

## Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

### Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – Le défaut de signature d'une lettre de démission n'entraîne pas son annulation pour vice de forme [>> lire](#)
- 2 – DECRET – Augmentation du salaire minimum de croissance [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – La légalité de la radiation d'un agent en congé de maladie ne se rendant pas à sa contre visite médicale [>> lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – Lever les yeux au ciel à l'encontre d'un collègue ne relève pas du harcèlement moral [>> lire](#)
- 5 – QPC – Le droit de se taire : une garantie fondamentale pour les fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire I [>> lire](#)

## 1- JURISPRUDENCE – Le défaut de signature d'une lettre de démission n'entraîne pas son annulation pour vice de forme

**Faits :** Une infirmière diplômée d'Etat au sein du centre hospitalier de Cannes a présenté sa démission le 21 novembre 2018. Par décision du 10 décembre 2018, le directeur du centre hospitalier a accepté cette démission et rayé l'intéressée des effectifs de l'établissement à compter de cette même date. Cette dernière demande l'annulation de la décision ainsi que la réparation des préjudices pour vice de forme résultant d'un défaut de signature de la lettre de démission.

**Moyens :** L'article 87 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dispose que : « La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. / Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. / La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable (...) ».

Selon ces dispositions, la démission doit être exprimée par une demande écrite de l'agent, qui manifeste de façon claire et sans ambiguïté sa volonté de quitter ses fonctions. Ainsi, l'absence de signature dans la lettre de démission ne peut pas être un motif valable pour remettre en question la décision de démissionner. En l'espèce, les juges ont estimé que la mention du nom et du prénom de l'agent pouvait être considérée comme une signature, attestant de son intention de démissionner.

**Ce qu'il faut retenir :** Un agent ne peut pas revenir sur sa décision de démissionner sept mois après l'avoir présentée, en invoquant l'irrégularité de sa demande pour absence de signature, alors qu'il y a mentionné son nom et prénom, exprimant ainsi clairement sa volonté de cesser ses fonctions.

**Lien :** [CAA Marseille, 18 octobre 2024, n°22MA01398](#)

## 2- DECRET – Augmentation du salaire minimum de croissance

Le décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 prévoit une augmentation du salaire minimum de croissance (SMIC) à compter du 1er novembre 2024 à hauteur de 2%. Le montant du SMIC brut horaire sera porté à 11,88 euros, soit 1 801,80 euros mensuels bruts sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire.

**Lien :** [Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

## 3- JURISPRUDENCE – La légalité de la radiation d'un agent en congé de maladie ne se rendant pas à sa contre visite médicale

**Faits :** Un agent en arrêt de travail depuis plusieurs mois a été convoqué à une contrevisite médicale par un courrier en date du 14 décembre 2017. Celui-ci ne s'y est

pas rendu et ce, sans fournir de justification. Par courrier, le centre hospitalier l'a de nouveau convoqué à une contrevisite médicale le 18 janvier 2018, à laquelle il ne s'est pas davantage rendu, sans apporter d'élément d'ordre matériel ou médical justifiant cette absence. Par une décision du 2 mars 2018, le directeur du centre hospitalier a prononcé sa radiation des cadres pour abandon de poste à compter du 7 mars 2018.

**Moyens :** 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 court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

En l'espèce, l'agent ne s'est pas présenté aux deux contrevisites et n'a fourni à l'administration aucune justification ni indication avant la fin du délai précisé dans les courriers envoyés. Par conséquent, en l'absence de toute justification matérielle ou médicale qui serait de nature à justifier le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, le centre hospitalier est en droit de considérer que ce lien a été rompu de son fait.

**Ce qu'il faut retenir :** En l'absence de circonstances particulières pouvant expliquer cette seconde absence à une contre-visite médicale, le centre hospitalier a pu estimer à bon droit que l'agent avait rompu le lien avec le service et pouvait légalement prononcer une radiation des cadres pour abandon de poste.

**Lien :** [CAA de VERSAILLES, 17 septembre 2024, n°21VE03007](#)

#### 4- **JURISPRUDENCE – Lever les yeux au ciel à l'encontre d'un collègue ne relève pas du harcèlement moral**

**Faits :** Mme D., inspectrice académique stagiaire, affirme avoir été victime de moqueries, d'isolement et de privation d'informations qui ont entravé l'exercice normal de ses missions entre septembre 2017 et octobre 2019. Elle apporte également le témoignage d'une collègue qui évoque des tensions avec leur tutrice, notant « qu'il n'y a pas de paroles discriminantes mais des mimiques et des yeux levés au ciel, le langage corporel exprimant agacement et rejet ».

**Ce qu'il faut retenir :** Si le commentaire moqueur et l'agacement manifesté par la tutrice de Mme D. indiquent bien des tensions entre elles, cela ne suffit pas à présumer l'existence d'un harcèlement moral. Les juges précisent qu'un acte isolé de privation d'information, même malveillant, ne constitue pas un harcèlement moral. De même, un « langage corporel » exprimant de l'agacement, tel que des mimiques ou des yeux levés au ciel, peut révéler des tensions sans pour autant présumer d'un harcèlement moral.

**Lien :** [CAA Marseille, 14 octobre 2024, n°23MA01476](#)

## 5- QPC - Le droit de se taire : une garantie fondamentale pour les fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire

**Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) :** La QPC permet à tout justiciable de contester la constitutionnalité d'une disposition législative à l'occasion d'un procès devant une juridiction administrative ou judiciaire, lorsqu'il estime qu'un texte porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit.

Par une décision QPC n°2024-1105 rendue le 4 octobre 2024, le Conseil Constitutionnel érige expressément le droit de se taire en garantie pour des fonctionnaires contre lesquels une procédure disciplinaire est engagée.

Le Conseil constitutionnel a jugé contraire à la Constitution l'article L. 532-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) qui liste les garanties dont disposent les agents publics lors de procédures disciplinaires :

- ⊗ Le droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et des documents annexes ;
- ⊗ L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier ;
- ⊗ Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel relève qu' « en ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, les dispositions contestées méconnaissent les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789 » et doivent être déclarées contraires à la Constitution.

L'abrogation de l'article L.532-4 du code général de la fonction publique prendra effet au 1er octobre 2025 du fait des conséquences excessives qu'aurait causée une abrogation immédiate. Dans l'intervalle, tout agent public à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée devra être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline. Cela vaudra jusqu'à l'abrogation des dispositions inconstitutionnelles ou l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi.

**Ce qu'il faut retenir :** L'autorité disciplinaire doit nécessairement informer le fonctionnaire, à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée, dans la lettre l'informant de l'engagement d'une procédure disciplinaire, et dans la lettre de convocation au conseil de discipline, que :

- ⊗ Il a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- ⊗ Il a droit à l'assistance des défenseurs de son choix ;
- ⊗ Il a droit se taire.

**Lien :** [Conseil constitutionnel, QPC n°2024-1105](#)