

## 1 - DISTINCTION ENTRE LE PLACEMENT EN CONGÉS D'OFFICE ET LA SUSPENSION

Lien vers la jurisprudence : [CAA Toulouse, 2<sup>ème</sup> chambre, 13/09/2022, 19TL05036](#)

### Définition du placement en congés d'office :

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés payés annuels. Toutefois à la lecture de l'article 3 décret 85-1250 du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le juge administratif considère que « *l'organisation des congés annuels est soumise à l'autorisation du chef de service qui peut les refuser ou les imposer lorsque les nécessités de service l'exigent.* »

### Définition de la suspension :

Ce n'est pas une sanction disciplinaire mais une mesure administrative conservatoire. Elle permet en cas de faute professionnelle grave ou lors de la commission d'une infraction, d'écarter l'agent du service. La suspension est limitée dans le temps à 4 mois (sauf exception) et permet à l'administration d'instruire son dossier mais elle doit sans délai saisir le conseil de discipline (article L.531-1 du code général de la fonction publique).

Cette décision ne doit pas être confondue avec l'exclusion temporaire qui est une sanction disciplinaire.

### Espèce :

Un agent technique, suite à des manquements professionnels a été placé en congé annuel d'office afin de l'éloigner de son service.

### Explication et conséquence :

Le placement en congé annuel d'office n'est possible que dans les cas où la nécessité de service l'exige. Elle ne peut servir à éloigner un agent temporairement.

Dans cette situation l'autorité territoriale a substitué à la suspension administrative le placement en congé d'office dans un but conservatoire commettant ainsi une faute de nature à engager sa responsabilité. Le fondement du placement en congés d'office ne pouvait être l'éloignement de l'agent mais une nécessité de service. La collectivité si son but était d'éloigner l'agent devait prendre une mesure de suspension.

Cependant la collectivité n'a pas été condamnée à indemniser l'agent. Celui-ci n'a pas pu établir un lien direct et certain entre cette décision jugée illégale et le préjudice de réputation et financier. Le juge reconnaît la faute de l'autorité territoriale mais n'indemnise les préjudices que si ceux-ci sont directement causés par la décision illégale.

## 2 - ARRÊT MALADIE ET DÉMISSION

### Agent placé en congé de maladie peut-il démissionner ?

Lien vers la jurisprudence : [CAA de Marseille, 8<sup>ème</sup> chambre, 22/02/22, 20MA03572](#)

**Démission** : Une démission doit être exprimée de façon non équivoque, l'agent doit donc exprimer par écrit sa volonté de cesser ses fonctions et l'autorité territoriale doit donner son accord. La démission d'un fonctionnaire titulaire prend effet à la date fixée par l'administration (L.551-1 du code général de la fonction publique).

**Espèce** : Un agent technique, avait communiqué par écrit sa démission à son employeur public, pendant un arrêt pour raison santé. Celle-ci a été acceptée et l'agent a été radié des cadres. Cependant, le fonctionnaire a souhaité revenir sur sa décision et a sollicité l'annulation de la démission. Elle a fait valoir deux arguments : Son état de santé ne lui permettait de prendre une décision éclairée. En absence d'une volonté non équivoque la démission présente un vice de consentement et le non-respect d'un préavis . Le jugement de première instance du tribunal administratif de Montpellier qui faisait droit à l'agent a été annulé par la cour d'appel administrative de Marseille.

**Explication** : Les arguments principaux pour annuler cette démission présentée par l'agent est une démission non fondée sur le consentement et le non-respect d'un préavis

Deux points sont donc à regarder : Le respect de la procédure de la démission ainsi que le congé maladie et la capacité à consentir. La démission doit être formulée de manière écrite et doit être claire, précise, sans laisser de doute. Elle est ensuite, dans un délai d'un mois, acceptée par l'autorité qui fixe la date de départ, entraînant la radiation des cadres. Dans cette situation la procédure et les délais ont été respectés, le juge d'appel n'a pas retenu que l'état de santé de l'agent l'empêchait de comprendre les conséquences de sa demande et il a indiqué qu'il n'existe pas, statutairement, pour les fonctionnaires titulaires de préavis.

Il faut donc, lors d'une demande démission vérifier ce caractère fondamental de consentement.

