

Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – La disponibilité des agents en dehors des horaires de travail >> [lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – Le caractère disproportionné de la révocation d'un agent en cumul d'activité >> [lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – Un agent en arrêt maladie photographié au Festival de Cannes n'est pas considéré comme victime de harcèlement moral suite à une contre-visite médicale demandée par sa collectivité >> [lire](#)
- 4 – DECRET – Partie réglementaire du Code général de la fonction publique >> [lire](#)

1- JURISPRUDENCE – La disponibilité des agents en dehors des horaires de travail

Ce qu'il faut retenir : Le fait de ne pas avoir été joignable sur son téléphone portable personnel en dehors des horaires de travail ne constitue pas une faute et ne peut donc justifier une sanction disciplinaire. En l'absence de dispositions spécifiques, telles qu'une astreinte ou des accords collectifs locaux, les salariés ne sont pas tenus de rester disponibles en dehors de leurs heures de travail.

Les juges rappellent que l'utilisation du téléphone personnel pour des raisons professionnelles ne peut être imposée sans le consentement explicite du salarié.

Lien : [Cour de cassation 23-19.063 du 09.10.2024](#)

2- JURISPRUDENCE – Le caractère disproportionné de la révocation d'un agent en cumul d'activité

Le cumul d'activité : Un agent public (fonctionnaire ou contractuel) peut cumuler son emploi dans la fonction publique avec une ou plusieurs autres activités rémunérées ou non rémunérées selon l'article L.121-3 du Code de la fonction publique.

Toutefois, les activités autorisées sont limitées et les conditions dans lesquelles elles peuvent être exercées sont variables :

- © Les activités suivantes peuvent être exercées librement par tout agent public :
 - Activités bénévoles ;
 - Activités artistiques ou de création ;
 - Fonctions d'agent recenseur ;
 - Contrat vendanges ;
 - Fonctions de syndic bénévole.

- © Certaines activités peuvent aussi être exercées par tout agent public à condition de faire l'objet d'une autorisation préalable de l'administration employeur :
 - Expertise et consultation ;
 - Enseignement et formation ;
 - Activité à caractère sportif ou culturel ;
 - Activité agricole ;
 - Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise ;
 - Aide à domicile pour un proche ;
 - Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
 - Activité d'intérêt général ;
 - Mission d'intérêt public de coopération internationale ;
 - Services à la personne ;
 - Vente de biens produits personnellement, sous réserve d'avoir le statut de micro-entrepreneur ;
 - Chauffeur de bus scolaire, pour l'année scolaire en cours.
- © La création ou la reprise d'une entreprise est soumise à des conditions spécifiques.
- © L'agent public nouvellement recruté dans la fonction publique peut poursuivre une activité de dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif à condition d'en faire la déclaration à son administration employeur ;
- © Les agents occupant un emploi à temps incomplet ou non complet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 24 heures 30 par semaine peuvent exercer une autre activité professionnelle rémunérée dans le secteur privé.

En tout état de cause, et en cas de doute, les agents publics et les collectivités sont invités à soumettre leurs interrogations au référent déontologue.

Dans cette affaire, les juges ont rappelé les conditions applicables au cumul d'activités et jugé que la révocation d'un agent pour un cumul d'activités illégal sur plusieurs années était disproportionnée. Cette décision s'appuie sur plusieurs éléments : le faible nombre d'heures hebdomadaires consacrées à cette activité (7 heures), les revenus modestes qu'elle a générés (300 à 500 euros par mois), l'absence d'atteinte à la réputation ou à l'image de la commune et de ses agents, ainsi que la responsabilité de l'agent envers ses deux enfants mineurs.

Ce qu'il faut retenir : La révocation d'un agent pour cumul d'activité doit être regardée par rapport à l'impact de ce cumul sur la collectivité. Si ce cumul ne porte pas directement atteinte à la réputation ou l'image de la collectivité, ce dernier est donc légal.

Source : *Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 18.06.2024, n°2407812*

3- JURISPRUDENCE – Un agent en arrêt maladie photographié au Festival de Cannes n'est pas considéré comme victime de harcèlement moral suite à une contre-visite médicale demandée par sa collectivité

Faits : Une agente publique sollicitait une indemnisation, affirmant avoir été victime de harcèlement moral de la part de la commune qui l'emploie. Elle dénonçait notamment des contrôles médicaux répétés durant ses congés maladie et une mutation disciplinaire déguisée.

La cour administrative d'appel a minutieusement examiné les faits liés à ses congés maladie. Durant ses arrêts de travail, la commune avait organisé deux contre-visites médicales pour vérifier l'authenticité de son incapacité, lesquelles ont confirmé la validité des arrêts. Toutefois, durant cette période, l'agente avait publié sur les réseaux sociaux des photos d'elle au Festival de Cannes, suscitant de sérieux doutes sur la réalité de son incapacité. En réponse, la commune avait intensifié les contrôles des arrêts maladie en utilisant des moyens légaux, notamment des contre-visites médicales.

Les juges ont conclu que ces contrôles ne constituaient pas du harcèlement moral, mais relevaient d'une gestion légitime visant à assurer le bon fonctionnement du service public. Concernant la mutation, ils ont estimé qu'elle avait été décidée dans l'intérêt du service sans altérer les conditions de travail de l'agente. Faute de preuves de harcèlement moral, la demande d'indemnisation a été rejetée.

Ce qu'il faut retenir : La cour administrative d'appel a jugé que des contrôles médicaux réguliers pendant les congés maladie, lorsqu'ils reposent sur des doutes sérieux et utilisent des moyens légaux, ne constituent pas du harcèlement moral. De même, une mutation justifiée par l'intérêt du service et sans dégradation des conditions de travail ne peut être qualifiée de harcèlement. En l'absence de preuves, la demande d'indemnisation a été rejetée.

Lien : [CAA Marseille 20 septembre 2024 requête n°23MAO1177](#)

4- DECRET – Partie réglementaire du Code général de la fonction publique

Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres I et II du code général de la fonction publique

À titre d'information, le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du Code général de la fonction publique, a été publié au Journal officiel du 19 novembre.

Ce décret introduit les livres Ier (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social) dans la partie réglementaire du Code général de la fonction publique. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er février 2025 à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les

élections professionnelles qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

S'agissant de la codification des dispositions réglementaires des livres III (le recrutement), IV (les principes d'organisation et de gestion des ressources humaines), V (la carrière et le parcours professionnel), VI (le temps de travail et les congés), VII (la rémunération et l'action sociale) et VIII (la prévention et la protection en matière de santé et de sécurité au travail), elles devraient être publiées au Journal officiel d'ici la fin de l'année 2025. Il convient, en outre, de noter qu'il n'est pas envisagé que les statuts particuliers des corps et des cadres d'emplois de la fonction publique fassent l'objet d'une codification.

Cette classification reprend celle de la partie législative du CGFP, entrée en vigueur depuis mars 2022. À l'exception de quelques modifications, cette codification a été établie « à droit constant », telle que précisé par la DGAFP.