



Centre de Gestion  
De la Fonction Publique Territoriale du Var

# L'ACTUALITE JURIDIQUE STATUTAIRE

La veille juridique bimensuelle du CDG83 - Lundi 18 Mars 2024



## Emploi, organisation, formation



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



### Transformer l'administration publique

Stanislas GUERINI a abordé avec ses homologues européens le défi de l'attractivité de la fonction publique et de la fidélisation des agents publics. Le ministre a également animé une table-ronde pendant laquelle il a présenté la marque employeur de la fonction publique « Choisir le service public » lancée en juin 2023 et partagé sa vision du statut de la fonction publique. A ce titre, il a abordé les grandes orientations du projet de réforme de la fonction publique qu'il prépare pour le second semestre 2024.

[Lire la source](#)

### Brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs



Arrêté du 30 novembre 2023 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs.

[Lire la source](#)

### Fin anticipée d'une PPR

« Pour mettre fin de manière anticipée à la période de préparation au reclassement dont bénéficiait la requérante, le maire de la commune de Lyon et le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la métropole de Lyon se sont fondés sur la méconnaissance par Mme C des dispositions de cette convention du fait notamment de son défaut d'implication et de son attitude défiante dans le déroulement des actions de la période de préparation au reclassement. (...) Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, alors que les agissements reprochés à la requérante étaient contraires aux engagements prévus par la convention, le maire de la commune de Lyon et le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la métropole de Lyon ont pu à juste titre considérer que Mme C a commis des manquements caractérisés aux termes de la convention et, par suite, en prononcer la résiliation anticipée. » *Tribunal Administratif de Lyon, 5ème Chambre, 16 janvier 2024, 2209711*

[Lire la source](#)

À chacun sa solution.

Vous avez entre 15 et 30 ans ? Découvrez toutes les solutions pour votre avenir !

[Découvrir les actualités et services jeunes →](#)



## Déposez une offre de stage de seconde sur « 1jeune1solution » dès à présent !

Vous souhaitez faire découvrir vos métiers aux plus jeunes ? Depuis le 6 mars, il est possible de déposer sur la plateforme « 1jeune1solution » une offre de stage d'observation destinée aux élèves de seconde générale et technologique. Ce stage obligatoire doit s'effectuer entre le 17 et le 28 juin 2024 inclus.

### Comment s'organise l'accueil de l'élève ?

Les conditions d'accueil de l'élève sont inscrites dans une convention de stage signée par les responsables légaux de l'élève (ou par l'élève lui-même s'il est majeur), le chef de l'établissement d'enseignement scolaire et le responsable de la structure d'accueil. Le suivi de l'élève est effectué par un tuteur au sein de l'entreprise et par un professeur de l'établissement scolaire. Ce stage nommé « séquence d'observation » peut être de 2 semaines au sein de la même structure ou de 2 fois une semaine dans 2 structures différentes. Il est possible d'accueillir un élève, un petit groupe d'élèves ou un groupe classe dans votre entreprise.

[Lire la source](#)

## La mobilité interne pour une fidélisation vertueuse

Le 26 mars prochain, le Club RH de « La Gazette », organisé en partenariat avec la MNT et le CNAS à Orléans, vous propose un tour d'horizon des stratégies à adopter et des actions à mettre en œuvre pour une fidélisation vertueuse des agents.

*Développer la mobilité interne est un moyen de répondre aux difficultés de recrutement, mais aussi d'éviter l'usure professionnelle. Identification des aires de mobilité et des potentiels individuels, formation et accompagnement des agents, politique de rémunération... quels outils déployer pour anticiper les besoins, faciliter les changements de poste et positionner les « bonnes compétences aux bons endroits » ?*

[Lire la source](#)

