

## **1 - JURISPRUDENCE – Un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle en l'absence d'accord à la majorité du conseil de discipline**

*Lien : [Conseil d'Etat, 3 mai 2023, n°466103](#)*

**Faits** : Par un arrêté du 23 mai 2022, le ministre de la justice a prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent du ministère. Saisi d'un référé suspension (*cf. définition dans la [veille juridique n°17](#)*), le juge des référés a suspendu l'exécution de cet arrêté et enjoint l'administration de réintégrer provisoirement l'agent. Un pourvoi en cassation a donc été formé par le ministre devant le Conseil d'Etat.

**Solution** : Le Conseil d'Etat rappelle les termes de l'article L.553-2 du Code général de la fonction publique relatif aux sanctions disciplinaires et au licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle. A ce titre, l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ne peut pas choisir parmi une échelle de sanction en cas d'insuffisance professionnelle (à l'instar de la matière disciplinaire). En effet, dans ce cas, seule l'éviction du fonctionnaire est possible.

Ainsi, en l'absence de majorité des membres, il convient de considérer que le conseil de discipline a bien été saisi mais a rendu un avis défavorable sur la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle. Pour autant, l'administration n'est pas liée par cet avis.

**Ce qu'il faut retenir** : En matière d'insuffisance professionnelle, la seule sanction admise est l'éviction du fonctionnaire. Dès lors, si le conseil de discipline se doit d'être saisi, l'administration n'est pas tenue de suivre l'avis rendu par ce dernier. Elle sera donc en mesure de prononcer le licenciement du fonctionnaire malgré l'avis défavorable.

## **2 - JURISPRUDENCE – Annulation des régimes dérogatoires sur la durée de travail dans certains services d'un Conseil départemental**

Lien : [Tribunal administratif de Marseille, 15 juin 2023, n°2210363](#)

**Faits** : Par délibérations, le Département des Bouches-du-Rhône a mis en place des régimes spécifiques de travail pour certains services du secteur sanitaire et social, du secteur technique et certains services du secteur culturel et transversal du département. Dans le cadre de son contrôle de légalité, le Préfet des Bouches-du-Rhône défère au tribunal administratif ces trois délibérations.

**Solution** : Le tribunal rappelle que les textes relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique prévoient que la durée annuelle de travail effectif est de 1607 heures. Toutefois, cette durée peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux).

A ce titre, le tribunal considère que les risques psycho-sociaux et les risques d'agressions doivent être pris en compte par le département, et ce au regard de son obligation de garantir la sécurité et la santé de ses agents du secteur sanitaire et social. Pour autant, ces risques ne peuvent être retenus comme des sujétions systématiquement impliquées dans l'exercice des fonctions de ces agents et qui justifieraient une durée de travail dérogatoire.

De la même manière, le tribunal estime infondée l'application d'un régime dérogatoire aux agents du pôle « gestion, intervention et évènementiel » calqué sur celui du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire. En effet, il n'apparaît pas que les sujétions résultant de leur mission de surveillance soient de même nature et de même intensité que pour ces fonctionnaires d'Etat.

**Ce qu'il faut retenir** : Si les textes prévoient une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures, certaines dérogations peuvent être admises. Pour autant, celles-ci doivent être examinées au cas par cas et admettre des sujétions précises et justifiées liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

### **3 - JURISPRUDENCE – Pas d'inégalité de traitement pour les agents contractuels par rapport**

#### **aux fonctionnaires concernant la NBI**

Lien : [Conseil d'Etat, 26 juin 2023, n°458775](#)

**Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** : La NBI est un complément de rémunération à destination des fonctionnaires qui occupent des emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Ils bénéficient ainsi de l'attribution de points d'indice majorés supplémentaires.

A la différence des fonctionnaires, la responsabilité ou la technicité particulière des fonctions exercées par un agent contractuel ont vocation à être prises en compte pour la fixation de la rémunération de chaque agent.

A l'inverse, l'évaluation de la responsabilité ou de la technicité des fonctions exercées par les fonctionnaires est prise en compte par la NBI.

Le Conseil d'Etat précise ainsi que cette différence de traitement découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires et des règles distinctes de détermination des rémunérations auxquels ces derniers sont soumis. A ce titre, ces dispositions n'impliquent pas que les conditions d'emploi des contractuels soient moins favorables que celles des fonctionnaires pour le même emploi. En d'autres termes, la NBI ne place pas les agents contractuels dans une situation d'inégalité de traitement face aux fonctionnaires.