d'origine à le remplacer par un autre fonctionnaire ou un agent contractuel. À la fin d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son poste d'origine dès qu'une place est disponible. Si aucun poste n'est vacant, il est maintenu en surnombre pendant un an, après quoi il peut être pris en charge par le CNFPT ou le CDG. La mobilité des fonctionnaires est essentielle pour la modernisation des ressources humaines publiques, permettant aux agents de développer des parcours professionnels variés et aux employeurs de disposer des compétences nécessaires. Le Gouvernement encourage cette mobilité mais n'envisage pas de prise en charge immédiate par le CNFPT ou le CDG à la fin du détachement, afin de ne pas alourdir les charges financières des collectivités.

4- RÉPONSE MINISTERIELLE- Indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale

Lien : [Réponse à la question écrite n°08295 publiée au JO Sénat du 9 mai 2024, page 2135](#)

Les agents contractuels des trois fonctions publiques, ayant des contrats pour des emplois permanents ou temporaires, peuvent recevoir une indemnité de fin de contrat si leur contrat est d'une durée inférieure ou égale à un an et si leur rémunération est inférieure à un certain plafond. Cette indemnité n'est pas due si l'agent est nommé stagiaire ou obtient un nouveau contrat à la fin de l'ancien. De plus, elle n'est pas versée si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ou si l'agent refuse un CDI pour le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Il n'y a pas d'obligation pour les employeurs de la fonction publique territoriale de s'informer mutuellement des nouveaux contrats de leurs agents. Il est suggéré que les contrats de travail incluent une clause obligeant les agents à informer leur employeur de la conclusion de nouveaux contrats dans la fonction publique territoriale. L'objectif de l'indemnité de fin de contrat est de lutter contre la précarité des contrats courts, et il n'est pas prévu de modifier la législation actuelle.

5- RÉPONSE MINISTERIELLE – Précisions sur la réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale

Lien : [Réponse à la question écrite n°11789 publiée au JO le 7 mai 2024, page 3615](#)

La promotion interne permet aux agents publics territoriaux d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, mais elle est limitée par des quotas selon des conditions spécifiques. Selon les règles actuelles, un fonctionnaire ne peut être promu que si trois recrutements ont été effectués par d'autres voies (concours, détachement, mutation, intégration directe). Ces règles peuvent être trop strictes, surtout pour les petites collectivités. Pour cette raison, le Gouvernement a réformé la promotion interne dans la fonction publique territoriale avec le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, assouplissant les mécanismes de contingentement (passant d'une promotion pour trois recrutements à une pour deux, incluant les contractuels, et assouplissant les clauses de sauvegarde). Un projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, prévu pour le second semestre 2024, pourrait encore alléger ces règles.