# Carrières, instances paritaires, retraite

## Erreur matérielle créatrice de droit en matière d'échelon

« Les circonstances relevées par l'arrêt, que Mme A... ne pouvait légalement se voir accorder l'avancement d'échelon prévu par cette décision, que le GHU Paris psychiatrie et neurosciences s'était heurté à des difficultés dans la mise en œuvre de la réforme " PPCR " et qu'il n'a jamais rémunéré Mme A... au sixième échelon de la nouvelle grille indiciaire mentionné dans la décision du 2 janvier 2017 ne suffisent pas à faire regarder les mentions de l'échelon et de l'indice de rémunération figurant dans la décision du 2 janvier 2017 comme résultant, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celles-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressée. Par suite, en retenant que ces dispositions résultaient d'une pure erreur matérielle et n'étaient pas créatrices de droit au profit de l'intéressée, la cour administrative d'appel de Paris a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ».

*Conseil d'État N° 474779 – 22/02/2024*

[Lire la source](#)

## Illégalité du report de l'excédent ou du déficit horaire du temps de travail d'une année sur l'autre

« Les dispositions citées au point précédent fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, si elles permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6 du décret du 25 août 2000, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante. Le syndicat requérant est dès lors fondé à soutenir que les dispositions du guide de gestion du temps de travail qu'il conteste, prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante, méconnaissent les règles régissant le temps de travail des agents publics ».

*Conseil d'État N° 453669 – 26/02/2024*

[Lire la source](#)

## Réforme des sanctions disciplinaires, application dans le temps

Concernant la contestation d'une sanction disciplinaire d'une attachée territoriale d'abaissement de plusieurs échelons et l'entrée en vigueur postérieure de la loi du 6 août 2019 supprimant cette catégorie de sanction. « En apportant, par ces dispositions qui présentent un caractère indivisible, ces différentes modifications à l'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires, le législateur ne peut être regardé comme ayant entendu que soient infligées aux fonctionnaires ayant commis une faute des peines moins sévères que celles résultant des dispositions antérieurement en vigueur. Par suite, et en tout état de cause, les dispositions issues de l'article 31 de la loi du 6 août 2019 ne peuvent être regardées comme étant applicables au litige, au sens et pour l'application des dispositions de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958. »

*Conseil d'Etat, n° 461548, 05/03/2024*

[Lire la source](#)



## Le plafond du CET est relevé à 70 jours en 2024

Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale : le plafond du CET est relevé à 70 jours en 2024.

[Lire la source](#)

## Refus de renouvellement de DAS eu égard aux nécessités de service

« La CIREST justifie le refus de renouveler la décharge d'activité M. B... par les nécessités du service du contrôle de la collecte auquel il est affecté, qui se trouve en sous-effectif, deux agents de contrôle sur huit étant en congé de longue maladie ».

*Conseil d'État N° 491240 – 27/02/2024*

[Lire la source](#)

## Un CDD ne peut se transformer automatiquement en CDI

« Le contrat à durée déterminée conclu le 1er novembre 2019 entre M. B... et la commune de Sada n'a pas été transformé avant son échéance en un contrat à durée indéterminée et a donc pris fin le 31 octobre 2022. Dès lors, les conclusions de la demande de M. B... tendant à la suspension de la décision du 23 août 2022 par laquelle le maire de Sada a refusé le renouvellement de ce contrat étaient, dès l'introduction de cette demande le 31 janvier 2023, dépourvues d'objet et par suite irrecevables. Elles ne peuvent par suite qu'être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, l'ensemble de ses conclusions aux fins d'injonction ».

*Conseil d'État N° 472075 – 26/02/2024*

[Lire la source](#)

## Transfert d'activité du secteur privé vers le secteur public Obligation pour l'employeur public de proposer un contrat de droit public aux salariés

Cette décision concerne la reprise en gestion directe par une commune de centres de loisirs jusque-là gérés par une association. La Cour rappelle qu'il « résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat. » Or, « la commune... avait refusé de reprendre la salariée qui occupait le poste de directrice, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement. [...] le contrat de travail de la salariée ayant été transféré de plein droit à la commune, ... celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui avait été transférée ... les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation. » *Cour de Cassation, 6 mars 2024, n°22-22.315*

[Lire la source](#)

