

Unesco de Bordeaux sur la rive gauche de la Garonne à l'exclusion des espaces classés en zone 1 et zone 2a. Il résulte des articles P. 3.2.6, P. 4a.2.6, P. 4b.2.6 et P. 5.2.6 du même règlement que la surface cumulée par devanture commerciale de publicité de petit format est limitée à 1 m² en zone 3 constituée des dépendances du domaine public affectées au tramway ainsi que sur les tracés concernés par le Tram Train, la ligne D, l'extension de la ligne B sur la commune de Pessac et l'extension sud de la ligne C ainsi que sur une zone tampon de 20 m de part et d'autre des parcelles prises en compte, en zone 4a constituée par les quartiers résidentiels des petites communes périphériques non compris dans les autres zones, en zone 4b constituée par les quartiers résidentiels des communes à dominante urbaine et non compris dans les autres zones, ainsi qu'en zone 5 constituée par les voies structurantes de Bordeaux Métropole dans une bande de 20 m à compter du bord extérieur de la chaussée. Enfin, les articles P. 6.2.6 et P. 7.2.6 du RLPi prévoient que la surface cumulée par devanture commerciale de la publicité de petit format ne peut dépasser 2 m² en zone 6 constituée par les zones d'activités ainsi qu'en zone 7 constituée par l'emprise de l'aéroport de Bordeaux-Mérignac.

28. Les articles P. 1.2.6, P. 2a.2.6 et P. 2b.2.6 du RLPi, qui prohibent la publicité sur baie sur certains emplacements et certaines zones particulièrement sensibles conformément aux dispositions précitées des articles L. 581-8 et L. 581-4 du code de l'environnement, et les articles P. 6.2.6 et P. 7.2.6 du RLPi, qui se bornent à reprendre les dispositions de l'article R. 581-57 du code de l'environnement, ne peuvent être utilement contestés au regard des dispositions précitées, dès lors qu'ils ne font que rappeler les règles résultant de ces dispositions. En revanche, ainsi que le soutient l'Union pour la publicité extérieure, les articles P. 3.2.6, P. 4a.2.6, P. 4b.2.6 et P. 5.2.6 du RLPi qui prévoient des conditions de publicité plus restrictives que celles prévues à l'article R. 581-57 du code de l'environnement, méconnaissent les dispositions du III de l'article L. 581-8 du code de l'environnement.

[...]

32. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de désigner un expert ou de se rendre sur les lieux, que l'Union pour la publicité extérieure est seulement fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de la délibération du conseil communautaire de Bordeaux Métropole du 22 décembre 2017 en tant qu'elle a approuvé les articles P. 3.2.6, P. 4a.2.6, P. 4b.2.6 et P. 5.2.6 du règlement local de publicité intercommunal de Bordeaux Métropole. Dès lors, le jugement attaqué doit être annulé dans cette mesure.

[...]

DÉCIDE :

Article 1^{er} : (intervention)

Article 2 : La délibération du 22 décembre 2017 est annulée en tant qu'elle a adopté les articles P. 3.2.6, P. 4a.2.6, P. 4b.2.6 et P. 5.2.6 du règlement local de publicité intercommunal de Bordeaux Métropole et le jugement du 14 février 2019 du tribunal administratif de Bordeaux est annulé dans cette mesure.

Article 3 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

[...]

Fonction publique

Le télétravail dans la fonction publique, hors période covid

Le télétravail n'est pas un droit statutaire mais un mode d'organisation du travail. Sa mise en œuvre nécessite l'adoption de règles collectives déterminant les tâches et missions qui y sont éligibles. La décision d'autoriser ou non l'exercice du télétravail sur un poste est prise par le chef de service en fonction des caractéristiques du poste et de l'intérêt du service.

