

1 - JURISPRUDENCE : pas de priorité d'un fonctionnaire titulaire sur des contractuels et des stagiaires lors d'un reclassement.

Lien : [CAA de MARSEILLE, 2^{ème} chambre, 05/05/23, 21MA03484](#)

Faits : un agent hospitalier, après avoir été déclarée inapte définitivement à ses fonctions sans aménagement possible, reproche à son employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement. Elle indique que la décision la plaçant en disponibilité d'office est illégale dès lors que ce dernier était possible et pouvait être anticipé suffisamment tôt par l'administration. A la fin de sa période préparatoire au reclassement et suite à la préparation d'un BTS, l'agent a sollicité sa réintégration sur un poste en adéquation avec sa formation. Un poste de reclassement lui a été proposé, mais ne correspondant pas à son BTS elle n'a pas accepté et a été mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

L'agent conteste la sincérité de son reclassement estimant qu'elle était prioritaire dans le service qu'elle souhaitait, celui-ci étant composé de contractuels et d'un stagiaire.

Solution : le juge administratif, a rejeté la demande sur plusieurs fondements :

Après avoir vérifié que le poste proposé au vu du reclassement de l'agent était compatible avec l'état de santé de celui-ci et conforme à un emploi de son grade, il a retenu que l'obligation de reclassement qui incombe à l'administration avait été respectée, celle-ci consistant seulement en la proposition d'un poste respectant les critères précités. D'autant plus que le service sollicité par l'agent était à effectif complet.

Il rappelle de plus qu'aucun texte ni aucun principe n'a introduit la notion de priorité d'un fonctionnaire titulaire par rapport à des contractuels ou des stagiaires en poste.

Ce qu'il faut retenir : L'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur doit être réalisée de façon sincère. C'est-à-dire que le nouveau poste proposé doit être conforme aux emplois du grade et adapté à l'état de santé de l'agent et non obligatoirement en adéquation avec sa formation. Si un poste est occupé soit par un stagiaire soit par un contractuel, celui-ci n'a pas à être proposé au fonctionnaire à reclasser, il n'existe pas de priorité de reclassement sur ce fondement.

2 - JURISPRUDENCE : Une collectivité territoriale découvre, après le recrutement d'un agent, qu'il a fait l'objet d'une condamnation pénale. Peut-elle le révoquer ?

Lien : [Conseil d'Etat, 3 mai 2023, n°438248](#)

Faits : En l'espèce, quatre ans avant de travailler pour une collectivité, un agent a été condamné à deux ans de prison (dont un avec sursis) pour vol avec violence, ainsi que d'une condamnation à une peine de trente jours et une amende pour avoir pénétré sans autorisation dans un établissement pénitentiaire avec une carte d'identité qui n'était pas la sienne. La première condamnation a été effacée par jugement et la seconde a fait l'objet d'une dispense d'inscription dans son casier judiciaire.

Le Président de l'autorité territoriale a alors souhaité se séparer des agents dont le passé judiciaire n'était pas totalement transparent. De ce fait, il a révoqué l'agent deux ans après l'avoir engagé pour des faits survenus avant son recrutement.

Procédure : L'agent saisit le tribunal administratif qui annule sa révocation. Le département fait appel devant la CAA qui annule le jugement du tribunal administratif. L'agent décide donc de se pourvoir en cassation devant le Conseil d'Etat.

Solution : Une collectivité qui découvre des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, peut analyser la compatibilité de ces derniers avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique.

Pour cela, en dépit de leur ancienneté, les faits sont analysés sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir afin d'en tirer les conséquences, ce qui peut parfois engager une procédure disciplinaire (voire une révocation) en cas d'incompatibilité.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a estimé que compte tenu de l'ancienneté des faits de la première condamnation et de leur faible gravité, ils n'affectaient pas à eux seuls le bon fonctionnement ou la réputation du service justifiant la révocation. Les juges annulent ainsi la révocation de l'agent.

Ce qu'il faut retenir : La collectivité peut invoquer des faits commis bien avant le recrutement d'un agent pour le révoquer, à condition qu'ils soient incompatibles avec son maintien en fonction. Cette solution n'est que le rappel du devoir de probité des agents publics (article L.121-1 CGFP) qui impose un comportement irréprochable, y compris avant de travailler dans l'administration.

Toutefois, à titre subsidiaire, il faut rappeler qu'il n'y a pas d'obligation pour un agent public d'informer l'administration qui le recrute qu'il a été pénalement condamné (CE, 3 février 2023, n°441867).

3 - JURISPRUDENCE : Un agent peut-il être sanctionné à la suite de témoignages anonymes ?

[Conseil d'Etat, 5 avril 2023, n°463028](#)

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut infliger une sanction à un agent sur le fondement de témoignages anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice.

Toutefois, si l'agent décide de contester la sanction infligée, notamment s'il conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, l'autorité territoriale devra être en mesure de produire tout élément permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à ce qu'elle allègue. De la même manière, elle devra produire tous les éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages.