Veille Juridique
2022/004

sommaire

- **Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires** ..... p. 2
- **Jurisprudences - Avis divers** ..... p. 2
  - ⇒ Accident de service ..... p. 2
  - ⇒ Calcul du temps de travail effectif ..... p. 3
  - ⇒ Congés annuels ..... p. 3
  - ⇒ Libertés fondamentales ..... p. 3
  - ⇒ Licenciement d'une fonctionnaire détachée ..... p. 3
  - ⇒ Non renouvellement de contrat ..... p. 4
  - ⇒ Suppression d'emploi ..... p. 4
  - ⇒ Suspension ..... p. 4

Veille Juridique 2022/004

Fédération SUD Collectivités Territoriales

31rue de la Grange aux Belles - 75010 PARIS
tel : 01 58 39 32 09 - mèl : fedesudct@gmail.com - www.sud-ct.fr

Lois - Ordonnances - Décrets - Circulaires

- Un décret examiné par le CSFPT en septembre 2022 revoit les possibilités d'octroi du forfait mobilité durable en permettant son cumul avec la participation employeur sur le forfait de transport en commun.
- **L'article L 621-9 du code général de la fonction publique**

  Tel qu'issu du Code Général de la Fonction Publique CGFP (ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique) il précise : « Le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail. »

  L'article L3133-6 du code du travail prévoit le doublement du salaire pour les salariés qui travaillent le 1er mai : « Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur." Même si aujourd'hui la DGAFP se réfugie derrière une soi-disant erreur de rédaction ce texte, applicable depuis le 1er mars 2022 devrait s'appliquer pour le 1er mai 2022.

  (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046874560)
- **Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte**

  L'obligation de mise en place d'une procédure de signalement (après avis du CST) échoit aux collectivités ou établissements de plus de 50 agents sauf si leur territoire comprend moins de 10 000 habitants. Ce texte définit selon quelle modalité cette procédure est mise en place.

  (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368)

  (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046242148)

Jurisprudences - Avis divers

Accident de service

- **Cour Administrative d'Appel de de Nancy, le 3 février 2022, n° 20NC02358**

  La cour reconnait l'imputabilité au service d'un suicide d'un agent qui s'est pourtant produit à son domicile en raison de la dégradation de son état psychologique avant son suicide dû à un état d'épuisement physique et mental en lien direct avec le service. Les faits datent d'avant l'entrée en vigueur du CITIS mais cette jurisprudence devrait pouvoir s'appliquer aux situations actuelles du même type. En outre, l'intérêt de cette décision est qu'elle met en cause la responsabilité sans faute de la collectivité.

  https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045123571?dateDecision=&init=true&juridiction=COURS_APPEL&page=1&query=20NC02358&searchField=ALL&tab_selection=cetat

Calcul du temps de travail effectif

- **Cour Administrative d'Appel de Nantes, le 11 octobre 2022, n° 21NT03679**

  Le temps de déplacement des agent-es sociaux d'un CCAS doit être considéré comme du temps de travail effectif rémunéré en fonction de la réalité du temps passé à se transporter d'un lieu à un autre et ne peut pas faire l'objet d'une indemnisation forfaitaire. " Il appartient en conséquence à l'employeur public de mettre en place, à un coût raisonnable, un système objectif proportionné permettant de mesurer de façon fiable la durée du temps de service effectif journalier de chaque agent, sauf à justifier concrètement et précisément d'une impossibilité pour ce faire."
  (https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046420610?dateDecision=&init=true&juridiction=COURS_APPEL&page=1&query=21NT03679&searchField=ALL&tab_selection=cetat)

Congés annuels

- **Tribunal Administratif d'Orléans, 1ère chambre, le 11 octobre 2022, n°2001549**

  Sur la base de l'obligation de poser dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels, dont cinq jours de réduction du temps de travail au cours d'une première période allant du 16 mars au 16 avril 2020 et cinq autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours d'une seconde période allant du 17 avril 2020 au terme de l'état d'urgence sanitaire prescrite par l'ordonnance du 15 avril 2020, un Conseil départemental avait imposé à ses agent-es en ASA COVID de poser 8 jours de congés annuels. Cette décision a été censurée par le Tribunal qui considère que cette obligation visant les jours de congés annuels devait se limiter à 5 jours.
  (http://orleans.tribunal-administratif.fr/content/download/194830/1842488/version/2/file/1118621524_2001549%20-%20N%C2%B0%2014.pdf)

Libertés fondamentales

- **Conseil d'Etat, le 20 septembre 2022, n° 451129**

  Dans cette décision, le Conseil d'Etat érige en liberté fondamentale le "droit de chacun de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé" et valide en conséquence la possibilité d'introduire un "référé liberté" contre une atteinte à cette liberté.
  (https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046316542?isSuggest=true)

- **Cour européenne des droits de l'homme, le 13 octobre 2022, n° 22636/19**

  La cour considère disproportionnée la sanction pénale infligée aux Femen qui avaient manifesté dans l'église de la Madeleine à Paris pour le droit à l'avortement notamment au regard de la liberté d'expression.

Licenciement d'une fonctionnaire détachée

- **Cour Administrative d'Appel de Lyon, 7ème chambre, le 30 juin 2022, n°20LY00721**

  Une agente de l'Etat, détachée et engagée sous le régime d'un contrat auprès d'une ARS, ne saurait être licenciée selon le régime des contractuels. En effet, " tout manquement commis par un fonctionnaire de l'État dans son emploi de détachement ne peut être sanctionné que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sur les membres du corps dont relève l'agent poursuivi, et selon les règles de procédure et de fond en vigueur pour les agents titulaires de la fonction publique de l'État."
  https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046023931?dateDecision=&init=true&page=1&query=20LY00721&searchField=ALL&tab_selection=cetat

Non renouvellement de contrat

- **Cour Administrative d'Appel de Lyon, le 19 avril 2022, 19LY04472**
  La décision de la CAA de Lyon rappelle que le non renouvellement de contrat, motivé par la manière de servir et par l'intérêt du service, doit être précisément motivé. Dans le cas présent, l'absence de motivation suffisante conduit à l'annulation de la décision de non renouvellement de contrat.
  (https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045630578?utm_medium=email&utm_source=veille-juridique-du-mardi-22-novembre-2022-3161005&utm_campaign=scoopit&utm_content=POZBCdltVna8vvP1hVqh5hoaGU94E7gzFMCA5fQeyVPnN9HHcNroiaraVlrb8fIa)

Suppression d'emploi

- **Cour administrative d'appel de Bordeaux, le 16 décembre 2008, n°07BX00247**
  La décision supprimant un emploi sur la base d'une délibération n'ayant pas été précédée de la consultation du comité technique paritaire est illégale.

Suspension

- **Tribunal Administratif de Strasbourg, le 24 mai 2022, n° 2003080**

  Cette décision a le mérite de définir des critères de gravité et de vraisemblance de la faute qui justifie une suspension qui est une mesure conservatoire permettant de protéger le service d'un comportement qui pourrait l'affecter