## Dispositif de retraite progressive et droit à l'information

« La communication et l'information sont des piliers de l'action de la sécurité sociale et une garantie du service public. C'est pourquoi l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale instaure un droit à l'information gratuit pour tous les assurés sur le système de retraite par répartition. Cette information est disponible dès 35 ans, ou de manière anticipée si l'assuré en fait la demande. Elle permet de retracer l'ensemble de la carrière du concerné afin d'évaluer les droits acquis et d'envisager, à partir d'hypothèses d'évolutions raisonnables, le montant de la pension auquel celui-ci peut prétendre selon la date de sa demande de liquidation de ses droits à pension. Ces projections permettent donc à l'assuré de prendre connaissance, en amont de sa demande, du montant prévisionnel de sa retraite ainsi que des différents dispositifs existants en vue d'améliorer sa pension future, notamment les possibilités de retraite progressive, cumul emploi-retraite et de surcote, et de décider en pleine connaissance de cause de sa date d'entrée en jouissance de ses droits à pension. Aux termes de l'article D. 161-2-1-2 du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires d'une retraite progressive n'entrent pas dans le champ de ce droit à l'information automatisé et disponible en ligne. Ceci n'exclut toutefois pas les assurés d'un droit à accéder à une information personnalisée auprès de leur caisse d'affiliation, les conseillers des caisses étant à même de les renseigner. Toutefois, compte tenu de la réforme de ce dispositif par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023, dont il est attendu qu'elle permette un accès à un volume beaucoup plus large d'assurés, le Gouvernement envisagera, dans le cadre de la future période de contractualisation du groupement d'intérêt public Union retraite chargé de la mise en œuvre du droit à l'information, leur inclusion dans le droit à l'information de droit commun. » *Assemblée Nationale - R.M. N° 7876 - 20/02/2024*

[Lire la source](#)

## Retraite progressive une circulaire à venir pour la FPT

Réponse ministérielle à la QE n°12373, publiée le 02/01/2024

[Lire la source](#)

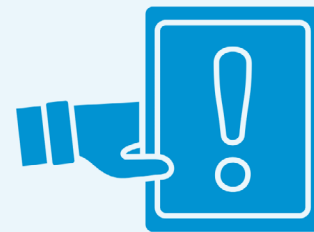
# Parcours de formation

Professionnalisation de la filière RH

Livret 5 : Comprendre l'objet et les enjeux des statuts particuliers

Parcours de professionnalisation de la filière RH : publication du livret "Comprendre l'objet et les enjeux des statuts particuliers"

[Lire la source](#)



## Insubordination et manquements faute d'un policier municipal

« Il ressort d'une note interne du 25 avril 2019, cosignée par le chef de la police municipale et son adjoint, que M. F... a tenu, à l'occasion d'une réunion de travail le 8 avril 2019, des propos déplacés et menaçants à l'encontre de son supérieur, M. C..., tels que : " Si on me donne l'ordre d'intervenir et que je pense être en danger, je t'enfonce ". Par ailleurs, le brigadier-chef principal, M. B..., a rédigé un rapport du 11 juin 2019 dont il ressort que M. G..., avec qui il patrouillait pendant un week-end, a vivement contesté ses interventions, donnant lieu ou non à des verbalisations, en tenant des propos très critiques. Le 12 juin 2019, M. E..., convoqué par le chef de la police municipale, a réitéré ses critiques sur la manière d'intervenir de son supérieur hiérarchique sans remettre en cause sa manière de concevoir son positionnement et son comportement en service. Ainsi, M. G... doit être regardé comme ayant fait preuve d'insubordination, comme le confirment les rapports de ses supérieurs, produits au dossier, qui relatent des faits précis et concordants. (...)

