1 - JURISPRUDENCE - La disponibilité d'un agent n'empêche pas l'exercice du pouvoir disciplinaire

Lien : CAA Paris, 04 novembre 2022, n°21PA04761

Faits : Mme D, aide à domicile, est une agente placée en disponibilité. Pendant cette période, elle a accepté le leg consenti par l'une des personnes dont elle avait la charge. La présidente du CCAS de la commune, autorité territoriale dont dépendait Mme D, a engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de cette dernière pour la sanctionner au regard de ces faits d'espèce.

Argumentation de la Cour : La loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, aux termes de son article 56, prévoit que les fonctionnaires placés, notamment en disponibilité, font l'objet de décisions prises par l'autorité territoriale lorsque cela concerne leurs positions statutaires. L'article 89 de cette même loi précise encore que le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale, et ce après avis de la CAP siégeant en conseil de discipline.

Solution : Le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des positions prévues à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984, notamment la disponibilité. Par ailleurs, même en disponibilité, ce dernier reste soumis aux obligations qui découlent de son statut.

Ce qu'il faut retenir : **Même en disponibilité, un fonctionnaire peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et reste soumis aux obligations statutaires de tout agent public.**

2 - JURISPRUDENCE – Un courrier d'information de non-renouvellement d'un CDD peut valoir décision

Lien : Tribunal administratif de Toulon, 18 novembre 2022, n°2102602

Faits : Mme X a été recrutée le 3 mars 2014 par le Département du Var en tant qu'agent contractuel de droit public pour exercer des fonctions de psychologue. Son contrat a fait l'objet de plusieurs renouvellements. Par un courriel en date du 10 novembre 2020, elle demande à bénéficier d'un CDI de droit public. Toutefois, par un courrier du 27 juillet 2021, le Département l'informe de son intention de ne pas renouveler son contrat. Celui-ci prendra donc fin le 31 octobre 2021. Il y est alors précisé que : « *votre contrat d'engagement à durée déterminée ne sera pas renouvelé et prendra fin le 31 octobre 2021 au soir* ».

Procédure : Mme X décide de saisir la juridiction administrative pour annuler la décision du Département du 27 juillet 2021. Or, le Département affirme que la requête est irrecevable puisque ledit courrier n'était qu'une déclaration d'intention et non une décision susceptible d'avoir des effets de faire grief.

Solution de la Cour : Eu égard aux termes dans lesquels le courrier a été rédigé, et en l'absence de toute décision ultérieure, le tribunal juge que le courrier doit bien être regardé comme une décision de non-renouvellement du contrat et non pas comme une simple information de la collectivité de son intention de ne pas renouveler le contrat.

Ce qu'il faut retenir : **Le courrier de la collectivité informant le titulaire d'un CDD de droit public de son souhait de ne pas renouveler ledit contrat peut être regardé comme une décision faisant grief, et donc, susceptible d'être portée devant une juridiction administrative.**

CDG 34
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

3 - CONTROLE DE CONSTITUTIONNALITE – Le Conseil constitutionnel valide l'exonération partielle d'impôt sur le revenu des indemnités d'une rupture conventionnelle

Lien : Conseil constitutionnel, n°2022-1033 QPC, 27 janvier 2023

C'est à l'occasion d'une QPC (cf. *Veille juridique n°1*) que le Conseil constitutionnel a déclaré conformes à la Constitution les dispositions du Code général des impôts (article 80 duodecies) qui prévoient une exonération partielle d'impôts sur le revenu pour les agents ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle uniquement, et non pour ceux ayant été licenciés.

En effet, aux termes de cet article, seules les indemnités des agents publics ayant obtenu une rupture conventionnelle peuvent être partiellement exonérées. Si les membres du Conseil ont reconnu que cela impliquait une différence de traitement avec les agents licenciés, ils soulignent que cette différence se justifie par une différence de situation. En effet, selon eux, les agents qui conviennent avec leur employeur des conditions de cessation de leur activité ne sont pas placés dans la même situation que l'agent ayant fait l'objet d'une décision de licenciement.

Par ailleurs, il a rappelé que les salariés du secteur privé et les agents publics étant soumis à des régimes juridiques différents au regard des règles de licenciement, il était possible au législateur de prévoir une telle exonération à ces seuls salariés sans méconnaitre le principe d'égalité devant la loi.

L'ACTU BONUS :

COVID-19 :

FIN DES ASA POUR LES AGENTS VULNÉRABLES

La DGAFP a annoncé que les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents publics reconnus personnes vulnérables et présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 prendront fin le 28 février 2023. C'est donc aux employeurs d'anticiper cette nouvelle mesure par la mise en place de toute mesure nécessaire.

Pour rappel, le 1er février prenaient fin également :

La suspension du jour de carence pour les agents positifs à la Covid-19,
L'isolement systématique des agents positifs,
La réalisation d'un test pour les cas contacts.

CDG 34
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT