CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Avril 2024

Actualités réglementaires, jurisprudentielles et ministérielles

3, rue Paul Beldant – 72014 Le Mans Cedex 2 – Tel 02 43 24 25 72
accueil@cdg72.fr – www.cdg72.fr

Table des matières

Journal officiel 2

Jurisprudences / Réponses ministérielles 2

Affectation 2

Accident de service 2

Accident de service – imputabilité au service 3

Carrière 3

Concours 4

Contrat 4

Discipline 4

Discriminations 5

Eviction illégale 5

Formation 5

Harcèlement moral 5

Insuffisance professionnelle 5

Lanceur d'alerte 6

Licenciement 6

Maternité 6

Neutralité du service public 6

Nominations 6

Obéissance hiérarchique 6

Organismes paritaires 7

Procédure disciplinaire 7

Reclassement 7

Recours 8

Régime indemnitaire 8

Rémunération 8

Retraite 8

Stagiaire 8

Sapeurs-pompiers 8

Temps de travail 9

Vacataires 9

JOURNAL OFFICIEL

Garde champêtre

Le décret aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale.

Décret n° 2024-282 du 28.03.24 – JO du 30.03.24

Le décret fixe l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Décret n° 2024-283 du 28.03.24 - JO du 30.03.24

Fiche statutaire mise à jour.

Bien vieillir et autonomie

Publication de la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie. Des articles concernent la fonction publique territoriale (art. 6 et 16 en particulier).

Loi n° 2024-317 du 08.04.24 – JO du 09.04.24

Conseil médical

Le décret modifie les dispositions relatives au comité médical au sein du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il détermine les cas de saisine des formations - restreinte et plénière - du conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique. Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions règlementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.

Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 – JO du 17/04/24

Forfait télétravail

le montant limite du « forfait télétravail » est fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024.

Arrêté du 03/04/24 – JO du 20/04/24

JURISPRUDENCES / REPONSES MINISTERIELLES

Affectation

Un agent de catégorie A n'est pas fondé à soutenir que la réorganisation globale des services qui a été opérée dans un but de bonne gestion de sa collectivité, qui compte environ six cents agents, a été pensée dans le but de l'évincer de toute fonction d'encadrement, dès lors que l'intéressé, d'une part, n'est pas titulaire de son poste, et d'autre part, ne peut utilement revendiquer des missions de direction.

CAA Lyon 22LY00428 du 27.03.2024

Accident de service

La circonstance que des altercations survenues entre deux collègues sur le lieu et dans le temps du service, se rapporteraient à des sujets d'ordre syndical, n'est pas de nature à faire obstacle, par elle-même, à ce qu'elles puissent être qualifiées d'accident de service.

CAA Marseille 23MA01786 du 09.04.2024

Accident de service – imputabilité au service

La circonstance qu'un agent ait ressenti comme une agression les reproches fondés de sa hiérarchie, à l'origine de la hausse de sa tension artérielle au cours de l'entretien, n'est pas de nature à caractériser un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA Douai 21DA02208 du 09.04.2024

Un agent victime d'un accident de service suite à une chute dans un couloir de son établissement, en glissant sur une flaque d'eau présente sur le sol, n'est pas fondé à soutenir que la responsabilité de l'administration doit être engagée en raison d'un défaut d'entretien normal, dès lors qu'il n'est pas établi que cette flaque aurait excédé, par ses caractéristiques, s'agissant d'un volume d'eau très réduit sur une faible surface au sol parfaitement visible sous la lumière artificielle, les obstacles qu'un usager normalement attentif doit s'attendre à rencontrer, ni même qu'elle aurait dû faire l'objet d'une signalisation particulière.

CAA Marseille 22MA01596 du 15.03.2024

Un agent porteur d'un handicap n'est pas fondé à imputer au service le syndrome anxiodépressif dont il est atteint en raison d'une prétendue mise à l'écart de la part de ses collègues, dès lors qu'en dépit de leurs bonnes relations de travail, l'intéressé s'est placé dans une attitude d'isolement et de distanciation avec les membres de son environnement professionnel.

CAA Douai 22DA02131 du 19.03.2024

La circonstance qu'une salariée ait entretenu une relation affective avec un collègue qui l'a agressée verbalement durant le temps et sur le lieu de travail, n'est pas de nature à faire obstacle à la reconnaissance du caractère professionnel du syndrome anxiodépressif qu'elle a déclaré plusieurs mois après les faits.

CA Versailles 22/02776 du 28.03.2024 enregistré sur le commun

Le comportement et les carences constatées dans la manière de servir d'un agent, ainsi que le caractère préexistant des éléments d'ordre personnel qui ont présidé à l'émergence de sa pathologie anxiodépressive, constituent un ensemble de circonstances rendant celle-ci détachable du service.

CAA Douai 22DA01040 du 02.04.2024

L'administration, qui doit se prononcer sur la demande d'un agent sollicitant la reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie dont il est victime, commet une erreur de droit lorsqu'elle n'exerce pas sa propre compétence en se croyant liée par l'avis émis par le conseil médical siégeant en formation plénière.

CAA Lyon 23LY03770 du 04.04.2024

Carrière

Le retrait d'une décision de détachement dans une autre administration doit être motivé, dès lors qu'il porte sur une décision créatrice de droits pour son bénéficiaire, alors même que le détachement n'a pas encore pris effet.

CAA Nantes 22NT04121 du 15.03.2024

Reconnaissance des avancements en grades et échelons des agents de la fonction publique détachés

M. Jean-Jacques Lozach alerte M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les difficultés liées à la prise en compte de l'avancement en grades et échelons des agents publics en détachement au sein de l'une des trois fonctions publiques. La réponse ministérielle rappelle, tout d'abord, le principe de la double carrière, qui permet au fonctionnaire détaché de continuer à évoluer dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et donc de bénéficier des droits à l'avancement dans ce dernier et de bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché. En application de l'article L.513-11 du code général de la fonction publique, lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. La réponse ministérielle précise, par ailleurs, qu'il est possible pour les agents, si des situations problématiques persistent, d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans les deux mois suivant le refus de leur demande, ou un recours contentieux auprès du juge administratif également dans un délai de deux

mois.
RM S n° 08893 du 02/11/2023

Concours

La division d'un jury de concours en groupes d'examinateurs n'est légalement possible que si elle est nécessaire à l'organisation du concours, compte tenu notamment du nombre des candidats et des caractères de l'épreuve en cause, et si, eu égard aux modalités retenues, elle ne compromet pas l'égalité entre les candidats.

CE 468571 du 12.04.2024

Contrat

La circonstance que la décision refusant le renouvellement du contrat d'un agent non-titulaire à l'issue de son terme, fasse également mention de l'absence pour cause d'arrêt maladie de l'intéressé, est sans incidence sur sa légalité, dès lors que pour décider de ne pas reconduire son engagement, l'administration s'est principalement fondée sur le motif tenant à ses difficultés relationnelles persistantes.

CAA Bordeaux 22BX00952 du 19.03.2024

Un agent public qui a été recruté par un CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Il résulte en revanche des articles L332-9, L332-10 et L332-11 du CGF que si une collectivité décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un CDD, cette collectivité ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins auprès de la même collectivité sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.
Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI. Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

CE 472075 du 26.02.24

Discipline

Des faits de violence commis à l'encontre du DGS de la collectivité ayant entrainé 10 jours d'ITT, ainsi que le retard fautif à restituer son véhicule de fonction, sa carte essence, son badge, ses clefs professionnelles et son téléphone portable professionnel, justifient le licenciement disciplinaire d'un agent contractuel.

CAA Versailles du 28.02.2024

La circonstance qu'un agent venu solliciter un entretien avec sa supérieure hiérarchique à la suite des reproches que celle-ci lui a adressés en raison de ses absences, ait cherché à pénétrer dans son bureau malgré le refus clairement signifié de le recevoir qu'elle lui a opposé dans le contexte de tension existant le jour de l'événement, est constitutive d'un manquement à l'obligation de service et d'obéissance hiérarchique.

CAA Paris 23PA00426 du 29.03.2024

Le comportement autoritaire, insultant et agressif d'un agent, y compris à l'égard de collègues sur lesquels il n'a pas d'autorité hiérarchique - au point que plusieurs d'entre eux ont demandé à ne plus travailler avec lui - porte atteinte au bon fonctionnement du service et révèle un comportement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire.

CAA Paris 22PA03661 du 11.04.2024

Si le fait, pour un agent, d'avoir agrippé un collègue par sa veste suite à une discussion animée relative au statut de la Corse, constitue une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire, cette faute ne peut, en l'absence de détermination précise des responsabilités respectives des deux protagonistes dans le déclenchement des violences physiques qui ont suivi, être regardée comme étant d'une gravité telle qu'elle justifiait qu'une sanction de révocation fût prononcée.

