



Société d'Avocats Inter-barreaux
www.sva-avocats.fr

Avocats Associés

Thierry VERNHET

Nicolas JONQUET

Alain COHEN-BOULAKIA

Eve TRONEL-PEYROZ

Jérôme JEANJEAN

Arnaud LAURENT

Christophe FEBVRE

Stéphane DESTOURS

Jean-Claude ATTALI

Nathalie MONSARRAT

Emilie VERNHET-LAMOLY

Antoine SILLARD

Avocats

Odile LABERTRANDE

Delphine RIGEADE

Charlotte CARDI

Guillaume MONFLIER

Charles BORKOWSKI

Simon VANDEWEEGHE

Fanny JOUSSARD

Matthias GIMENEZ

Valentine ROBERT-GILABERT

Xavier HEMEURY

Alaume LLORCA-VALERO

Olivia ROUGEOT

Sarah LAASSIR

Malthilde IGNATOFF

Donia CHALA

Eleni LIPSOS

Julie SANCHEZ

Doaa BENJABER

Sophie MAUREL

Isabelle MERLY-CHASSOUANT

Céline THIL

Sandrine MARTY

Lucile PONTANILLES

Anaïs KOPPEL

Agathe Le QUELLEC

Alexandra VALENZA

Partenaire

Estelle RODRIGUEZ

Montpellier, le 22 novembre 2021

LETTRÉ D'INFORMATION DROIT PUBLIC 3ème TRIMESTRE 2021

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint, quelques éléments d'actualité juridique en droit public.

I. ACTUALITE EN DROIT DU DOMAINE PUBLIC

1. Conseil d'Etat, 16 juillet 2021, n° 434254

Un arrêté municipal a prohibé, comme étant de nature à porter par soi-même atteinte à l'ordre public, le seul fait de laisser plus de deux chiens stationner même temporairement sur la voie publique, ainsi que, le fait pour un groupe de plus de trois personnes d'émettre des bruits de conversation et de musique audibles par les passants, sans en préciser la durée ni l'intensité. Les mesures étaient édictées pour une durée de trois mois, sans aucune limitation de plage horaire et tous les jours de la semaine, dans un vaste périmètre géographique correspondant à l'ensemble du centre-ville de la commune.

Alors même que la commune invoque une augmentation de la délinquance et des incivilités dans son centre-ville, ces mesures portent, du fait de leur caractère général et absolu, une atteinte à la liberté personnelle, en particulier à la liberté d'aller et venir, qui est disproportionnée au regard de l'objectif de sauvegarde de l'ordre public poursuivi.



MONTPELLIER
1, place Alexandre Laisac
8P41114 - 34000 Montpellier - Cedex 3
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

PARIS
176, rue de Rivoli - 75001 Paris
Toque Palais : C55
Tél. : +33 (0)1 47 70 03 81
Fax : +33 (0)1 53 20 68 01

NÎMES
288, allée de l'Amérique Latine
Novéo Center - Bât 3 - 30900 Nîmes
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

RODEZ
7, boulevard Gambetta
Résidence Le Biney - 12000 Rodez
Tél. : +33 (0)5 65 73 15 90
Fax : +33 (0)5 65 68 80 12

AGDE
8, Espace les Grands Cayrets,
Rue Louis Vallière - 34300 AGDE
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

II. ACTUALITE EN DROIT DE L'URBANISME

2. Lutte contre l'artificialisation des sols – Mise en œuvre de la loi « Climat et Résilience » – Circulaire du 30 août 2021

Dans le prolongement de la promulgation de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite « Climat et Résilience », les Ministères de la cohésion des territoires et de la transition écologique ont co-signé le 30 août 2021 une circulaire à l'attention des Préfets de départements et de régions.

L'objectif affiché de la circulaire est d'amorcer la mise en œuvre de la loi du 22 août 2021 – qui ambitionne notamment de **réduire de moitié, sur les dix prochaines années, le rythme d'artificialisation des sols** au niveau national – sans attendre les décrets et circulaires spécifiques qu'appellent les nouvelles dispositions législatives.

