Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
HÉRAULT

VEILLE JURIDIQUE
NUMERO 63 – Mai 2025

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire

Sommaire

1 – JURISPRUDENCE – Un congé de paternité ne peut être refusé pour des raisons de service >> lire

2 – JURISPRUDENCE - L'administration peut utiliser une vidéo de surveillance remise loyalement pour prouver une faute >> lire

3 – JURISPRUDENCE - Une collectivité ne peut accorder des chèques-cadeaux sans base légale >> lire

4 – JURISPRUDENCE – Les indemnités des élus restent valables malgré des changements dans les délégations >> lire

5 – JURISPRUDENCE – La faute de l'administration reconnue pour sa réaction tardive d'un cas de signalement >> lire

1- JURISPRUDENCE – Un congé de paternité ne peut être refusé pour des raisons de service

Faits : Un fonctionnaire avait informé son administration, dans le délai légal d'un mois, de son intention de prendre un congé de paternité. Son employeur a refusé cette demande, invoquant les nécessités de service et une période jugée trop chargée. Le fonctionnaire a contesté ce refus, estimant que ses droits avaient été méconnus.

Moyens : Le tribunal administratif de Poitiers a annulé la décision de l'employeur. Il a jugé que, dès lors que le fonctionnaire respecte le délai d'un mois pour prévenir son administration, le congé de paternité ne peut pas être refusé pour des raisons d'organisation du service. Le tribunal a ainsi souligné que les nécessités de service ne peuvent pas justifier une atteinte à un droit aussi fondamental.

Ce qu'il faut retenir : Le congé de paternité est un droit protégé : un employeur ne peut pas s'y opposer pour des motifs purement organisationnels si le fonctionnaire a respecté le délai de prévenance.

Source : *Tribunal administratif de Poitiers, 13 mars 2025, n°2201755*

2- JURISPRUDENCE - L'administration peut utiliser une vidéo de surveillance remise loyalement pour prouver une faute

Faits : Soupçonnant sa secrétaire de mairie d'avoir utilisé la carte bancaire professionnelle pour des achats personnels, un maire a sollicité les images de vidéo-surveillance d'un magasin. Avec l'accord du directeur de l'établissement, les enregistrements lui ont été transmis afin de vérifier les faits.

Moyens : L'agent mise en cause contestait l'utilisation de ces images dans la procédure disciplinaire, estimant qu'elles avaient été obtenues de manière déloyale.

Le tribunal administratif de Bordeaux a jugé que la démarche du maire était régulière et que la consultation de la vidéo n'a reposé sur aucun stratagème. Les images ont simplement permis de confirmer des soupçons déjà existants.

Ce qu'il faut retenir : Une collectivité peut utiliser des enregistrements de vidéo-surveillance fournis loyalement, avec l'accord de l'établissement concerné, pour prouver une faute d'un agent. Il n'est pas nécessaire que ces images aient été obtenues dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Lien : *Tribunal administratif de Bordeaux, 10 avril 2025, n°2401522*

3- JURISPRUDENCE - Une collectivité ne peut accorder des chèques-cadeaux sans base légale

Le principe de parité est consacré à l'article L. 712-1 du Code général de la fonction publique : « La nature et le montant des régimes indemnitaires dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux sont déterminés par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Il y a atteinte au principe de parité quand les agents territoriaux bénéficient d'un traitement plus favorable que les fonctionnaires de l'État, ou inversement, pour des situations comparables.

Faits : Une collectivité territoriale a adopté une délibération prévoyant l'attribution d'une gratification à tous ses agents, sous la forme d'un chèque-cadeau de fin d'année.

Moyens : Le préfet a contesté cette décision, estimant qu'il s'agissait d'un avantage financier qui n'était prévu ni par la loi, ni par un règlement. Selon lui, cela portait atteinte au principe de parité.

Le tribunal administratif de La Réunion a donné raison au préfet en rappelant que les collectivités ne peuvent pas décider seules d'accorder des primes ou des cadeaux à leurs agents. Comme les agents de l'État ne reçoivent pas ce type de chèque-cadeau, il s'agit d'un avantage illégal pour les agents territoriaux.

Ce qu'il faut retenir : Une collectivité ne peut accorder à ses agents des avantages financiers non prévus par les textes en vigueur. À défaut de disposition légale ou réglementaire, l'instauration d'un chèque-cadeau de fin d'année constitue un complément de rémunération illégal, contraire au principe de parité entre fonction publique territoriale et fonction publique de l'État.

Lien : *Tribunal administratif de La Réunion, 3 avril 2025, n°2300709*

4- JURISPRUDENCE – Les indemnités des élus restent valables malgré des changements dans les délégations

Faits : Une commune a vu sa liste d'adjoints et de conseillers municipaux délégués évoluer en cours de mandat. Certains ont estimé que la délibération fixant les indemnités devait alors être revue ou devenait caduque.

Moyens : Le Conseil d'État a rappelé que tant qu'une délibération fixant les indemnités n'a pas été retirée, modifiée ou annulée, elle continue de s'appliquer jusqu'au renouvellement du conseil municipal, même si des modifications sont intervenues dans la composition ou les délégations des élus.

Ce qu'il faut retenir : Une délibération qui fixe les indemnités des membres du conseil municipal reste en vigueur jusqu'à la fin du mandat, sauf si elle est expressément modifiée ou annulée. Les changements dans la liste des adjoints ou conseillers délégués ne suffisent pas, à eux seuls, à remettre en cause son application.

Lien : *Conseil d'Etat, 4 avril 2025, n°473305*

5- JURISPRUDENCE – La faute de l'administration reconnue pour sa réaction tardive d'un cas de signalement

Faits : Une agente territoriale avait alerté sa hiérarchie sur des faits répétés de harcèlement sexuel subis au travail (propos sexistes, gestes déplacés, messages à connotation sexuelle). Malgré ses signalements, elle a continué à côtoyer son collègue pendant plusieurs mois, sans mesure de protection immédiate. Elle a fini par tomber en arrêt maladie pour dépression et a saisi la justice pour faire reconnaître la faute de son employeur.

Moyens : La Cour administrative d'appel de Bordeaux a reconnu la faute de la collectivité. Elle a relevé que les mesures de prévention et de sensibilisation aux risques psychosociaux étaient inexistantes ou tardives, et que l'absence de réaction immédiate de l'administration constituait un manquement grave à son obligation de protection.

Ce qu'il faut retenir : Une collectivité territoriale est tenue d'assurer la sécurité physique et mentale de ses agents. En cas de harcèlement sexuel, l'inaction ou la réaction tardive de l'administration engage sa responsabilité pour faute. L'employeur doit agir sans délai dès qu'un signalement est formulé, sous peine de condamnation.

Source : *Cours administrative d'appel de Bordeaux du 8 avril 2025*