

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – JURISPRUDENCE – Harcèlement moral et requalification d'une rupture conventionnelle et licenciement >> [lire](#)
- 2 – RÉPONSE MINISTERIELLE – L'instruction de la demande d'aménagement de poste des agents RQTH >> [lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – Le rejet par le conseil d'État du recours contre la baisse indemnitaire de 100 à 90 % de la rémunération des agents en congé de maladie ordinaire >> [lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – La sanction d'exclusion temporaire d'un sapeur-pompier >> [lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – Harcèlement moral >> [lire](#)

1 - JURISPRUDENCE – Harcèlement moral et requalification d'une rupture conventionnelle et licenciement

Une agente contractuelle, directrice des ressources humaines, a été progressivement écartée des dossiers de sa direction au profit d'une autre agente laquelle a été nommée directrice adjointe des ressources humaines par le maire.

En effet, elle a été avertie de cette nomination par une note de service, elle a été discréditée par le maire auprès de ses agents et, durant une période de congés de maladie, elle n'a notamment pas été destinataire de plusieurs messages concernant sa direction, tandis que par courriel, un prestataire de formation a été informé de la cessation de ses fonctions dans les ressources humaines.

Quatre mois plus tard, elle a fait une demande de rupture conventionnelle qui a été acceptée par la ville.

Dans cette décision, le conseil d'État, d'une part, considère que « de tels faits répétés sont susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral » et, d'autre part, requalifie la rupture conventionnelle en licenciement.

Pour rappel, la rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration. En aucun cas, elle saurait être imposée à l'une des parties, notamment par la dégradation des conditions de travail.

Par voie de conséquence, l'agente est fondée à demander l'entière réparation du préjudice résultant dudit licenciement.

Lien : [CAA de NANCY, 17 mars 2026, n° 23NCO0453](#)

2 - RÉPONSE MINISTERIELLE – L'instruction de la demande d'aménagement de poste des agents RQTH

Les agents reconnus travailleurs handicapés bénéficient, eu égard aux recommandations du médecin du travail, de mesures tendant au maintien dans l'emploi qui s'imposent aux employeurs publics sous certaines conditions.

En effet, s'il est nécessaire dans un premier temps que le handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi, dans un second temps, l'administration doit apprécier si les mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.

La disproportion de la charge pour le service s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres ainsi que compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre.

Les contraintes organisationnelles invoquées doivent être réelles, objectives, et documentées.

En aucun cas, la décision de l'administration tendant à ne pas suivre les préconisations du médecin du travail ne peut être justifiée par la notion générale de « nécessité de service. »

Une décision de refus d'aménagement qui reposerait sur la « nécessité du service », et non pas sur la « charge disproportionnée pour le service », constituerait une discrimination et engagerait à ce titre la responsabilité de l'administration.

Lien : [Réponse à la question n°9727 publiée au JO de l'Assemblée nationale le 24.02.2026](#)

3 - JURISPRUDENCE – Le rejet par le conseil d'État du recours contre la baisse indemnitaire de 100 à 90 % de la rémunération des agents en congé de maladie ordinaire

Deux syndicats ont contesté la baisse du taux de remplacement de la rémunération des agents en congé de maladie ordinaire entrée en vigueur le 1^{er} mars 2025, et notamment le décret qui modifiait les dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Dans sa décision du 26 mars 2026, le conseil d'État valide le principe de l'indemnisation à 90% du traitement pour les arrêts maladie des agents publics.

Pour rappel, l'article 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique, prévoit, sur une période de douze mois consécutifs (ou une période de trois cents jours de service effectif en cas de service discontinu), que les agents contractuels bénéficient de :

- ☉ Un mois à 90% et un mois à demi-traitement si l'agent justifie de quatre mois de service.
- ☉ Deux mois à 90% et deux mois à demi-traitement si l'agent justifie de deux années de service.
- ☉ Trois mois à 90% et trois mois à demi-traitement si l'agent justifie de trois années de service.

Lien : [Conseil d'État, 26 mars 2026, n° 503771](#)

4 - JURISPRUDENCE – La sanction d'exclusion temporaire d'un sapeur-pompier

La Cour administrative d'appel de Nancy a jugé que constituent des propos indignes tenus envers des collègues et des usagers du service public les faits ci-après

reprochés à un caporal de sapeurs-pompiers professionnels exerçant les fonctions de chef d'équipe, à savoir :

- ☉ Avoir envoyé depuis le téléphone portable d'un subordonné des messages à caractère sexuel à l'une des pompiers volontaires du centre, mineure à l'époque des faits ;
- ☉ Avoir comparé les bras de l'une de ses collègues à des « cuisses de sauterelles » et qualifié de « kilogrammes de viande » des victimes en surpoids ;
- ☉ Avoir qualifié son supérieur hiérarchique de « collabo » au cours d'une altercation en lui indiquant qu'il avait désormais une « croix dans le dos ».

La Cour a jugé que les faits ci-dessus exposés sont d'une gravité suffisante pour justifier à eux seuls, la sanction d'exclusion temporaire de deux ans.

Lien : [CAA Nancy n°24NCO0286 du 19 mars 2026](#)

5 - JURISPRUDENCE – Harcèlement moral

La Cour administrative d'Appel a jugé que sont constitutifs d'harcèlement moral les agissements suivants subis par un agent :

- ☉ Le fait que sa hiérarchie lui ait opposé un refus de maintien en activité rédigé en des termes méprisants,
- ☉ Le fait que sa hiérarchie lui ait demandé plusieurs fois, de manière accusatoire et peu mesurée, de s'expliquer sur des faits alors qu'aucun n'était dû à un manquement à ses obligations professionnelles,
- ☉ Le fait que sa hiérarchie ait tenu à plusieurs reprises des propos désobligeants et homophobes en public.

Par conséquent, l'agent est fondé à demander la réparation des préjudices subis à raison de cette situation.

Lien : [CAA de DOUAI n°24DA02347 du 19 mars 2026](#)