

Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017

SOMMAIRE

JURISPRUDENCES

**RÉPONSES ÉCRITES
MINISTÉRIELLES**

Jurisprudences

Le manquement au devoir d'obéissance hiérarchique et à l'obligation de réserve d'un agent exerçant des fonctions d'encadrement justifie son licenciement

Le litige porte sur le licenciement pour motifs disciplinaires d'un agent responsable de la communication au sein d'une Communauté Urbaine.

L'instruction du dossier faite par le juge a mis en lumière plusieurs manquements :

- Manquement au devoir d'obéissance hiérarchique en discutant avec insistance de certains éléments de sa fiche de poste, d'utiliser un ton inutilement agressif et polémique, d'être à l'origine de relations tendues avec sa hiérarchie, de critiquer ouvertement de manière peu constructive voire discourtoise certaines demandes.
- Manquement au devoir de réserve ; l'agent ayant porté de fausses accusations en rapportant à des personnes extérieures au service des différends internes.

Enfin, le juge a relevé dans le dossier que l'agent a manqué de retenue en agressant verbalement un autre agent.

Le magistrat conclut que les faits reprochés constituent une faute passible d'une sanction et que le licenciement était une sanction proportionnée, eu égard à la gravité des faits.
La demande de l'agent est rejetée.

Cour Administrative d'Appel de Lyon, requête n°15LY02643, 12 juillet 2016



Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017



Le manquement au devoir de probité d'un agent régisseur peut justifier sa révocation

Un agent, Madame C, est nommé régisseur au service des cimetières. Il est prouvé par sa hiérarchie qu'elle a procédé à 3 détournements de fonds en numéraire pour un total de 950 euros. L'agent reconnaît les faits, rembourse les sommes détournées et assure n'avoir commis aucun autre acte répréhensible.

Trois mois plus tard, il est porté à la connaissance de la Mairie que Madame C a détourné un chèque, versé par une personne âgée pour le renouvellement d'une concession au cimetière. Ce fait s'est déroulé au moment des détournements mentionnés ci-dessus. L'agent a reconnu le détournement du chèque et a été condamné par le Tribunal Correctionnel pour abus de confiance et falsification de chèque.

Le Maire décide d'engager une procédure disciplinaire qui aboutit à la révocation.

L'agent conteste la décision auprès de la justice administrative.

Le juge rappelle que les fonctions de régisseur sont assorties d'un devoir de probité particulier. Bien que l'agent ait remboursé les sommes, les faits constituent un manquement grave à ce devoir. Ce manquement est aggravé par la dissimulation de la falsification d'un chèque ; ce qui ne peut qu'atténuer davantage le lien de confiance qui doit s'établir avec l'employeur.

De plus, l'agent avait été condamné précédemment pour usage de faux et escroquerie.

Le juge conclut qu'en vertu du caractère répété des faits reprochés, la révocation n'apparaît pas comme une sanction disproportionnée.

La demande de l'agent est rejetée.

Cour Administrative d'Appel de Lyon, requête n°15LY00822, 12 juillet 2016

Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017



Le comportement du supérieur hiérarchique d'un agent ne saurait atténuer le caractère fautif de la manière de servir de ce dernier

Un agent en poste dans une médiathèque conteste sa révocation pour motifs disciplinaires. Il soutient que la décision est insuffisamment motivée et disproportionnée au regard du harcèlement moral qu'il considère subir de la part de son supérieur hiérarchique.

Les pièces apportées par la collectivité comportent de nombreux témoignages et rapports circonstanciés faisant état de retards, de manquements dans l'accomplissement de ses missions, d'actes de désobéissance ainsi que d'un comportement agressif. En ce sens, le juge a considéré que la décision est suffisamment motivée.

Il est également rappelé que l'agent avait précédemment eu un blâme pour les motifs mentionnés ci-dessus.

D'autre part, l'agent n'apporte aucune pièce corroborant ses allégations au sujet du prétendu harcèlement moral subi de la part de son supérieur hiérarchique. Le juge ajoute que le comportement d'un supérieur hiérarchique n'atténue en rien le caractère fautif résultant d'un manquement aux obligations d'un agent.

Le juge conclut, eu égard aux faits reprochés, que la révocation n'était pas une sanction disproportionnée.

