Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
HÉRAULT

VEILLE JURIDIQUE
OCTOBRE 2026 - NUMERO 94

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire

Sommaire

1 – JURISPRUDENCE – Annulation d'un licenciement d'une secrétaire de mairie car ses missions ne relevaient pas de son cadre d'emploi >> *lire*

2 – JURISPRUDENCE – Inscription à la formation d'intégration trop tardive >> *lire*

3 – JURISPRUDENCE – Le retard peut-il devenir une faute disciplinaire ? >> *lire*

4 – RÉPONSE MINISTÉRIELLE – La distinction entre le temps partiel thérapeutique (TPT) et le temps partiel pour handicap >> *lire*

5 – JURISPRUDENCE – Précisions sur l'autorisation de cumul d'activités et la rémunération associée >> *lire*

6 – JURISPRUDENCE – L'irrégularité du non-renouvellement d'un contractuel au motif de l'engagement d'une procédure de sélection entre candidats contractuels >> *lire*

7 – JURISPRUDENCE - L'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire caractérisée après quelques mois d'exercice de ses fonctions >> *lire*

1 - JURISPRUDENCE – Annulation d'un licenciement d'une secrétaire de mairie car ses missions ne relevaient pas de son cadre d'emploi

Annulation d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'une adjointe administrative territoriale affectée au secrétariat de la mairie par les juges du Tribunal Administratif car dans la mesure où ses missions ne relevaient pas de son cadre d'emplois, elle n'a pas pu être en mesure de démontrer son aptitude professionnelle à exercer ses fonctions.

En l'espèce, l'intéressée exerçait, en binôme avec un autre agent, les fonctions de secrétaire de mairie au sein de la commune. Elle était chargée, à ce titre de la gestion des carrières des agents (établissement des fiches de paie, tenue des dossiers), de l'accueil, du secrétariat des conseils municipaux ainsi que de la comptabilité de la mairie et du camping municipal.

Le maire a fondé sa décision sur les circonstances qu'elle ne maîtrisait pas suffisamment certaines règles administratives et comptables, qu'elle avait omis ou négligé l'exercice de certaines tâches administratives, notamment celles relatives aux déclarations de TVA, aux déclarations de cotisations employeur et de supplément familial de traitement, qu'elle avait commis des négligences dans la gestion de la carrière des agents communaux et qu'elle avait fait preuve de désorganisation dans l'exercice de ses missions et dans l'ordonnancement des dossiers.

Dès lors qu'elle relevait du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et que la commune comptait un peu de 600 habitants, comme l'ont rappelé les juges, elle ne pouvait être chargée des fonctions de secrétaire de mairie, celles-ci relevant des grades d'avancement. Or ses missions de comptabilité et de gestion de carrière nécessitaient des connaissances et des compétences d'élaboration, indissociables des fonctions de secrétaire de mairie, et ne pouvaient être assimilées à des tâches administratives d'exécution.

Lien : *Tribunal Administratif de Lille, 28 mai 2026, req. n°2303961*

2 - JURISPRUDENCE – Inscription à la formation d'intégration trop tardive

Une adjointe administrative territoriale a obtenu la réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi du fait du retard de la commune qui l'employait à l'inscrire à la formation obligatoire d'intégration.

En l'espèce, les juges de la Cour Administrative d'Appel de Marseille ont constaté que la commune n'a sollicité le CNFPT que six mois après le recrutement de l'agent.

Or, les dispositions réglementaires applicables imposent de saisir l'établissement public dès la nomination de l'agent.

Cette saisine tardive n'a pas permis à l'intéressée de suivre la formation obligatoire d'intégration à laquelle elle avait droit durant l'année suivant sa nomination, à défaut de places disponibles, ce qui a conduit l'autorité territoriale à proroger son stage.

En conséquence, les juges ont estimé que la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité en n'accomplissant pas les diligences utiles pour inscrire l'agent à la formation statutaire d'intégration, ce qui lui a fait perdre une chance sérieuse d'être titularisée à l'issue de la période probatoire d'un an. Les juges ont ainsi condamné la commune à l'indemniser à hauteur de 1000 euros.

Lien : *Cour Administrative d'Appel de Marseille, 12 juin 2026, req. n°25MA00416*

3 - JURISPRUDENCE – Le retard peut-il devenir une faute disciplinaire ?

Les juges du Tribunal Administratif de Nîmes ont annulé le blâme infligé à un policier municipal prononcé en raison de ses multiples retards lors de sa prise de fonction. Dans la mesure où ces retards ne lui étaient pas personnellement imputables mais tenaient à une mauvaise organisation du service, ils ne pouvaient en effet lui être reprochés.

En l'espèce, l'heure de sa prise de fonctions quotidienne, qu'il effectuait sans retard, à 8h15, au bureau de la police municipale, ne lui donnait pas le temps matériel de s'équiper, consulter les consignes et transmissions, se rendre à pied au garage pour récupérer son véhicule de fonctions puis effectuer la distance d'environ 1,5 kilomètres qui le sépare du groupe scolaire devant lequel il doit se trouver en poste dès 8 heures 20. L'intéressé avait d'ailleurs informé à plusieurs reprises sa hiérarchie de cette difficulté.

