



CENTRE DE GESTION DE  
LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DU LOIRET.



## Août 2024

Actualité juridique du mois d'août 2024

### Du nouveau ce mois-ci sur le site internet du CDG45!

Pour un accompagnement au plus près de vos besoins et de l'évolution de la réglementation, certaines rubriques du site internet sont régulièrement ajoutées ou mises à jour.

Pour le mois d'août, le Centre de gestion a mis à jour les pages relatives à l'apprentissage.

Elles sont disponibles dans la rubrique : [L'apprenti - CDG 45](#)



## JURISPRUDENCES

### Les dispositions d'un règlement du temps de travail qui exclut sans exception toute indemnisation des congés non pris par un fonctionnaire avant la fin de la relation de travail sont illégales.

Estimant la mesure illégale, la Cour administrative d'appel (CAA) de Toulouse a annulé la disposition du « guide de gestion du temps de travail » d'un centre hospitalier qui exclut sans prévoir d'exception toute indemnisation des congés non pris par le fonctionnaire démissionnaire ou révoqué en cours d'année.

En l'espèce, le guide prévoyait qu'aucune indemnité compensatrice ne pouvait être demandée par un fonctionnaire démissionnaire ou révoqué lorsqu'il n'a pas pris ses congés.

La CAA a tout d'abord rappelé le droit applicable : « Aux termes de l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : " 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales / 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ".

Ces dispositions, comme indiqué par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, font obstacle "d'une part, à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié au travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé. Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article 7 de la directive."

Or, les dispositions contestées du guide de gestion du temps de travail excluent toute indemnisation des congés qui n'auraient pu être pris par un fonctionnaire démissionnaire ou révoqué en cours d'année, quel qu'en soit le motif, ce qui inclut nécessairement le cas de congés qui n'auraient pu être pris du fait de la maladie avant la fin de la relation de travail de l'agent.

Dans ces conditions, la CAA a considéré que les dispositions du guide sont incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Elles sont donc illégales.

[CAA de TOULOUSE, 02 juillet 2024, n°22TL21490](#)

---

## Un agent public peut être indemnisé des préjudices résultant d'un manquement de son administration aux règles relatives au temps de travail

Par un arrêt en date du 18 juin 2024, le Conseil d'État a considéré d'une part, que le manquement d'un employeur public aux règles relatives au temps de travail (à l'exception de celle relative au repos dominical) cause à l'agent public qui en est victime un préjudice indemnisable, et ce quelles que soient ses conditions de rémunérations (paiement en heures supplémentaires) ; et d'autre part, que l'agent peut en outre demander réparation des autres préjudices qu'il justifierait avoir subis du fait de ce manquement, notamment en cas de méconnaissance de l'exigence relative au repos dominical.

En l'espèce, un agent employé en qualité d'agent éducatif au sein d'un institut départemental de l'enfance et de la famille géré par une intercommunalité, par des contrats à durée déterminée successifs, avait dû reprendre à cinq reprises son service à 6h45 après n'avoir bénéficié que d'un repos d'une durée comprise entre 9h30 et 10 heures, inférieur à la durée minimale de 12 heures prescrite par la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique hospitalière (décret n°2002-9 du 4 janvier 2002). En outre, il avait été amené à travailler à plusieurs reprises pendant une durée excédant en moyenne de deux heures la durée quotidienne de travail maximale de 12 heures prescrite par les dispositions du décret du 4 janvier 2002. Enfin, il avait été privé du bénéfice du repos dominical trois dimanches consécutifs sur une période de deux semaines au cours du mois de janvier 2019.

L'agent a alors demandé au tribunal administratif de condamner l'intercommunalité à l'indemniser des préjudices qu'il estimait avoir subis du fait de ses conditions d'emploi et du non-respect par son employeur de la réglementation relative au temps de travail et de repos. Débouté, l'intéressé s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'État.

Ce dernier lui a donné en raison en considérant que « *la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.* »

[Conseil d'État, 18 juin 2024, n°463484](#)

---

## Le Conseil d'État précise les conditions de maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions en cas de maladie dans la fonction publique territoriale

Par un arrêt en date du 5 juillet 2024, le Conseil d'État a jugé qu'en vertu du principe de parité avec la fonction publique de l'État, une collectivité territoriale :

- ne peut légalement prévoir au profit des fonctionnaires territoriaux, le maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, lorsqu'ils se trouvent en congés de longue maladie ou de longue durée;
- en revanche, peut prévoir le maintien de ces mêmes indemnités au profit des fonctionnaires territoriaux lorsqu'ils se trouvent soit en congé de maladie ordinaire, soit en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service. Ce maintien doit alors être prévu dans le respect des conditions fixées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

[Conseil d'État, 04 juillet 2024, n° 462452](#)

---

## L'agent victime d'un accident de service et placé sous contrôle judiciaire ne peut pas percevoir de traitement.

Par un arrêt en date du 1er juillet 2024, la Cour administrative d'appel de Versailles a considéré :

- qu'un agent victime d'un accident de service n'a pas droit, en l'absence de service fait, au versement d'un traitement en raison de la mesure de placement sous contrôle judiciaire dont il faisait l'objet et qui lui interdisait de se rendre en mairie, lieu de l'exercice de ses fonctions.
- qu'en revanche, à partir du moment où le contrôle judiciaire a pris fin, l'agent est fondé à demander réparation du préjudice lié aux pertes de traitement, même en l'absence de demande de réintégration de sa part.

[CAA de VERSAILLES, 01 juillet 2024, n° 21VE03465](#)

---

## Discipline : illustration d'une sanction disproportionnée à l'encontre d'un agent alcoolisé

Dans un arrêt du 6 juin 2024, la Cour administrative d'appel de Nancy a annulé la sanction d'exclusion de deux ans d'un agent.

En l'espèce, l'intéressé s'était vu reprocher d'avoir perturbé un conseil municipal. En état d'ébriété, il avait été empêché d'entrer dans les locaux de la mairie par les agents de sécurité présents à l'entrée et le maire avait dû interrompre le conseil municipal. Le Maire lui reprochait également la suspension de son permis de conduire "pour des problèmes d'alcool".

En appel, les juges ont confirmé que l'attitude adoptée par l'agent en marge du conseil municipal, en dehors du service mais alors qu'il portait sa tenue de service et clamait sa qualité d'agent public, a jeté le discrédit sur l'administration et s'avère fautive. Néanmoins, ils ont considéré que ce discrédit était ponctuel et que les autres faits liés aux problèmes d'alcool de l'agent étaient trop anciens pour les inclure dans la sanction.

Dans ces conditions, compte tenu de la nature des fautes commises, de leur ancienneté et en l'absence d'antécédent disciplinaire de l'agent, les juges d'appel ont estimé comme en première instance, que la sanction litigieuse était illégale, considérant que son exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans était entachée d'erreur d'appréciation.

[CAA de NANCY, 06 juin 2024, n° 23NC01422](#)



Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

**Service juridique**

[conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr)

02 38 75 66 31/32

**Service parcours carrières et rémunération**

[carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr)

02 38 75 85 30

---

Retrouvez également nos dernières publications !

**Publications**

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut  
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous  
[Notre politique de confidentialité](#)



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret**

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - [www.cdg45.fr](http://www.cdg45.fr)

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)