



CENTRE DE GESTION DE
LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU LOIRET.



Novembre 2024

Actualité juridique du mois de novembre 2024

Une nouvelle juriste au CDG45 et un départ !

Afin de maintenir un niveau d'accompagnement au plus près de vos besoins et répondre aux plus de 5000 sollicitations à l'année, un troisième poste de juriste a été créé au sein du service juridique. Ainsi, depuis le 4 novembre dernier, nous avons le plaisir de compter parmi nous Mme Karine BOMPAS. Nous vous remercions de lui réserver le meilleur accueil.

Nous saluons également le départ au 20 décembre prochain de Mme Aurélie CARLIER qui prend de nouvelles fonctions auprès d'une autre collectivité. Nous tenions à la remercier très chaleureusement pour tout le travail accompli sur ces 7 dernières années au bénéfice des collectivités du Loiret.

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 de novembre, le service juridique du Centre de gestion a mis à jour l'étude et les modèles de documents relatifs aux emplois de direction dits emplois fonctionnels (DGS, DGA, DST)

Elles sont disponibles sous la rubrique : [les emplois fonctionnels](#)



TEXTES

Revalorisation des personnels des centres de santé municipaux ou intercommunaux

la loi n° 2023-1114 du 30 novembre 2023 de finances de fin de gestion pour 2023 renouvelle la dotation exceptionnelle de 8 millions d'euros aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, prévue pour la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres municipaux de santé. Un décret du 21 novembre 2024 expose les modalités de répartition de cette dotation.

[Décret n° 2024-1051 du 21 novembre 2024 relatif aux modalités de répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé](#)

Code général de la fonction publique (CGFP) - Début de la publication de la partie réglementaire

Un décret du 6 novembre 2024 procède à la publication des livres Ier et II de la partie réglementaire du CGFP, portant respectivement sur les droits, obligations et protection des agents ainsi que sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social.

Le décret modifie également les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.

[Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique](#)

D.G.A.F.P. - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2024

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié son rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Ce rapport 2024 dresse un bilan :

- de l'évolution de l'emploi public;
- des flux de personnels dans la fonction publique;
- des rémunérations dans la fonction publique;
- de la formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique d'État
- des conditions de travail dans la fonction publique.

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2024](#)



JURISPRUDENCES

Un candidat à un emploi public peut porter une marque sur le front liée à une pratique religieuse sans porter atteinte au principe de laïcité

Dans un arrêt du 18 octobre 2024, la Cour administrative d'appel de Paris a jugé que la candidature à un emploi public (en l'espèce de policier adjoint) d'une personne qui porte sur son front une marque visible, constituant une dermatose pigmentée, due à une pratique religieuse assidue, ne peut être regardée en tant que telle comme traduisant la volonté de l'intéressé de manifester ses croyances religieuses dans le cadre du service public. Par conséquent, la candidature de l'intéressé n'est pas incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité.

Dans un premier temps, la Cour a rappelé que *"si les agents de police bénéficient comme tous les autres agents publics de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière qui serait fondée sur leur religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses. Il appartient à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier le respect de ce principe au cours de la phase de recrutement d'un candidat ayant vocation à intégrer le service public de la police nationale. La circonstance que le préfet s'assure des garanties présentées par le candidat en vue de l'exercice de ses futures fonctions, notamment au regard du principe de laïcité, ne constitue pas par elle-même une discrimination à raison de ses convictions religieuses."*

La Cour a ensuite considéré en l'espèce que *"s'il est constant que la marque que porte M. B..., résultant de la friction générée par le contact régulier de son front avec le tapis de prière, constitue un signe de son*

appartenance religieuse, elle n'est que la conséquence physique d'une pratique religieuse exercée dans un cadre privé. En outre, en l'espèce, il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'elle aurait été recherchée à titre de signe distinctif. Dès lors, elle ne peut être regardée en tant que telle comme traduisant la volonté de l'intéressé de manifester ses croyances religieuses dans le cadre du service public. La seule circonstance que l'intéressé présente une "marque", ou que cette marque révélerait une pratique religieuse assidue, n'est pas à elle seule de nature à établir, contrairement à ce que soutient le ministre de l'intérieur en faisant valoir un risque de repli identitaire, que la candidature de M. C... serait pour ce motif incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité et qu'il ne présenterait pas les garanties requises pour l'exercice des fonctions envisagées. »