Dans une autre affaire, les juges ont en revanche validé la sanction infligée à un agent qui a pris ses fonctions trop tôt. En l'espèce, cette prise de poste précoce et l'utilisation du véhicule de service en dehors des horaires de travail non conformes aux horaires et cycle de travail de l'agent, constituent un manquement fautif, la responsabilité de l'employeur étant susceptible d'être engagée en cas d'accident.

Liens : *Tribunal Administratif de Nîmes, 28 mai 2026, req. n°2503729* - *Tribunal Administratif de Nancy, 14 avril 2026, req. n°2401268*

4 - RÉPONSE MINISTÉRIELLE – La distinction entre le temps partiel thérapeutique (TPT) et le temps partiel pour handicap

Une députée demandait la création d'un dispositif spécifique permettant le maintien du TPT pour les agents atteints de maladies chroniques invalidantes, au-delà des

limites actuelles, ou de faciliter l'accès à des aménagements pérennes du poste de travail afin de garantir l'égalité de traitement et le maintien dans l'emploi de ces agents.

Dans sa réponse, le gouvernement rappelle que :

- D'une part, le TPT est un dispositif transitoire justifiant tant sa durée maximale d'un an que la nécessité de reprendre une année pour bénéficier d'une seconde autorisation ;
- Et d'autre part, que les fonctionnaires relevant de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent notamment bénéficier de plein droit, après avis du médecin du travail, d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

Ce dernier dispositif ne comporte pas de plafond global d'une année, l'autorisation pouvant être renouvelée aussi longtemps que les conditions permettant d'en bénéficier demeurent réunies. Toutefois, contrairement au TPRT, la rémunération n'est alors pas maintenue à plein traitement mais est adossée au temps de travail.

Lien : *Réponse ministérielle n°9709 du 1er septembre 2026*

5 – JURISPRUDENCE – Précisions sur l'autorisation de cumul d'activités et la rémunération associée

L'importance de la rémunération d'une activité accessoire ne suffit pas, à elle seule, à justifier un refus de cumul d'activités dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe un montant maximal au-delà duquel une telle activité ne peut plus être regardée comme accessoire.

En l'espèce, l'administration était revenue sur l'autorisation précédemment accordée à un technicien territorial d'exercer une activité d'assistance à maitrise d'ouvrage à titre d'accessoire.

Elle soutenait notamment que la rémunération annuelle envisagée, de l'ordre de 30 000 euros, était disproportionnée par rapport à celle tirée de son emploi public.

Toutefois, cette seule circonstance ne permettait pas de considérer que l'activité accessoire affecterait l'exercice des fonctions principales de l'intéressé, lequel prévoyait d'exercer cette activité en dehors de son temps de service, et la collectivité ne pouvait donc légalement justifier le retrait de l'autorisation de cumul d'activités pour ce motif.

Lien : *Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand 2300632 du 18 septembre 2026*

6 - JURISPRUDENCE - L'irrégularité du non-renouvellement d'un contractuel au motif de l'engagement d'une procédure de sélection entre candidats contractuels

Le refus de renouvellement, par la collectivité, d'un agent contractuel serait illégal dès lors que :

- Il est fondé sur l'unique motif de l'engagement d'une procédure de sélection entre des candidats non-fonctionnaires (contractuels) alors que le poste était déjà occupé par un agent contractuel susceptible de faire l'objet d'un renouvellement du contrat,
- Il n'a pas été établi au préalable le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi permanent.

En l'espèce, la collectivité n'a pas constaté le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi permanent et a fondé le non-renouvellement sur l'engagement d'une procédure de sélection entre des candidats contractuels alors que le poste était occupé par un agent contractuel susceptible de faire l'objet d'un renouvellement du contrat.

Les juges ont considéré que ce renouvellement était entaché d'une erreur de droit dès lors qu'il était fondé sur ce seul motif.

Lien : *Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, n°24BX01518, 22 septembre 2026*

7 - JURISPRUDENCE - L'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire caractérisée après quelques mois d'exercice de ses fonctions

L'attitude de distanciation, de dénigrement d'un fonctionnaire occupant des fonctions d'encadrant envers ses collaborateurs et le constat d'un manque de respect et de loyauté envers sa hiérarchie constatée lors d'une courte période d'évaluation suffisent à caractériser son insuffisance professionnelle.

En l'espèce, le juge après avoir constaté l'attitude d'isolement, de dénigrement du fonctionnaire encadrant à l'égard de ses collaborateurs consistant à :

- Rester dans son bureau, porte fermée
- Privilégier la communication par courriels
- Tenir des propos déplacés et dévalorisants envers ses collaborateurs

Et son manque de loyauté et de respect envers la hiérarchie consistant à :

- Quitter de façon impromptue son poste de travail sans en avertir au préalable sa hiérarchie
- Refuser de participer aux réunions de comité de direction
- Critiquer les arbitrages du maire lui paraissant défavorables
- Tenir des propos insultants à l'égard d'une adjointe au maire

A estimé que la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle, alors même que la période d'évaluation de l'intéressé s'est limitée à une courte période, n'était pas entachée d'illégalité dès lors que ces insuffisances constatées, révélaient son inaptitude à exercer normalement ses fonctions, compte tenu de son ancienneté et son expérience passée sur des emplois équivalents.

Lien : *Cour Administrative d'Appel de Nantes, n°25NT01471, 29 septembre 2026*