D'autre part, il ressort des pièces du dossier que M. F... a, le 26 août 2019, bousculé une collègue lors d'une intervention sur une rixe et en lui assénant les propos suivants : " Tu n'es pas assez costaud pour intervenir avec tes 20 kilos toute mouillée et tu n'es qu'une ATPM. Tu n'avais rien à faire là " et que, revenu dans le véhicule de service, il a donné un violent coup de volant pour se garer, ce qui a provoqué une blessure à la tête et à l'oreille de sa collègue assise dans le véhicule. De tels faits constituent une agression envers une collègue, et sont gravement fautifs.

Si M. F... fait état de son expérience professionnelle, de son absence d'antécédent disciplinaire ainsi que de diverses certifications, la gravité des faits, leur caractère répété, justifient, eu égard à ses fonctions de policier municipal, la sanction d'exclusion définitive du service, laquelle a au demeurant fait l'objet d'un avis favorable rendu à l'unanimité par le conseil de discipline. Le moyen tiré du caractère disproportionné de la sanction en litige doit être écarté. *CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 13/02/2024, 22BX00301*

[Lire la source](#)



8  
MARS  
2024



## Premier Index de l'Égalité Professionnelle dans la fonction publique

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP, s'impose en 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l'État). Les résultats des premiers index de l'égalité professionnelle se rapportant à l'année 2022 ont été publiés par les ministères et leurs établissements publics administratifs (EPA) sur leurs sites internet. Tous les ministères et la plupart de leur EPA obtiennent une note supérieure à la cible de 75 points (sur 100).

Les index des employeurs des fonctions publiques territoriales et hospitalières seront publiés à compter de septembre 2024.

[Lire la source](#)

## Égalité salariale, les dernières recommandations de la Défenseure des droits pour lutter contre les discriminations

1. Respecter l'obligation légale de mise en place de plans d'action : depuis 2019 La fonction publique est également soumise à l'obligation de produire des plans d'action depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. pour les CT et EPCI>20Khab : L 132-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, sont autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la fonction publique. En cas d'absence d'élaboration du plan d'action avant le 31 décembre 2020 ou de non-renouvellement du plan, une pénalité d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels a pu être prononcée à l'encontre de l'administration en situation de carence. Le Comité européen des droits sociaux a estimé en février 2020 que la France contrevenait à l'article 20.c de la Charte des droits fondamentaux en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.

2. Améliorer l'index égalité : l'index a été étendu aux trois versants de la fonction publique par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cet index doit s'appliquer à l'ensemble des administrations : départements ministériels, établissements publics de l'État et, dès 2024, aux régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics. Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes décret a défini les six indicateurs constituant cet index;

3. Garantir le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » : Venant prolonger le principe plus connu, « un salaire égal pour un travail égal », le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » tient compte de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire du fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents. Ce principe s'applique au secteur privé comme au secteur public et fait l'objet de jurisprudences développées par la CJUE et la Cour de cassation, qui ont reconnu la valeur comparable d'emplois sous-valorisés et pu imposer des rattrapages salariaux en faveur de femmes

4. Lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser l'effectivité de l'éducation à la sexualité dès le plus jeune âge ;

5. Favoriser la mixité des filières scolaires et professionnelles en luttant notamment contre les stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire des filles comme des garçons ;

6. Sanctionner et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste (qui constituent des formes de harcèlement discriminatoire), notamment dans les secteurs historiquement peu féminins ;

7. Mettre en place de façon effective les dispositifs de signalement et d'enquête internes sur les situations de discriminations fondées sur le sexe ;

8. Améliorer le dispositif de l'action de groupe afin de lui assurer une réelle portée<sup>46</sup> ;

9. Lutter contre les discriminations liées à la grossesse et à la situation de famille, et favoriser une parentalité égalitaire à travers notamment l'allongement du congé paternité<sup>49</sup> et l'amélioration des politiques d'accueil de la petite enfance.