[CAA de Paris, 18 octobre 2024, n° 23PA02755](#)

Suspension en référé de congés menstruels accordés par plusieurs employeurs territoriaux

Le juge des référés du Tribunal administratif de Toulouse a considéré, par 3 ordonnances, en date du 20 novembre 2024, qu'en l'état de la réglementation applicable, une collectivité locale ou un établissement public local ne peut instituer un congé menstruel sous forme d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) faute de loi ou de décret le prévoyant.

Il convient d'attendre le jugement au fond du tribunal pour savoir s'il confirmera ou non la position du juge des référés.

[Le congé menstruel ne peut être instauré dans l'immédiat - Tribunal administratif de Toulouse](#)

Inadaptation au poste de travail et imputabilité au service d'une pathologie

Dans un arrêt du 12 novembre 2024, la cour administrative d'appel de Nancy a considéré que la preuve de l'imputabilité au service d'une pathologie peut résulter de l'inadaptation médicalement constatée du poste de travail de l'agent.

La Cour a tout d'abord rappelé qu'une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Elle constate ensuite que "les tableaux de maladies professionnelles visées aux articles L. 461-1 du code de la sécurité sociale ne mentionnent pas la pathologie dont souffre M. B... qui ne peut, dès lors, être présumée imputable au service. Il appartient donc à l'agent de démontrer que l'affection est essentiellement et directement causée par l'exercice de ses fonctions".

En analysant la situation, la Cour va estimer que l'agent a bien apporté cette preuve en démontrant le caractère inadapté de son poste:

"Ensuite, une étude du poste de travail occupé par M. B... au lycée Quelet de Valdoie a été réalisée à la demande de la région, au cours du mois de septembre 2018, par une équipe pluridisciplinaire associant le médecin de prévention, le chargé de mission du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la responsable prévention, la chargée de protection statutaire à la direction des ressources humaines et la secrétaire générale du lycée. Il ressort de cette étude qu'en dépit des conclusions du médecin de prévention qui, lors de la visite médicale du 16 octobre 2017, avait prescrit une reprise du travail de l'intéressé à mi-temps thérapeutique sans geste répétitif des membres supérieurs, prescription renouvelée le 22 mai 2018, il a été demandé à M. B... de nettoyer tous les jours les sols, tableaux et tables de sept salles de classe, à la serpillière, puis de s'occuper de nettoyer l'espace extérieur du lycée en ramassant papiers et mégots au moyen d'un balai, sans pelle ni pince, conformément à la fiche de poste, référencée BFC 1735, relative au poste d'agent d'entretien au lycée Quelet à Valdoie. Cette fiche indique notamment que des gestes répétitifs et des contraintes posturales sont attachés à ce poste lorsqu'il n'est pas aménagé. Par ailleurs, le rapport du médecin rhumatologue réalisé pour le comité médical du 5 septembre 2018 précise que le poste occupé par M. B... est difficilement compatible avec les restrictions préconisées par le médecin de prévention. A la suite de la réalisation de l'étude du poste de

travail, la présidente de la région Bourgogne-Franche-Comté a adressé au conseil de M. B... un courrier le 23 octobre 2018 indiquant que le poste de travail de l'agent est inadapté.

7. En conséquence, M B... doit être regardé comme apportant la preuve que sa maladie est essentiellement et directement causée par l'exercice de ses fonctions".

