

Le Service juridique du CDG 45 vous présente l'actualité juridique de la semaine du 1^{er} avril 2019

JURISPRUDENCES

Licenciement pour inaptitude physique des agents à temps non complet < 28h

La Cour administrative d'appel de Nancy a rappelé que le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire territorial dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires implique la réunion de deux conditions : le fonctionnaire doit avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et le comité médical départemental doit avoir conclu à l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi.

↳ [CAA de Nancy, 17 janvier 2019, n° 18NC00138](#)

Suspension d'un policier municipal pour exercice de ses fonctions depuis le centre de vidéosurveillance

Un policier municipal a été suspendu pour avoir dressé vingt procès-verbaux d'infraction aux règles de stationnement, alors qu'il n'était plus en patrouille sur la voie publique et avait réintégré les locaux de l'hôtel de ville. Interrogé sur ces faits au cours d'un entretien l'agent a reconnu avoir dressé ces procès-verbaux à partir de l'hôtel de ville, après s'être introduit dans le centre de vidéo-protection urbaine de la ville pour relever, par le biais des caméras implantées sur certaines rues du territoire de la commune, les immatriculations de véhicules en stationnement gênant.

La Cour relève que l'accès au centre de vidéo-protection est réservé aux seuls agents spécialement habilités à cet effet, dont le nom est indiqué sur la porte et que le système de vidéo-protection qu'il abrite n'a été autorisé qu'aux seules fins d'assurer la sécurité des personnes, la prévention des atteintes aux biens, la protection des bâtiments et la régulation du trafic routier. Or, eu égard à ses fonctions de gardien de police municipale, l'agent ne pouvait pas ignorer qu'il ne disposait pas d'une habilitation à pénétrer dans ces locaux et que ce système ne pouvait être utilisé pour la répression d'infractions aux règles de stationnement.

La Cour estime donc que les faits reprochés, et reconnus par l'agent, présentaient un caractère de vraisemblance et de gravité suffisants pour justifier la mesure de suspension de fonctions.

↳ [CAA de BORDEAUX, 7 mars 2019, n° 17BX00744](#)

Imputabilité au service d'un syndrome dépressif

Dans un arrêt, le Conseil d'Etat est tout d'abord venu indiquer 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.

Il précise en outre que l'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de l'agent n'interdit pas de reconnaître l'imputabilité au service d'une affection, en l'espèce un syndrome dépressif. Il appartient en effet au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée. Dans cette affaire, le syndrome dépressif a été reconnu comme imputable au service.

↳ [CE, 13 mars 2019, n° 407795](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Rappel – lien hiérarchique DGS/service de police municipale

Le directeur général des services d'une commune est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Dans ces conditions, si le code de la sécurité intérieure, dans ses articles L. 511-1 et R. 515-5, comme le code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou du chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur général des services, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé le directeur ou le chef de service de police municipale. Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale de rendre compte de leur mise en œuvre au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.

[QE n° 8990, JO Sénat du 21 février 2019](#)

VOS JURISTES VOUS REPONDENT

Qu'est-ce que le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

Les agents publics peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A ce titre, ils peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer. Le congé accordé par validation ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé pour VAE est présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant au fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, le Maire ou le Président fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, le fonctionnaire et les organismes intervenants.

Le CNFPT propose un dispositif complet d'information sur la VAE dans la fonction publique territoriale, sous forme de plaquette, de fiches, clips animés ainsi que des liens vers les organismes.

[Des outils pour réussir sa démarche de VAE | Le CNFPT - National](#)

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-78-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30