[Lire la source](#)

## L'offre du CNFPT pour l'égalité professionnelle femme-homme

«La problématique de l'égalité femmes/hommes s'impose bien au-delà de cette journée du 8 mars dans l'ensemble des champs d'intervention et des politiques publiques relevant des compétences des collectivités territoriales. Le CNFPT accompagne les collectivités dans leur rôle de promotion de l'égalité femmes - hommes mais aussi en tant qu'employeurs, sur un plan strictement RH. [...] Le CNFPT s'engage en faveur de cette thématique à travers des partenariats nationaux notamment avec l'Agence nationale de cohésion des territoires pour la mise en œuvre d'actions communes contribuant à l'égalité dans les territoires ; avec le Défenseur des droits pour la promotion de l'égalité et notamment la diffusion du MOOC « les discriminations : comprendre pour agir ».

[Lire la source](#)

## 117 lauréats pour le fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2024

Initialement dédié à la fonction publique d'État, le FEP est ouvert depuis 2022 aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. Cette année, les projets déposés par la fonction publique territoriale sont supérieurs à ceux de la fonction publique d'État.

« Cette année, les projets déposés par la fonction publique territoriale sont supérieurs à ceux de la fonction publique d'État.

Pour l'année 2024, 190 projets, contre 107 en 2023, ont été déposés par des employeurs des trois versants de la fonction publique (79 pour la FPT, 74 pour la FPE et 37 pour la FPH). Exemple de projet :

Le projet « En réseau, Collectivités et CDG bretons : Enjeux et actions » du Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) 35 a présenté un projet partenarial pour ses agents et ceux des autres collectivités dont elle dépend visant à aborder à grande échelle la culture égalitariste dans le département d'Ille et Vilaine.»

[Lire la source](#)

# Rémunérations, charges sociales, cotisations

## Police Municipale

Refont du régime indemnitaire, les négociations entre les organisations syndicales et le ministère des Collectivités territoriales et de la Ruralité sont finalisées. Prochaine étape, le 27 mars, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

[Lire la source](#)

## Concours et examens professionnels

### Exigence de titres ou de diplômes requises des candidats

L'article L. 325-25 du code général de la fonction publique permet que les statuts particuliers puissent déroger à la règle qu'il pose de vérification des conditions d'admission à concourir à la date de la première épreuve ou de la date de la première réunion du jury ou de l'instance de sélection. Ainsi, ces dispositions ne font pas obstacle à ce que ...le pouvoir réglementaire autorise les élèves en cours de scolarité de la dernière année du cycle permettant l'obtention des diplômes ou titres exigés pour le recrutement dans le corps des ingénieurs de l'industrie et des mines à candidater au concours externe, dès lors que la détention de ces titres et diplômes sera vérifiée à la date de la nomination dans le corps. [...] le principe d'égalité...n'interdit pas d'imposer des exigences de nature différente, notamment de titres et de diplômes, aux candidats se présentant par des voies d'accès différentes au recrutement au sein d'un corps, dès lors que cette différence de traitement est en rapport avec l'objectif poursuivi consistant, en l'espèce, à élargir le vivier des candidats en vue de pourvoir à des besoins croissants de recrutement dans ce corps.

CE, 07/03/2024, n°492303

[Lire la source](#)



## Prévention des risques, santé

### Refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident d'un fonctionnaire faisant référence à des éléments couverts par le secret médical

« Le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l'excès de pouvoir d'exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité. Il suit de là qu'en jugeant inopérant le moyen tiré de l'irrégularité de la motivation de la décision litigieuse en ce qu'elle ferait mention d'éléments permettant d'en déduire la nature de la pathologie dont souffre Mme B..., la cour administrative d'appel de Lyon n'a pas commis d'erreur de droit ». *Conseil d'État, 16/02/2024, N° 467533*

[Lire la source](#)

### Absence d'imputabilité au service d'un syndrome anxio-dépressif d'une DGS

« Le comportement de celle-ci, caractérisé notamment par un management particulièrement exigeant et directif, a été source d'une situation tendue au sein de la commune ainsi que de stress et de souffrance pour certains agents de la commune. Ce comportement doit être regardé, dès lors, compte tenu du rôle primordial d'une directrice générale des services dans la direction et l'animation des services de la commune, comme la cause déterminante du développement d'un contexte de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause. Il constitue ainsi un fait personnel de nature à détacher la maladie du service ». *CAA de NANTES, 3ème chambre, 24/03/2023, 21NT02414*

[Lire la source](#)

### CSFPT du 28/02/2024

Présentation et vote du rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique territoriale (DUERP). Il en ressort que les problématiques touchant aux conditions de travail sont encore insuffisamment prises en compte dans ce dispositif qui souffre par ailleurs d'une appropriation encore partielle, à en juger par le taux de réalisation du DUERP.