Par des moyens de contractualisation et de planification locale, la circulaire évoque **4 piliers** qui doivent être consolidés et déployés par les Préfets, en lien avec les collectivités territoriales :

- Une **stratégie territoriale à moyen terme**, conçue et portée à l'échelle d'un bassin de vie. C'est l'objet des contrats de relance et de transition écologique (CRTE), d'une durée de 6 ans ;
- Des **outils opérationnels**, avec notamment les opérations de revitalisation des territoires (ORT), créées par la loi ELAN et les projets partenariaux d'aménagement (PPA) ;
- Des **outils de planification locale**, à travers l'élaboration de schémas de cohérence territoriale (SCOT) et les plans locaux d'urbanisme intercommunaux (PLUI) ;
- Des **moyens renforcés d'intervention**, pour permettre aux collectivités territoriales d'engager leurs projets de restructuration et de rénovation d'espaces artificialisés et créer ainsi une offre nouvelle de logements, de commerces et/ou de services.

Par la circulaire du 30 août 2021, les Ministres de la cohésion des territoires et de la transition écologique demandent ainsi aux préfets de :

- Inviter les régions à constituer les instances de dialogue devant associer les collectivités et l'Etat pour dresser un état des lieux de l'artificialisation des sols et préparer la territorialisation des objectifs qui a vocation à intégrer leur SRADDET ;

- Préparer et actualiser les notes d'enjeux de l'Etat aux collectivités en matière de sobriété foncière qui ont vocation à nourrir cette démarche ;
- Accompagner les collectivités du bloc communal dans la préparation des échéances fixées par la loi « Climat et résilience ».

Les Ministres accordent aux Préfets un délai de six mois pour rendre compte de la mise en œuvre de la circulaire.

3. Conseil d'Etat, 16 juillet 2021, Commune de La Londe-les-Maures, n° 437562

Si une commune est tenue par une décision juridictionnelle de procéder au reclassement de certaines parcelles au sein de son PLU en application de l'article L. 153-7 du code de l'urbanisme, cela ne peut être fait qu'en application des procédures prévues par ce même code. En affirmant qu'une simple délibération adoptée par l'organe compétent de la collectivité permet d'exécuter le jugement, la cour administrative d'appel entache son arrêt d'une erreur de droit.

4. Conseil d'Etat, 30 juillet 2021, Commune des Avenières Veyrins-Thuellin, n° 437709

Il appartient à l'autorité locale de définir les partis d'urbanisme que traduit le plan local d'urbanisme (PLU) dans le respect des dispositions du code de l'urbanisme. Dès lors, la légalité des prescriptions d'un PLU ayant pour effet d'interdire dans une zone U la plupart des constructions nouvelles s'apprécie au regard du parti d'urbanisme retenu, défini notamment par les orientations générales et par les objectifs du projet d'aménagement et de développement durables (PADD).

III. ACTUALITE EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

1. Exercice normal du pouvoir hiérarchique et accident de service

Dans un arrêt du 27 septembre 2021 (n°440983), le Conseil d'Etat a jugé que l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, notamment pratiqué au moyen d'un entretien d'évaluation, ne constitue pas un accident de service.

Les faits de l'affaire sont relativement simples mais sont susceptibles de se répéter. Le 10 février 2015, la requérante a été reçue par sa supérieure hiérarchique pour son entretien professionnel d'évaluation professionnelle. Le lendemain, elle a consulté son médecin traitant qui lui a prescrit un arrêt de travail pour un syndrome anxio-dépressif majeur réactionnel, avec risque suicidaire.

Le 11 mars 2015, l'intéressé a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet arrêt de travail, lequel a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2015.

En dépit de l'avis favorable de l'expert psychiatrique désigné par le Centre ministériel de gestion de Rennes du Ministère de la Défense, la commission de réforme du Finistère a émis, le 17 décembre 2015, un avis défavorable à sa demande en estimant que la pathologie de l'intéressée ne présentait « *pas de lien direct unique et certain* » avec le service.

Par une décision du 7 mars 2016, le Ministre de la Défense a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie de l'agent.

La requérante a demandé au Tribunal administratif de Rennes, d'une part, d'annuler la décision du 7 mars 2016 par laquelle le Ministre de la Défense a refusé de reconnaître l'imputabilité au service d'un prétendu accident survenu le 10 février 2015 et, d'autre part, d'enjoindre à l'administration de reconnaître l'imputabilité au service du syndrome anxio-dépressif consécutif à cet accident et de reconstituer sa carrière, en lui versant les sommes auxquelles elle a droit, assorties des intérêts aux taux légal à compter de la saisine du Tribunal.