Cour administrative d'appel de Lyon, 3 juin 2021, n° 19LY02397

FONCTION PUBLIQUE - Conditions de travail des agents publics - Organisation du travail - Télétravail

En quelques jours, en mars 2020, la crise de la covid a contraint les employeurs français à recourir massivement au télétravail, lorsque cela était possible. Les employeurs publics, Etat, collectivités et établissements publics ont dû, comme les autres – et même peut-être encore plus que les autres, compte tenu de l'exigence de continuité du service public, mais de façon très inégale selon la taille des services et les missions des agents – mettre en place cette modalité d'organisation du travail. Ce recours contraint au télétravail a bouleversé le rapport à cette pratique. En 2017, seulement 3,1 % des salariés du secteur privé pratiquaient de façon régulière le télétravail. Ils étaient 6,4 % dans la fonction publique d'Etat mais seulement 1,2 % et 0,1 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (S. Hallépée et A. Mauroux, Quels sont les salariés concernés par le télétravail?, DARES, analyses, nov. 2019, n° 51).

Dans l'affaire commentée, la cour administrative d'appel (CAA) de Lyon a été saisie d'une contestation portant sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique territoriale avant la crise sanitaire. L'intérêt de cet arrêt est d'être, à notre connaissance, le premier à traiter de la question des modalités de mise en œuvre du télétravail dans une collectivité, hors période de crise.

M^{me} D., qui occupait un poste de responsable administrative et logistique dans un réseau de médiathèques d'une communauté de communes, a demandé à exercer une partie de ses fonctions en télétravail. Sa demande ayant été rejetée par le président de la communauté de communes à deux reprises, elle a demandé que le conseil communautaire adopte une délibération organisant le télétravail au sein de la collectivité conformément à l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, sur lequel nous reviendrons. La délibération adoptée a exclu le recours au télétravail dans la collectivité. Le tribunal administratif de Grenoble a rejeté la demande d'annulation de cette délibération. Saisie à son tour, la CAA de Lyon l'a, quant à elle, annulée et, ce faisant, a apporté deux éclairages intéressants sur les conditions de recours au télétravail.

La cour a, en premier lieu, rappelé que le recours au télétravail n'est pas un droit individuel du fonctionnaire, mais seulement une forme d'organisation du travail, qui nécessite la rencontre de l'accord de deux volontés, celle du fonctionnaire et celle de son employeur.

Impulsé par les partenaires sociaux, d'abord au niveau européen avec l'adoption le 16 juillet 2002 d'un accord-cadre, puis au niveau français avec la signature le 19 juillet 2005 d'un accord interprofessionnel, le télétravail est, depuis la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 dite « loi Warsmann », consacré dans le code du travail. Selon l'article L. 1222-9 de ce code, il « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Né dans le secteur privé, le télétravail a, en même temps qu'il était codifié, été reconnu comme une forme d'organisation du travail des agents relevant du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. L'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » prévoit, par renvoi au code du travail, qu'ils « peuvent » exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. La loi précise que les fonctionnaires exerçant dans ce cadre bénéficient des mêmes droits que les autres, que l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service, et qu'il peut y être mis fin à tout moment. Le télétravail n'est donc pas un droit lié à l'exercice des fonctions, comme peuvent l'être le droit à congés, le droit à la formation professionnelle ou encore le droit à la protection de l'administration, mais seulement une faculté.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, modifié en dernier lieu par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, définit les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (bien qu'il ne s'applique qu'aux magistrats judiciaires qui exercent leurs fonctions en administration, à l'exclusion des juridictions, v., CE 21 févr. 2018, n° 399260, *Syndicat national des magistrats Force Ouvrière*, Lebon T.; AJDA 2018. 424). Le décret précise le lieu dans lequel le télétravail peut être organisé (domicile de l'agent, un autre lieu privé ou tout lieu à usage professionnel), les modalités selon lesquelles il peut être exercé (régulier ou ponctuel, à jours fixes ou selon un volume flottant), le nombre maximum de jours télétravaillés par semaine (trois), les droits et obligations du fonctionnaire exerçant ses fonctions dans ce cadre (les mêmes que s'il travaillait sur son lieu d'affectation). Il détaille en son article 5 la façon dont la demande du fonctionnaire est traitée par le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination, tout refus devant être précédé d'un entretien et dûment motivé. Il renvoie en son article 7 à un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, à une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale et à une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, le soin de fixer un certain nombre de points permettant la mise en œuvre du télétravail (activités éligibles, règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information, contrôle et comptabilisation du temps de travail...). C'est cette délibération qui était contestée dans l'arrêt commenté.

