



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Formation professionnelle



TEXTES OFFICIELS

- Transformation de la prime de revalorisation en complément de traitement indiciaire
- Revalorisation des agents de catégorie B
- Dispositions relatives aux contractuels de droit public
- Indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat
- Élargissement du congé de proche aidant
- Revalorisation du SMIC



JURISPRUDENCES

- Conformité à la Constitution des 1607 heures
- Inéligibilité des agents en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie aux comités sociaux territoriaux
- Droit souple: l'interprétation du droit n'est pas susceptible de recours
- Secret médical : interdiction de demander à un agent les motifs de son arrêt de travail
- Illustration d'une révocation proportionnée



DOSSIER D'ACTUALITÉ : FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Action de formation

Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail. Les modalités seront déterminées par voie d'arrêté ministériel.

Les actions de formation comprennent notamment les actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité, la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial, la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial, Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

Formation renforcée

En vue de favoriser leur évolution professionnelle, certains fonctionnaires peuvent bénéficier de dispositifs prioritaires ou de conditions dérogatoires d'accès aux actions de formation. Sont concernés :



Agent public occupant un emploi de catégorie C, n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre de niveau 4 (baccalauréat)



Agent public en situation de handicap



Agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle, à un risque d'usure



Congé de formation professionnelle

Porté à **5 ans** pour l'ensemble de la carrière (*contre 3 ans dans les conditions de droit commun*)

L'indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité est portée à **24 mois** dans les conditions suivantes :

- **100%** du traitement brut pendant 12 mois,
- **85%** du traitement brut pendant les 12 mois restants.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférent à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris (*contre une indemnité de 85% du traitement brut dans les conditions de droit commun*)

Obligation de servir qui ne peut excéder trente-six mois (*le triple de la période d'indemnisation dans les conditions de droit commun*)

Congé pour bilan de compétences

La durée du congé pour bilan de compétences est portée à **72 heures du temps de service** (*contre 24 heures dans les conditions de droit commun*)

L'agent pourra de nouveau solliciter un congé pour bilan de compétences dans un délai de **3 ans** (*contre 5 ans dans les conditions de droit commun*)

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Le congé accordé ne peut excéder, annuellement, **72 heures du temps de service** (*contre 24 heures dans les conditions de droit commun*)

Alignement des droits des contractuels sur ceux des fonctionnaires

L'agent contractuel bénéficie, dans les mêmes conditions que le fonctionnaire :

- Du congé de formation,
- Du congé pour bilan de compétences,
- Du congé pour validation des acquis de l'expérience,
- Du congé de transition professionnelle



Congé de transition professionnelle

Le fonctionnaire pouvant bénéficier d'une formation renforcée (article L422-3 du CGFP) peut à sa demande ouvrir droit à un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :

- D'une durée égale ou supérieure à cent-vingt heures sanctionnée par une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique mentionné à l'article L6113-6 du code du travail ;
- D'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Le bénéficiaire du congé est en position d'activité. Il conserve son traitement brut, et le cas échéant le SFT. Les primes et indemnités peuvent être maintenues.

La collectivité prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond, voire les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

Accompagnement personnalisé

Chaque employeur public, pour les agents qu'il emploie, et chaque centre de gestion pour les agents relevant de sa compétence, élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier. Ce document doit prévoir :

- Les modalités d'accès aux offres,
- Les ressources et les outils pouvant être mobilisés,
- Les dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de plan individuel de développement des compétences,
- Les modalités d'accès adaptées aux agents pouvant bénéficier des formations renforcées.

Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à information au comité social compétent.



Parmi les dispositifs individuels et collectifs susvisés, sont introduits par le décret :

Bilan de parcours professionnel

Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel

Plan individuel de développement des compétences

Conception et mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus des deux parts.

Le plan individuel peut s'appuyer sur la synthèse élaborée à l'issue du bilan de parcours professionnel.

Réalisé à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent
Lorsqu'un agent ouvrant droit aux actions de formation renforcée bénéficie d'un de ces dispositifs, le référent handicap en est informé.

Un arrêté ministériel devra définir les modalités de mise en œuvre.

Période d'immersion

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs publics ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre deux et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

La mise en œuvre de cette période donne lieu à une convention. Le bénéficiaire est considéré comme étant en mission. La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions sont entrées en vigueur le 25 juillet 2022. Certaines dispositions nécessitent cependant la publication d'arrêtés ministériels.



TEXTES OFFICIELS : TRANSFORMATION DE LA PRIME DE REVALORISATION EN COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

Le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 instaure, pour certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative, une prime de revalorisation dont le montant équivaut au complément de traitement indiciaire instauré par le décret du 19 septembre 2020.

L'article 44 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative transforme cette prime de revalorisation, laissée à la libre appréciation de chaque collectivité territoriale, en complément de traitement indiciaire qui s'impose et devient un élément de rémunération obligatoire.

Un décret d'application devrait paraître pour fixer les modalités du versement du complément de traitement indiciaire, rétroactivement à compter du 1er avril 2022. La rétroactivité du versement du complément de traitement indiciaire ne se cumule pas le cas échéant avec la prime de revalorisation.



POUR ALLER PLUS LOIN...

L'Actus RH [n°78](#) mentionne le cadre juridique de la prime de revalorisation alors que le [n°71](#) mentionne le cadre juridique du complément de traitement indiciaire.

Le service juridique du Centre de Gestion procèdera à une étude détaillée de la réglementation en vigueur dès la publication du décret attendu.



TEXTES OFFICIELS : REVALORISATION DES AGENTS DE CATÉGORIE B

Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale

Deux décrets du 31 août 2022 procèdent à la revalorisation de la carrière des agents de catégorie B dans la fonction publique territoriale.

Le décret n°2022-1200 modifie la structure de carrière de différents cadres d'emplois de catégorie B, en réduisant la durée de certains échelons et de grades.

Les grades relevant du B2 comportent dorénavant 12 échelons, contre 13 auparavant.

Le décret n°2022-1201 du 31 août 2022 modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Les arrêtés portant revalorisation des fonctionnaires concernés sont directement téléchargeables sur AGIRHE. Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le nouveau barème des traitements disponible par circulaire 2022-14.

Contrairement aux fonctionnaires, les agents contractuels ne déroulent pas une carrière. Ils ne bénéficient donc pas d'avancement d'échelon ou d'avancement de grade.

Conformément à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La rémunération est fixée librement par l'autorité territoriale, qui doit cependant veiller à une cohérence de l'indice retenu avec ceux en vigueur pour le grade de référence. La rémunération est déterminée :

- Soit en référence à un indice compris entre le premier et le dernier indice du grade,

Dans cette hypothèse, il convient de vérifier si l'indice ne se situe pas en dessous de l'indice du 1er échelon. Le cas échéant, un avenant au contrat portant modification de la rémunération doit être proposé à l'agent.

- Soit en référence à un échelon,

Dans cette hypothèse, la collectivité doit strictement suivre les reclassements indiciaires. Si un nouvel indice est retenu pour l'échelon de référence, un avenant au contrat portant modification de la rémunération doit également être proposé à l'agent.



TEXTES OFFICIELS : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Harmonisation – Le décret du 12 août 2022 permet d'actualiser les dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public pour tenir compte de l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique. Il aligne les droits des agents contractuels sur ceux des fonctionnaires, notamment en ce qui concerne les droits à congés.

Procédure de recrutement – Lors de la procédure de recrutement d'un agent contractuel, l'autorité territoriale peut recourir à la visio-conférence pour l'organisation des entretiens.

Mentions au contrat – Le contrat doit dorénavant expressément préciser l'identité des parties, ainsi que le ou les lieux d'affectation. Les autres mentions obligatoires restent inchangées.

Indemnisation des congés annuels – Dorénavant, la démission ouvre droit à l'indemnisation des congés annuels non pris, lorsque, du fait de l'administration ou pour raison de santé, l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

Licenciement - Aucun licenciement ne peut intervenir lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés liés à la parentalité (maternité, paternité, naissance, adoption...), ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Suspension – En cas de faute grave, le contractuel peut être suspendu par l'autorité territoriale. La durée de cette suspension ne peut excéder celle du contrat.