CAA Marseille 23MA02955 du 15.04.2024

Discriminations

La décision de non-renouvellement du contrat d'un agent, fondée sur ses arrêts de travail répétés – trois arrêts en deux ans, dont deux faisant suite à des accidents de service – constitue une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé de l'intéressé, de nature à engager la responsabilité pour faute de l'administration à son égard.

CAA Toulouse 22TL00577 du 26.03.2024

Eviction illégale

Quelles que soient les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, l'admission à la retraite d'un agent irrégulièrement évincé fait obstacle à l'obligation de reconstitution juridique de sa carrière et de sa réintégration effective dans son emploi ou dans un emploi équivalent, qui découle de l'annulation par le juge administratif de la décision d'éviction.

CAA Lyon 22LY01214 du 13.03.2024

Un fonctionnaire illégalement évincé d'un emploi unique n'a pas intérêt à agir contre la nomination de son successeur, qui est divisible de la décision d'éviction, dès lors qu'en exécution de la décision d'annulation de la décision le privant de son emploi, il bénéficie d'un droit à réintégration dans l'emploi unique dont il a été écarté.

CAA Douai 22DA02558 du 14.03.2024

Formation

Un fonctionnaire ne dispose pas de mêmes droits pour obtenir un financement de la part de son employeur aux actions de formation qu'il a suivies selon si celles-ci sont inscrites ou non dans le plan annuel de formation.

CAA Lyon 21LY01541 du 31.10.23

Harcèlement moral

Le comportement perfectionniste et exigeant d'un responsable de service envers l'ensemble du personnel, y compris lui-même, avec parfois des réactions d'agacement lorsqu'il estime que la qualité du service rendu au public n'est pas suffisante, ne saurait caractériser une faute détachable du service.
Ainsi, l'administration n'est pas fondée à contester le jugement par lequel elle a été condamnée à indemniser un agent victime de harcèlement moral de la part de ce supérieur hiérarchique, en l'absence de faute personnelle de ce dernier.

CAA Bordeaux 21BX02917 du 21.03.2024

La circonstance qu'un agent n'ait pas disposé, durant 48 heures après son arrivée dans le service, d'un bureau, d'une boîte mail professionnelle, d'un ordinateur portable, d'un téléphone et d'un véhicule de service, n'est pas de nature à caractériser une situation de harcèlement qui se serait produite immédiatement dès son recrutement.

CE 491904 du 15.03.2024

La circonstance que l'administration réclame à un agent placé en congé de maladie la restitution de la clé de son bureau, alors que ce dernier s'était déjà acquitté de cette démarche, ne saurait être regardée comme manifestant une volonté d'humiliation ou d'acharnement à son encontre, alors qu'une telle demande de disposer de clefs supposées être en sa possession n'était pas illégitime.

CAA Douai 22DA02526 du 02.04.2024

Insuffisance professionnelle

Le désengagement croissant d'un agent contractuel vis-à-vis de ses missions et de ses relations avec ses collègues, révèle une insuffisance professionnelle, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que l'intéressé ait pu faire la preuve, par le passé, de ce qu'il possédait les compétences techniques nécessaires à la réalisation de ses missions.

CAA Paris 23PA01393 du 15.03.2024

Lanceur d’alerte

La qualité de lanceur d'alerte ne fait pas obstacle à l'édiction d'une décision de non-renouvellement de son contrat pour un agent public qui a été recruté par un CDD si cette décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte qui a été mise en œuvre. Tel est le cas pour un agent occupant un emploi de chargé de mission « transfert de compétence eau et assainissement », alors que son établissement public employeur a décidé du report de ce transfert à une date s'établissant plus de cinq années après le terme de son contrat.

CAA Toulouse 21TL03783 du 28.11.23

Licenciement

Le seul refus exprimé par un certain nombre d’agents de travailler à nouveau avec un collègue, en raison d’une altercation dans le service pour laquelle il a été sanctionné par une mesure d’exclusion temporaire de fonctions de 15 jours, et qui a accepté la proposition de sa hiérarchie de différer son retour au terme de cette sanction en suivant une formation professionnelle, en bénéficiant de plusieurs autorisations spéciales d'absences puis d’une mise à disposition d’une durée d’un an, ne saurait justifier le licenciement de l’intéressé dans l’intérêt du service.

CAA Paris 23PA00500 du 01.03.2024

Il ne peut être utilement reproché à un employeur public de ne pas avoir consulté préalablement au licenciement d'un agent contractuel une commission consultative paritaire (CCP), dès lors que celle-ci n'avait pas encore été installée et que le délai imparti à cet effet par le pouvoir réglementaire n'était pas encore expiré.