Le Tribunal administratif de Rennes a fait droit à cette demande (**jugement n°1602242 du 19 janvier 2019**). Par un arrêt du 31 mars 2020 (**n°18NT01204**), la Cour administrative d'appel de Nantes a rejeté l'appel formé par le Ministre des armées contre ce jugement. Ce dernier a formé un pourvoi en cassation.

Le Conseil d'Etat a commencé par rappeler qu'il résulte notamment de l'article 34 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa version applicable au litige, que : « *le fonctionnaire en activité a droit : (...)2° A des congés de maladie ont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai et selon les sanctions prévues en application de l'article 35. / Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires*

médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (...) ».

Il a ensuite rappelé, de manière particulièrement claire, la définition d'un accident de service : « 3. *Constitue un accident de service, pour l'application des dispositions précitées, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* » avant de préciser de façon novatrice que « **sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent** ».

Faisant application de ce principe au cas d'espèce, les juges du Palais Royal ont considéré que « 4. *Pour juger que le ministre de la défense n'avait pu légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme A..., qui avait justifié des arrêts de travail entre le 11 février et le 30 septembre 2015, la cour administrative d'appel de Nantes a relevé d'une part qu'au cours de l'entretien professionnel qui avait eu lieu le 10 février 2015, la qualité de ses relations avec ses collègues avait été évoquée défavorablement, qu'il lui avait été reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de " ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux " et d'" observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel ", d'autre part que si sa chef de service indique dans son rapport du 21 mai 2015 être restée calme au cours de cet entretien et avoir conservé un ton mesuré, Mme A... a alors quitté précipitamment cet entretien, qu'elle a produit le lendemain un arrêt de travail de son médecin traitant confirmant l'avoir reçue " en état de choc avec une anxiété généralisée majeure réactionnelle " et qu'un avis d'un expert psychiatre établi au mois de juillet suivant faisait état d'un " tableau anxio-dépressif ayant fait suite au contenu d'un entretien d'évaluation professionnelle à l'origine d'une blessure narcissique. " En déduisant de ces seules constatations que l'entretien d'évaluation de Mme A... était constitutif d'un accident de service, sans relever aucun élément de nature à établir que par son comportement ou par ses propos la cheffe de service qui avait conduit cet entretien aurait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel de Nantes a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ».*

Statuant au fond sur le fondement de l'article L.821-1 du code de justice administrative, le Conseil d'Etat a retenu une position favorable et sécurisante pour l'administration en considérant que : « 7. *Il ne ressort pas des pièces du dossier que lors de l'entretien d'évaluation de Mme A... qui a eu lieu le 10 février 2015, la cheffe de service, dont il n'est pas contesté qu'elle*

est " restée calme " et a " conservé un ton mesuré ", ait tenu des propos ou ait adopté un comportement qui auraient excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. Ainsi qu'il a été dit aux points 3 et 4, la circonstance que Mme A... aurait ressenti " un choc " à l'écoute de reproches qui lui ont été faits à cette occasion, lequel aurait provoqué un syndrome anxio-dépressif, n'est pas, par elle-même, de nature à établir qu'elle aurait été victime d'un accident de service. Par suite, c'est à tort que, pour faire droit à la demande de Mme A... tendant à ce que sa pathologie soit reconnue imputable au service, le tribunal administratif de Rennes a estimé que cette pathologie présentait un lien suffisamment direct et certain avec l'entretien d'évaluation pour être regardée comme un accident de service ».

2. Insuffisance professionnelle

Dans un arrêt du 20 juillet 2021 (n°441096), le Conseil d'Etat a jugé que l'administration ne peut pas prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle en l'absence d'inaptitude de l'agent à exercer l'ensemble des fonctions correspondant à son grade.

Dans cette affaire, la requérante a été recrutée en qualité d'agent non titulaire afin d'exercer des fonctions d'éducatrice de jeunes enfants par la Communauté de Communes de Ruffec à laquelle a succédé la Communauté de Communes Val de Charente. Elle a été nommée en 2010 sur les postes de coordinatrice petite enfance et de directrice du service multi-accueil. Elle a été titularisée le 30 juin 2014 dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Par un arrêté du 15 juillet 2016, le Président de la Communauté de Communes a licencié la requérante pour insuffisance professionnelle.

Cette dernière s'est pourvue en cassation contre l'arrêt du 4 février 2020 par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a, après avoir annulé le jugement du tribunal administratif de Poitiers du 22 novembre 2017, annulé cet arrêté.

Le Conseil d'Etat est venu poser un nouveau principe selon lequel : « **3. Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement** ».

Pour le dire autrement, selon les juges du Palais Royal, lorsqu'un fonctionnaire exerce des fonctions qui ne correspondent pas à son grade, l'administration doit mettre fin à celles-ci. L'administration ne peut licencier l'agent pour insuffisance professionnelle qu'en mettant préalablement en œuvre une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions.

Faisant application de ce principe au cas d'espèce, le Conseil d'Etat a considéré que « 5. *Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour licencier Mme A... pour insuffisance professionnelle, le président de la communauté de communes Val de Charente s'est fondé, en s'appuyant notamment sur un rapport d'analyse des risques psychosociaux effectué par un cabinet extérieur et sur les plaintes déposées par de nombreux agents placés sous l'autorité de Mme A..., sur l'incapacité de cette dernière à développer des relations de travail adéquates avec ses collègues, cette " insuffisance managériale " étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service. En estimant que, même si les difficultés relationnelles avec certains agents étaient établies, elles ne pouvaient suffire à caractériser l'inaptitude de l'intéressée à exercer l'ensemble des fonctions correspondant au grade qu'elle détient dans le cadre d'emplois, relevant de la catégorie B, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, lesquelles ne sont, pour l'essentiel, pas des fonctions d'encadrement, et en en déduisant que l'arrêté du 15 juillet 2016 prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle de Mme A... était entaché d'une erreur d'appréciation, la cour administrative d'appel de Bordeaux n'a pas inexactly qualifié les faits qui lui étaient soumis et n'a pas commis d'erreur de droit ».*

3. Suspension à titre conservatoire et insuffisance professionnelle

Dans un arrêt du 13 juillet 2021 (**n°19LY02559**), la Cour administrative d'appel de Lyon a jugé que l'insuffisance professionnelle d'un agent ne justifie pas sa suspension à titre conservatoire.

Dans cette affaire, la requérante a demandé l'annulation de l'arrêté du 9 mai 2017 par lequel le Maire de la Commune de Saint-Egrève l'a suspendue de ses fonctions. L'arrêté a été annulé par le Tribunal administratif de Lyon et le jugement rendu par ce dernier a été contesté par la Commune devant la Cour administrative d'appel de Lyon.

Cette dernière a commencé par rappeler que l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa version applicable à la date de la décision contestée, disposait qu' : « *en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. (...)* » .

Elle a également rappelé une jurisprudence constante selon laquelle :

- « En vertu de ces dispositions, il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation »,
- « Une telle suspension peut être légalement prise, dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'agent des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave »,
- « Saisi d'un recours contre une telle mesure, il appartient au juge de l'excès de pouvoir de statuer au vu des informations dont disposait effectivement l'autorité administrative au jour de sa décision ».

Faisant application de ces principes au cas d'espèce, la Cour a considéré qu'un agent ne peut valablement être suspendu sur le fondement de son insuffisance professionnelle : « 3. Mme C..., bibliothécaire territoriale, a été recrutée par la commune de Saint-Egrève en janvier 2012 comme responsable de la bibliothèque municipale. Par arrêté du 9 mai 2017 portant " éloignement temporaire de Mme C... E... dans l'intérêt du service ", le maire de Saint-Egrève doit être regardé, compte tenu des effets de sa décision, comme ayant suspendu Mme C... de ses fonctions à compter du 12 mai 2017 et ce pour une durée maximale de quatre mois. Il n'est pas sérieusement contesté que la décision litigieuse est justifiée par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle engagée par la commune le 5 mai 2017, ainsi que par l'intérêt du service qui s'attache à ce que Mme C... soit temporairement écartée de ses fonctions. En outre, la commune de Saint-Egrève fait valoir que la mesure a été adoptée par le maire, à titre conservatoire, face à l'imminence d'un retour de l'agent au sein de la collectivité, suite à la fin de son congé de maladie d'une durée d'un an qui expirait en avril 2017 et pour garantir la sérénité nécessaire à l'action administrative. **Toutefois, de tels motifs, qui relèvent de la seule insuffisance professionnelle de l'agent, ne sont pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit écarté d'urgence. Par suite, en prononçant à l'encontre de Mme C... une mesure de suspension fondée sur des motifs révélant uniquement une insuffisance professionnelle, le maire de la commune de Saint-Egrève a commis une erreur de droit ».**

4. Discipline : absence de sanction

Dans un arrêt du 24 septembre 2021 (n°20VE010077), la Cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'une Commune ne commet pas une faute en

ne prononçant pas une sanction après avoir engagée une procédure disciplinaire.

Dans cette affaire, la Commune de Maurepas a engagé à l'encontre de la requérante, auxiliaire de puériculture exerçant dans une crèche communale, une procédure disciplinaire au terme de laquelle aucune sanction n'a été prononcée. La Commune s'est bornée à adresser à l'agent un courrier lui rappelant ses obligations professionnelles.

Par la suite, l'agent a été placée en congé de maladie ordinaire, en congé de longue maladie et en congé de longue durée. La Commission de réforme a émis un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service des arrêts de travail de l'agent. Par une décision du 7 avril 2017, la Commune a reconnu l'imputabilité au service.

Par une demande indemnitaire du 28 décembre 2017, l'agent a demandé à la Commune de l'indemniser des préjudices résultant des fautes qui auraient été commises à l'occasion de la procédure disciplinaire conduite en mars 2013.

Après s'être vu opposer une décision implicite de rejet, la requérante a demandé au Tribunal administratif de Versailles de condamner la Commune de Maurepas à lui verser une somme de 105 450 euros à raison des préjudices résultant de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à son encontre.

Par un jugement n°1802863 du 27 janvier 2020, les premiers juges ont condamné la Commune à verser à l'agent, d'une part, une somme de 4 500 euros en réparation de ses préjudices et, d'autre part, une somme de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative. La Commune a interjeté appel.

La Cour a commencé par rappeler une jurisprudence constante selon laquelle les dispositions des articles L.27 et L.28 du code des pensions civiles et militaires et des articles 36 et 37 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales « *doivent être regardées comme ayant pour objet de réparer les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident de service ou une maladie professionnelle. Elles déterminent forfaitairement la réparation à laquelle un fonctionnaire victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle peut prétendre, au titre de l'atteinte qu'il a subie dans son intégrité physique, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions. Elles ne font cependant obstacle ni à ce que le fonctionnaire qui subit, du fait de l'accident ou de la maladie, des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels, obtienne de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de*

faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, ni à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre cette personne publique, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de cette personne ».

La Cour a ensuite refusé de voir une faute dans le fait pour la Commune de ne pas avoir prononcé une sanction à la suite de l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent. Elle a notamment considéré qu'il « ***résulte de l'instruction que la commune de Maurepas a informé Mme A... de l'engagement à son encontre d'une procédure disciplinaire par un courrier du 4 mars 2013, dans lequel il est fait état des faits qui lui sont reprochés, et dont aurait été témoin une collègue de l'intéressée. Le même courrier fait état des entretiens réalisés auprès des autres membres du personnel de la crèche qui corroborent au moins un des incidents ayant justifié l'engagement de la procédure disciplinaire, à savoir une tape donnée sur la couche d'un enfant dont la requérante ne conteste pas la réalité mais uniquement la portée. Enfin, si Mme A... n'a pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire, certains faits mentionnés dans le courrier du 4 mars 2013 n'ayant manifestement pas été retenus à son encontre, il ressort néanmoins du courrier du 16 avril 2013 qu'elle a fait l'objet d'un rappel à ses obligations professionnelles et à l'interdiction de certains gestes. Il suit de là, quand bien même l'intégralité des faits reprochés à l'intéressée n'a pas été retenue, que les faits reprochés à Mme A... présentaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire par la commune de Maurepas, laquelle procédure ne présentait donc pas un caractère fautif. Par ailleurs, il ne résulte pas non plus de l'instruction que la commune aurait commis une faute dans la conduite de la procédure disciplinaire, et notamment qu'elle se serait opposée à la transmission d'un document communicable au sens du code des relations entre le public et l'administration. Enfin, au regard de ses écritures en première instance comme en appel, Mme A... n'est pas fondée à reprocher au tribunal d'avoir relevé qu'elle ne se prévalait d'aucun préjudice patrimonial ou personnel insusceptible d'être indemnisé par une indemnité complémentaire versée au titre de la responsabilité sans faute de la commune. Il suit de là que la commune n'a pas commis de faute qui serait à l'origine de la maladie de la requérante et que cette dernière ne peut prétendre à la réparation de l'intégralité de ses dommages sur ce fondement ».***

* *

*

Vous souhaitant bonne réception de la présente et restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire,

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pour la SCP d'avocats SVA
Jérôme JEANJEAN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. JEANJEAN', written over a horizontal line.