[Lire la source](#)



### Discrimination résultant d'une mise au placard à la suite d'un congé maternité

« Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Pour les mêmes motifs que ceux exposés au point 5. du présent arrêt, Mme B... doit être regardée comme établissant des faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ». *CAA de PARIS, 2ème chambre, 14/02/2024, 22PA03916*

[Lire la source](#)





## Faux en écriture publique

« Tout écrit qui atteste un droit ou un fait rédigé dans l'exercice de ses attributions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, constitue une écriture publique au sens de l'article 441-4 du code pénal. Tel est le cas notamment d'un courrier, argué de faux, adressé par le maire d'une commune, personne exerçant une fonction publique, à la commission d'accès aux documents administratifs. Encourt par conséquent la censure la cour d'appel ayant déclaré irrecevable une plainte avec constitution de partie civile dénonçant de tels faits, aux motifs de l'absence de plainte simple préalable, de classement sans suite ou de l'expiration du délai de trois mois suivant la plainte simple, cette dernière n'étant pas exigée lorsque les faits dénoncés sont de nature criminelle, alors que la falsification frauduleuse d'un tel document, dans les conditions de l'article 441-1 du code pénal, si elle est établie, est susceptible de constituer le crime de faux en écriture publique commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ». *Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 10 janvier 2024, 22-87.605*

[Lire la source](#)

## Proposition de loi portant création d'un statut de l' élu local

Adoptée à l'unanimité par le Sénat le 04/03/2024. Le Sénat a modifié la proposition de loi afin notamment de simplifier le mécanisme de déclaration des dons, avantages et invitations, dont la valeur dépasse 150 euros, reçus par les élus locaux qui devront renseigner un registre tenu par leur collectivité territoriale et préciser les conditions d'appréciation de la prise illégale d'intérêt définie à l'article 432-12 du code pénal, en exigeant que l'intérêt en cause soit suffisant pour peser sur l'impartialité de la décision, excluant qu'un intérêt public puisse être constitutif de l'infraction et délimitant le champ des intérêts familiaux et affectif susceptibles d'être concernés.

[Lire la source](#)

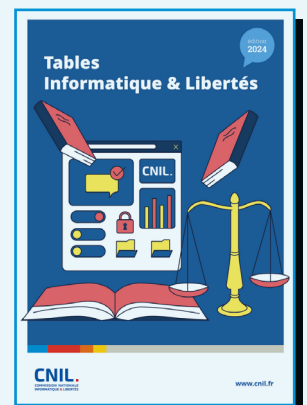
## Autres

### La protection des données vue par la CNIL

La CNIL a publié sa doctrine ainsi que de la jurisprudence dans un document intitulé « Tables Informatique et Libertés ». Ce document a pour objectif de rassembler, sous forme de résumés, l'essentiel de la jurisprudence et des décisions pertinentes de la CNIL en matière de protection des données à caractère personnel.

*Les thématiques abordées sont : Les dispositions générales, - Les règles principales, - Les autres règles incombant aux responsables du traitement et aux sous-traitants, - Les droits des personnes, - Les transferts, - Les règles spéciales et les applications du RGPD selon les secteurs d'activité, - Les actes administratifs encadrant les traitements publics, - Les règles applicables aux décisions de la CNIL, - La coopération européenne.*

[Lire la source](#)



Pour contacter le service juridique du CDG 83, une boîte mail est à la disposition des collectivités [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)

Retrouvez toute l'actualité juridique sur notre site [www.cdgvar.fr](http://www.cdgvar.fr)