CAA Lyon 21LY02509 du 29.11.23

Maternité

La décision par laquelle l’administration refuse de réaffecter une agente dans son ancien emploi au terme de son congé de maternité, porte atteinte aux droits et prérogatives que l’intéressée tient de son statut et ne constitue, dès lors, pas une mesure d’ordre intérieur insusceptible de recours.

CAA Douai 22DA02560 du 14.03.2024

Neutralité du service public

La seule circonstance qu’un local communal ait été mis à disposition, à titre gratuit, d’une association ayant une activité cultuelle, ne suffit pas à caractériser l’existence d’une libéralité consentie par l’administration en faveur d'un culte, prohibée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1905.

CE 471061 du 18.03.2024

Nominations

L'inscription sur la liste d'aptitude à l'issue du concours ne vaut pas nomination, ni ne confère un droit à nomination sur un poste vacant de cette catégorie.
Ainsi, la décision par laquelle l’administration refuse de procéder à la nomination d’un agent inscrit sur une liste d’aptitude, ne constitue pas une mesure lui refusant un avantage dont l’attribution constitue un droit au sens des dispositions de l’article L. 211-2 du code des relations entre le public et l’administration, alors même que l’intéressé effectuerait des missions présentant la nature de celles relevant du statut du cadre d’emplois supérieur.

CAA Lyon 22LY02079 du 04.04.2024

Obéissance hiérarchique

La circonstance qu’aucun texte légal n’impose les règles instituées par un supérieur hiérarchique au sein du service par voie de notes internes, ne peut dispenser un agent de les respecter.

CAA Nancy 21NC00110 du 02.04.2024

Organismes paritaires

Saisie par un agent d'un recours contre son compte-rendu d'entretien professionnel, la commission administrative paritaire, à qui il incombe de se prononcer sur le compte-rendu révisé, ne peut demander un nouvel entretien.

TA Nantes 1907517 du 04.04.2024

Procédure disciplinaire

Un maire méconnait l'étendue de sa compétence en renonçant à exercer seul son pouvoir disciplinaire, dès lors qu'il ne suit pas un avis émanant de ses adjoints, mais s'en remet à la décision d'une instance collégiale formée par ces derniers, pour infliger une sanction du premier groupe à un agent, seule sanction pouvant être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline.

CAA Lyon 22LY00369 du 27.03.2024

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages recueillis au cours de l'enquête administrative, qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, dès lors que cette anonymisation n'a pas pour effet de priver l'intéressé de la faculté de comprendre les faits qui lui sont reprochés et d'assurer utilement sa défense.

CE 489092 du 28.03.2024

Aucun texte ni aucun principe n'impose que le prononcé de la sanction de révocation soit précédé d'un rappel à l'ordre de l'agent concerné.

CE 464688 du 28.03.2024

Le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.
Ainsi, un agent public hospitalier ayant fait l'objet de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions, a obtenu l'annulation de cette dernière en ce qu'elle est intervenue au terme d'une procédure irrégulière, dans la mesure où l'intéressé n'a pas été informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire.

CAA Paris 22PA03578 du 02.04.2024

Reclassement

L'administration ne saurait être regardée comme ayant fait preuve de déloyauté et manqué à son obligation de reclassement envers un agent analphabète reconnu totalement et définitivement inapte à ses fonctions, en étant dans l'impossibilité de lui proposer un emploi ne nécessitant pas la maîtrise du français écrit, compte tenu de l'ampleur de l'apprentissage nécessaire - 200 heures minimum de cours d'alphabétisation - et du caractère aléatoire de son succès.

CAA Bordeaux 22BX00555 du 19.03.2024

Un agent dont l'état de santé est compatible avec l'exercice de l'ensemble des fonctions correspondant à son grade et à son cadre d'emploi, en dehors de toute situation géographique ne l'astreignant pas à une exposition au soleil en raison de sa pathologie dermatologique, ne peut solliciter le bénéfice d'une période de préparation au reclassement, qui est réservée aux seuls fonctionnaires dont l'état de santé, sans leur interdire d'exercer toute activité, ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur grade.

CAA Bordeaux 22BX00947 du 19.03.2024

Ne répond pas à ses obligations en matière de reclassement d'un agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions relevant de la filière technique un employeur public qui se borne à lui indiquer qu'il ne dispose d'aucun poste permettant son reclassement professionnel, alors que les tableaux des effectifs et des emplois produits démontrent que plusieurs postes non pourvus de la filière administrative auraient pu autoriser ce reclassement et que, par ailleurs, l'assemblée délibérante de l'établissement employeur a décidé de la suppression de cinq postes présentant cette même caractéristique à la suite d'avancements de grade, sans envisager de reclasser le requérant sur l'un de ces postes.

CAA Marseille 22MA01711 du 06.10.23

Recours

Le délai de recours Czabaj dégagé par le Conseil d'Etat ne trouve pas à s'appliquer devant le juge judiciaire en cas de contestation d'un titre exécutoire émis par une collectivité territoriale ne comportant pas les voies et délais de recours. Par conséquent, une action introduite au-delà d'un délai d'un an est recevable.

Cour de cassation 21-21.230 du 08.03.2024

En matière d'accès aux documents administratifs, le point de départ du délai de recours Czabaj court à compter de la date de la confirmation du refus de communication de tels documents par l'administration après la saisine de la CADA.

CE 488227 du 11.03.2024

La circonstance qu'un magistrat ait participé aux commentaires d'une édition du code général de la fonction publique, dont il a été fait application dans un litige opposant un agent et son administration, n'est pas, par elle-même, de nature à établir un manquement au principe d'impartialité de la formation de jugement.

CE 473683 du 22.03.2024

Régime indemnitaire

Une collectivité ne peut instaurer le RIFSEEP en deux temps en prévoyant, dans la délibération mettant en œuvre ce régime indemnitaire dans ses services, que les critères d'attribution et le plafond applicables à la part tenant compte de l'engagement professionnel des agents, seront précisés lors d'une prochaine délibération.

CAA Lyon 22LY01239 du 10.04.2024

Rémunération

L'indemnité de GIPA versée annuellement à un agent contractuel ne saurait caractériser une réévaluation de sa rémunération prévue par les dispositions de l'article 1-2 du décret du 15 février 1988, dès lors qu'elle a pour objet de compenser la perte de pouvoir d'achat résultant de la concomitance d'une progression de l'inflation et d'une stagnation de sa rémunération incluant le salaire et la prime de fin d'année.

CAA Bordeaux 21BX02390 du 04.04.2024

Le président d'un conseil régional commet une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration en compensant l'augmentation du traitement d'un agent, recruté antérieurement au regroupement de cette collectivité avec une autre région, par une diminution équivalente de son régime indemnitaire.

CAA Douai 23DA00236 du 02.04.2024

Retraite

L'administration peut se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents pour refuser la demande de maintien en activité d'un fonctionnaire ayant atteint la limite d'âge.

CE 489202 du 11.04.2024

Stagiaire

La décision refusant de titulariser un stagiaire au terme de sa période probatoire, n'est pas soumise à l'obligation de motivation prévue par les dispositions de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Sapeurs-pompiers

Le temps de déplacement d'un sapeur-pompier professionnel entre son domicile et les casernes auprès desquelles il est affecté, respectivement à hauteur de 80% et 20% de son temps de travail, ne peut être comptabilisé comme un temps de travail effectif, dans la mesure où il constitue un déplacement habituel de l'agent entre son domicile et son lieu de travail, alors qu'il n'est pas tenu de se rendre, durant ces

journées de garde, préalablement à son affectation principale avant de rejoindre son affectation secondaire.

CAA Lyon 22LY02026 du 04.04.2024

La réintégration d'un sapeur-pompier volontaire dans les effectifs d'un SDIS, suite à l'annulation de son éviction illégale, n'est effective que si l'intéressé est à jour de l'ensemble de ses formations obligatoires.

CAA Nancy 21NC00747 du 09.04.2024

Temps de travail

Un agent amené à travailler plus de 48 heures hebdomadaires, pour une durée quotidienne excédant 10 heures, sans bénéficier de journée de repos hebdomadaire et d'un repos quotidien de 11 heures, dès lors qu'il ne pouvait librement vaquer à ses occupations personnelles lorsqu'il assurait ses tâches de gestion d'un camping municipal, est fondé à rechercher la responsabilité de l'administration en ce que cette dernière a méconnu les prescriptions relatives au temps de travail.

CAA Lyon 21LY01861 du 27.09.2023

Vacataires

L'éviction illégale dont a fait l'objet un vacataire, en ce qu'elle est entachée d'irrégularités de forme et de procédure, ne crée pas de préjudices matériels pour l'intéressé dans la mesure où son inaptitude à l'exercice normal de ses fonctions, révélée par un défaut de réactivité dans l'organisation de ses tâches, ses difficultés relationnelles et un dénigrement de son institution, était de nature à justifier son licenciement.

CAA Toulouse 22TL00557 du 26.03.2024