[CAA de Nancy, 12 novembre 2024, n° 20NC02882](#)

Interruption légale du traitement pour absence de service en cas de contrôle judiciaire

Dans un arrêt du 18 octobre 2024, le Conseil d'État a considéré que lorsqu'un agent fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire l'empêchant d'exercer ses fonctions, l'administration peut légalement interrompre le versement de son traitement pour absence de service fait. Dans une telle situation, elle n'est ainsi obligée ni de suspendre l'agent en cas de faute grave dans l'attente d'une mesure disciplinaire, ni de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emplois compatible avec les prescriptions du contrôle judiciaire.

La Haute juridiction administrative étend ainsi au contrôle judiciaire ce qu'elle avait déjà admis pour l'agent incarcéré (CE, 25 octobre 2002, n° 247175).

Le Conseil d'État a ainsi considéré que:

"Il résulte de ces dispositions que l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire peut suspendre un fonctionnaire ayant commis une faute grave mais doit, à l'expiration d'un délai de quatre mois, le rétablir dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par elle à son encontre, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Lorsque tel est le cas, l'autorité administrative peut le rétablir dans ses fonctions si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, ou, depuis la modification issue de la loi du 20 avril 2016, lui attribuer provisoirement une autre affectation ou procéder à son détachement, ou encore prolonger la mesure de suspension en l'assortissant, le cas échéant, d'une retenue sur traitement. Ces mêmes dispositions ne font cependant pas obligation à l'administration de prononcer la suspension qu'elles prévoient à l'encontre d'un agent empêché de poursuivre ses fonctions du fait de mesures prises dans le cadre d'une enquête ou procédure pénales, ni de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emploi, et ne l'empêchent pas d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement de son traitement pour absence de service fait, notamment dans le cas où il fait l'objet d'une incarcération ou d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions."

[CE, 18 octobre 2024, n° 470016](#)

Un état dépressif ne fait pas obstacle à une demande de démission

Dans un arrêt du 18 octobre 2024, la cour administrative d'appel de Marseille a considéré que l'état dépressif sévère dont souffre un agent public ne l'empêche pas, en l'absence de troubles sévères de discernement, de prendre de manière libre et éclairée la décision de démissionner de ses fonctions. En l'absence de tout vice de son consentement, l'agent n'est pas fondé à contester la légalité de la décision de son employeur public d'accepter sa démission.

Plus précisément, la Cour a estimé que:

"La requérante soutient devant la cour que sa démission ne résulte pas de sa volonté manifestée explicitement et émise librement et qu'elle ne peut pas être regardée comme ayant donné sa démission de manière libre et éclairée en raison de la dépression sévère dont elle souffre dans un contexte de souffrances au travail. Si le certificat médical établi par le médecin psychiatre de la requérante le 5 juin 2018, soit plus de cinq mois avant le courrier par lequel Mme A... a informé le centre hospitalier de sa volonté de démissionner, fait état d'un syndrome anxio-dépressif sévère qui s'est développé dans un contexte de souffrance au travail, stabilisé avec un arrêt de travail et un traitement adapté, et si le certificat établi le 12 avril 2022 par un médecin généraliste affirme, plus de trois ans après, que l'état dépressif sévère de l'intéressée l'empêchait de prendre conscience de son acte de démission, ces seules pièces, qui ne mentionnent pas de troubles sévères de discernement de l'agent, ne sont pas de nature à établir que son état de santé ne lui permettait pas de prendre de manière libre et

éclairée la décision de démissionner de ses fonctions. C'est donc à bon droit que les premiers juges, qui n'ont, contrairement à ce que soutient Mme A..., pas illégalement ajouté de condition pour l'application des dispositions de l'article 87 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ont écarté le moyen tiré de ce que la démission présentée par Mme A... serait entachée d'un vice de consentement. La requérante n'est donc pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, les premiers juges ont rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 10 décembre 2018. Elle n'est, par suite, pas non plus fondée à demander qu'il soit enjoint au centre hospitalier de la réintégrer dans ses fonctions à mi-temps".

[CAA de Marseille, 18 octobre 2024, n° 22MA01398](#)

CONTACTS

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

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

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

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