La cour a de plus rappelé de ce fait un point important : « *Nulle disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à l'acceptation par l'employeur d'une démission d'un agent placé en congé de maladie, ni ne fait obligation à l'administration de proposer à un de ses agents démissionnaire un aménagement de poste ou une autre affectation.* ».

Ce qu'il faut donc retenir, lors d'une démission pendant un congé maladie, ce n'est pas la position en congé maladie qui est à regarder mais si l'état de santé de cet agent ne l'empêche pas de comprendre les effets de sa demande et d'ôter la notion de consentement éclairé à sa démission.

### 3 - SANCTION DISCIPLINAIRE

#### Peut-on fonder une sanction disciplinaire sur un rapport disciplinaire datant du même jour ?

Lien vers la jurisprudence : [CAA de PARIS, 6ème chambre, 22/03/2022, 20PA03513](#)

#### Définitions :

##### 1 - Procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire répond à un formalisme strict dont celle de l'information de l'agent par l'autorité territoriale, de la possibilité de consulter son dossier. L'administration doit respecter un délai raisonnable pour permettre cette consultation (L 532-4 du code général de la fonction publique).

##### 2 - Le principe du contradictoire et le droit de défense :

Le principe du contradictoire est un principe fondamentale du droit français, administratif, judiciaire et constitutionnel. Les parties, tant en défense qu'en demande doivent pouvoir débattre de tous les arguments, faits et éléments qui sont donc portés à leur connaissance ou consultables dans un délai raisonnable propre à leur permettre de se préparer. Le principe du contradictoire permet le respect des droits de la défense qui est un droit fondamental à portée constitutionnelle. Ce droit est une composante essentielle du droit à un procès équitable et son non-respect tout comme celui du principe du contradictoire entraîne la nullité de la décision.

##### 3 - Le délai raisonnable :

Aucun texte ne fixe la durée du délai raisonnable, cependant la jurisprudence, indique que ce délai doit prévoir suffisamment de temps aux parties de prendre connaissance des éléments et de préparer des arguments en vue de débattre sincèrement. Il peut donc varier selon la complexité du dossier.

#### Espèce :

L'autorité territoriale a sanctionné une adjointe administrative par une exclusion de trois jours. L'agent a été averti de la procédure disciplinaire et de son droit à obtenir la communication de son dossier. Elle a aussi été informée de la réalisation d'un rapport disciplinaire. Cependant l'agent a eu connaissance du rapport dans son intégralité et qui a été finalisé à la même date que celle du prononcé de la sanction.

Le juge de 1er instance a annulé la sanction, ce que le juge d'appel a confirmé.

#### Explication :

Le juge administratif d'appel rappelle : « *Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.* »

En méconnaissant le principe du contradictoire et de la défense dans la procédure disciplinaire (quel que soit le degré de sanction) et donc en ne laissant pas à l'agent un temps suffisant pour préparer ses arguments, l'autorité territoriale a privé l'autre partie d'un droit fondamental.

Le droit de la défense et le principe du contradictoire sont des garanties essentielles à la procédure disciplinaire, leur non-respect entraîne la nullité de la décision.

Dans cette situation, cela concerne la transmission du rapport disciplinaire mais cette obligation de communication dans un délai raisonnable s'étend au dossier entier et donc à tous les éléments qui le compose.

#### **4 - SIGNALEMENTS DES LANCEURS D'ALERTE : UNE PROCÉDURE DÉFINIE**

[Lien vers le décret n°2022-1284](#)

Entré en vigueur le 5 octobre 2022, ce décret définit les modalités des procédures internes de recueil et traitement des signalements. Il détaille en complément la liste des autorités compétentes pour traiter de ces signalements.

Il concerne toutes les communes employant au moins 50 agents à l'exception :

- ⇒ Des communes de moins de 10k habitants ;
- ⇒ Des établissements publics qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ;
- ⇒ Des établissements publics qui leur sont rattachés.

Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social.



#### **L'ACTU BONUS :**

**Cumul des primes  
dans les  
collectivités  
territoriales et  
établissements  
publics.**

**Le décret  
n°2022-1362 du  
26 octobre  
2022** prévoit la  
possibilité de  
cumuler la prime  
de  
responsabilité  
des emplois  
administratifs de  
direction en  
complément des  
autres primes et  
indemnités liées  
aux fonctions,  
aux sujétions, à  
l'expertise et à  
l'engagement  
professionnel.

Cliquez [ici](#) pour  
accéder au  
décret.