L'agent suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. L'agent qui de ce fait n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération. Il continue cependant de percevoir les prestations familiales.

En cas de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou de mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

Discipline – un délai de prescription de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective des faits est introduit.

Deux nouvelles sanctions peuvent être prononcées :

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours, ne nécessitant pas l'avis du conseil de discipline,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée.

L'exclusion temporaire est privative de rémunération et peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

L'agent ayant fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à 3 jours peut, après 10 ans de services effectifs à compter de la date de la sanction, introduire une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Le refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période;

Congé parental	Octroi par période de 2 à 6 mois ; demandes de renouvellement adressées un mois avant l'expiration du congé ; la durée du congé parental est prise en compte, pour une durée de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de service effectif exigés dans certains cas
Congé pour élever un enfant	L'agent contractuel disposant d'un an d'ancienneté peut bénéficier d'un congé pour élever un enfant de moins de 12 ans (contre 8 auparavant)
Congé pour convenances personnelles	L'agent en CDI peut bénéficier d'un congé pour convenances personnelles pour une durée maximale de cinq ans (contre trois ans auparavant)
Congé pour créer ou reprendre une entreprise	L'autorité territoriale doit apprécier la compatibilité du projet avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes
Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel	Lorsque le contrat est d'une durée au moins égale à 18 mois, renouvellements compris, ce congé peut être accordé pour une durée inférieure ou égale à soixante-jours sur une période de douze mois consécutifs



TEXTES OFFICIELS : INDEMNITÉ DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret du 1er août 2022 prolonge pour l'année 2022 le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Conformément à l'arrêté pris le même jour, pour la période de référence du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en oeuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

- taux de l'inflation : +4.36%
- valeur moyenne du point en 2017: 56,2044€
- valeur moyenne du point en 2021: 56,2323€.

Pour rappel, le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Cette indemnité a pour objectif de compenser des situations de perte du pouvoir d'achat.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Une fiche pratique réalisée par le service juridique du Centre de Gestion de la Marne précise les modalités de mise en œuvre de cette obligation : [Fiche GIPA](#)

Par ailleurs, au regard de la complexité du calcul, le Ministère chargé de la fonction publique a mis en ligne un simulateur de calcul de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat : [Simulateur](#)



TEXTES OFFICIELS : ÉLARGISSEMENT DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

Le congé de proche aidant était accordé lorsqu'un proche de l'agent présentait un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité nécessitant une présence.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a supprimé la référence à la notion de "gravité" afin d'élargir ce congé aux aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Le décret du 22 juillet 2022 précise que le congé de proche aidant peut être demandé en joignant, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

- la majoration pour aide constante d'une tierce personne accordée aux titulaires de pensions d'invalidité ou de vieillesse ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne en cas d'incapacité permanente suite à un AT-MP ;
- la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne pour les fonctionnaires dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- la majoration attribuée aux fonctionnaires de l'Etat et aux magistrats et aux agents permanents reconnus en état d'invalidité temporaire ;
- la majoration accordée aux militaires et victimes de guerre invalides que leurs infirmités rendent incapables de se mouvoir, de se conduire ou d'accomplir les actes essentiels de la vie et qui, vivant chez eux, sont obligés de recourir d'une manière constante aux soins d'une tierce personne.

L'élargissement prend effet aux droits ouverts à compter du 1er juillet 2022.



TEXTES OFFICIELS : REVALORISATION DU SMIC

Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1er août 2022, le montant brut du SMIC est fixé à 11,07€ de l'heure.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le point d'indice ayant fait l'objet d'une revalorisation à hauteur de 3,5% au 1er juillet 2022, la revalorisation du SMIC est sans incidence sur les agents publics. Il convient cependant d'être vigilant sur la rémunération octroyée aux agents contractuels de droit privé.