La demande de l'agent est rejetée.

Cour Administrative d'Appel de Versailles, requête n°15VE00006

Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017

Réponses écrites ministérielles

Les collectivités ont-elles l'obligation de publier sur leur site l'organigramme de leurs services ?

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique impose dans son article 6 que les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants soient soumises aux règles de l'ouverture des données publiques : ainsi, selon l'article L. 312-1-1 du code des relations entre le public et l'administration, lorsque leurs documents administratifs sont disponibles sous forme électronique, les collectivités territoriales doivent les publier en ligne, ainsi que leurs versions mises à jour.

La commission d'accès aux documents administratifs avait estimé, dans son avis du 2 février 2006, que l'organigramme constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande, sous réserve de l'existence préalable de ce document. L'article 8 de la loi pour une République numérique laisse un délai de six mois à compter de sa promulgation aux administrations pour publier électroniquement leurs documents communicables disponibles sous forme électronique.

Passé ce délai, il peut être considéré que les collectivités de plus de 3 500 habitants qui possèdent un organigramme sous forme électronique seront soumises à l'obligation de le publier en ligne. En revanche, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales prévu par l'article 72 de la Constitution et dans le silence de la loi, il n'appartient pas à l'État d'encadrer les conditions de communication des documents des collectivités. Celles-ci sont libres dans la définition des modalités de mise en œuvre de cette obligation.

Question écrite de Elizabeth Pochon, n° 98791, JO de l'Assemblée nationale du 17 janvier 2017

Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017

Une commune peut-elle recruter l'épouse d'un adjoint au maire ?

Les conditions de recrutement au sein de la fonction publique sont régies par le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Elles sont également encadrées par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Celle-ci prévoit que les emplois publics territoriaux sont prioritairement pourvus par la voie du concours à l'exception d'une liste de cas limitativement énumérés.

La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

Il faut ajouter que l'article L 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) précise que l'élu local exerce son mandat en excluant tout intérêt personnel et veille à prévenir tout conflit d'intérêt. L'article L 2131-11 de ce même Code indique que toute délibération votée par l'organe délibérant dans laquelle un ou plusieurs membres ont des intérêts est illégale. Enfin, l'article 432-12 du Code Pénal précise que tout élu percevant un intérêt dans une entreprise ou opération dont il a la surveillance, l'administration, le paiement ou la liquidation est puni de **5 ans d'emprisonnement et 500 000 euros d'amende**.

Ainsi, la combinaison de ces 3 articles tend à rendre le recrutement d'un parent indissociable d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait cet élu à recruter un membre de sa famille.

La jurisprudence abonde dans ce sens. Dans un arrêt du 21 juin 2000 (n°99-86871), la Cour de Cassation a condamné un élu pour avoir recruté ses 2 enfants en tant que contractuels. La Cour relève que "le délit est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect, et se consomme par le seul abus de la fonction, indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel".

Question écrite de Jean-Louis Masson, n° 24511, JO du Sénat du 2 mars 2017

Bulletin d'informations statutaires

Novembre 2017

Les fonctionnaires logés pour nécessité absolue de service peuvent-ils bénéficier de la gratuité de charges locatives ?

Le décret du 9 mai 2012 (n° 2012-752) redéfinit le régime de la concession par nécessité absolue de service et le remplace par un régime de convention d'occupation à titre précaire. L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que les assemblées délibérantes doivent fixer les régimes indemnitaires de leurs agents « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

En application de ce principe de parité, les collectivités doivent délibérer afin de définir quels sont les postes bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service et les postes bénéficiaires d'un logement à titre précaire pour raison d'astreinte.

Les agents de la première catégorie peuvent bénéficier de la **gratuité du logement nu mais doivent supporter l'ensemble des charges locatives** ; ce qui comprend l'eau, le chauffage et l'électricité.

A titre indicatif, les emplois suivants peuvent bénéficier d'un logement de fonction par nécessité absolue de service : gardien d'immeubles ou d'équipements sportifs, DGS d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, Président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, DGS d'une commune de plus de 5 000 habitants.

Question écrite de Yves Foulon, n° 98610, JO de l'Assemblée nationale du 11 avril 2017