JURISPRUDENCES : CONFORMITÉ À LA CONSTITUTION DES 1607H

Conseil d'Etat, 30 décembre 2021, n°441863

Une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) a été adressée au Conseil constitutionnel. En l'espèce, plusieurs communes contestent l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 imposant aux collectivités territoriales qui avaient été autorisées à maintenir des régimes de temps de travail dérogatoires à définir désormais les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables à l'Etat, à savoir 1607 heures annuelles.

Les communes requérantes estiment que cette disposition porte une atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales, faute d'être justifiée par un objectif d'intérêt général.

Pour le juge constitutionnel, le législateur, en vertu de l'article 34 de la Constitution, détermine les principes fondamentaux de la libre administration des collectivités territoriales et a entendu contribuer à l'harmonisation de la durée du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale avec la fonction publique de l'État, dans un souci de réduire les inégalités et de faciliter les mobilités. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général.

La disposition contestée se borne, en matière d'emploi, d'organisation du travail et de gestion de leurs personnels, à encadrer la compétence des collectivités territoriales pour fixer les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents.

POUR ALLER PLUS LOIN...



Au regard du rappel opéré par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur l'exigence des 1 607 heures et l'injonction faite aux collectivités territoriales de s'y conformer, on pouvait se questionner sur la compatibilité d'une récupération majorée des heures supplémentaires.

En effet l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 prévoit que l'organe délibérant peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail fixée à 1 607 h pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Le Conseil Constitutionnel semble confirmer cette position.



JURISPRUDENCES : INÉLIGIBILITÉ DES AGENTS EN CONGÉ DE LONGUE MALADIE, DE LONGUE DURÉE ET DE GRAVE MALADIE AUX COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

Conseil d'Etat, 22 juillet 2022, n°454471

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier.

En prévoyant l'inéligibilité à un comité social territorial des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le pouvoir réglementaire a entendu assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel.



JURISPRUDENCES : DROIT SOUPLE : L'INTERPRÉTATION DU DROIT N'EST PAS SUSCEPTIBLE DE RECOURS

Conseil d'Etat, 21 juillet 2022, n°449388

Selon une jurisprudence constante, les documents de portée générale émanant d'autorités publiques, matérialisés ou non, tels que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en oeuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices.

En l'espèce, le courrier par lequel une administration fait par de son interprétation à un syndicat de la réglementation en vigueur ne révèle par lui-même aucune décision. Dès lors qu'il se borne à répondre à une demande d'information, il ne saurait être regardé comme constituant un document de portée générale susceptible d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation de tiers.



JURISPRUDENCES : SECRET MÉDICAL : INTERDICTION DE DEMANDER À UN AGENT LES MOTIFS DE SON ARRÊT DE TRAVAIL

CAA de Nancy, 19 juillet 2022, n°21NT01274

En l'espèce, lors d'une réunion, un supérieur hiérarchique a demandé à l'un de ses agents les motifs de son récent arrêt de travail.

Compte tenu de son positionnement hiérarchique et de son expérience de l'encadrement, la sollicitation auprès d'une subordonnée de telles informations, qui ne peuvent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établies par des textes réglementaires auxquels le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Le juge administratif rappelle dans cette décision que les arrêts de travail sont couverts en principe par le secret médical.

L'irrégularité d'une telle demande doit nécessairement être transposée dans les relations entre l'autorité territoriale et ses agents, ce premier ne pouvant exiger d'un agent qu'il énonce les motifs de son arrêt de travail.



JURISPRUDENCES : ILLUSTRATION D'UNE RÉVOCATION PROPORTIONNÉE

CAA de Marseille, 5 juillet 2022, n°21MA04309

La révocation disciplinaire prise à l'encontre d'un agent ayant tenu des propos agressifs envers ses collègues de travail et ayant adopté un comportement violent à l'égard du chef de cuisine, ayant fait preuve d'une animosité violente à l'égard de sa hiérarchie en déchirant un rapport, ayant refusé d'obéir, d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, de se conformer au port de la tenue réglementaire et enfin ayant pris des clichés photographiques de plats servis aux élèves de la cantine du collège en les accompagnant de commentaires désobligeants et en les communiquant aux élèves et aux surveillants, n'est pas disproportionnée.