Il appartient à l'organe délibérant « d'ouvrir collectivement la faculté » de recourir au télétravail

Au vu de ces différents éléments, la CAA de Lyon a indiqué, sans surprise, que ni la loi ni le règlement n'ont pour portée de poser un droit individuel au télétravail et que l'organe délibérant de la collectivité n'a pas l'obligation, mais seulement la faculté d'ouvrir aux agents la possibilité de demander à bénéficier du télétravail.

Le second apport de l'arrêt de la cour est de préciser le rôle respectif de l'organe délibérant de la collectivité (ou ministre dans la fonction publique d'Etat), puis du chef de service ou de l'autorité territoriale dans la mise en œuvre du télétravail, et l'articulation entre leurs interventions.

Dans le secteur privé, le salarié peut bénéficier du télétravail dès lors que celui-ci est mis en place dans le cadre d'un accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, voire, en l'absence de tels documents, lorsque l'employeur et le salarié sont d'accord (C. trav., art. L. 1222-9).

Se fondant sur la rédaction des articles 5 et 7 du décret de 2016, la cour indique, en matière de fonction publique territoriale, qu'il appartient à l'organe délibérant « d'ouvrir collectivement la faculté » de recourir

au télétravail, c'est-à-dire d'en fixer les contours, avant que le chef de service ou l'autorité territoriale ne statue sur les demandes individuelles. Elle fixe donc clairement une chronologie à respecter. Compte tenu de l'objet de chacune des interventions, l'une traitant les questions générales tandis que

l'autre concerne les cas individuels, il paraît logique qu'il en aille ainsi, même si le Conseil d'Etat a jugé, peu de temps avant l'adoption du décret de 2016 pris pour l'application de la loi Sauvadet, que l'application des dispositions de cette loi sur le télétravail n'était pas manifestement impossible en l'absence de mesures réglementaires (CE 25 nov. 2015, n° 389598, *Mme Chaudenson et syndicat CFDT-Culture*, faisant application des règles précédemment dégagées dans d'autres domaines, v., par ex., CE 7 mars 2008, n° 298138, *Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT [FNME-CGT]*, Lebon T.; AJDA 2008. 557).

De nombreux ministres ont déjà fixé les conditions de recours au télétravail (v., par ex., les arrêtés des 12 février et 28 avril 2021 qui concernent respectivement le ministère de la culture et celui des armées) et de plus en plus de collectivités ont encadré son usage, en passant souvent par des phases d'expérimentation (ainsi en est-il par exemple de la ville de Lyon qui a décidé, par délibération du 25 mars 2019, d'adopter une charte d'expérimentation du télétravail pour une durée de dix-huit mois).

Poursuivant son raisonnement, et se fondant toujours sur les dispositions du décret, la cour précise que l'organe délibérant doit fixer les « activités » éligibles au télétravail et qu'il appartient au seul chef de service d'apprécier l'opportunité du recours au télétravail poste par poste en prenant en compte l'intérêt du service et l'emploi exercé. Or, dans le cas qui lui était soumis, pour décider « qu'aucune des activités et missions exercées par les agents de la communauté de communes [...] n'est éligible au télétravail », le conseil communautaire avait déduit d'une analyse de la structure, des effectifs et de l'organisation de la collectivité, que la mise en place du télétravail ne correspondait pas à l'intérêt du service et des agents. La cour censure ce raisonnement. Ainsi que le notait le rapporteur public, Julien Chassagne, dans ses conclusions sur cette affaire: « Le conseil communautaire [...] est allé au-delà de l'appréciation, objective et générale, qu'il lui appartenait de

faire au regard des critères prévus par les dispositions de l'article 7 du décret [...], prenant en compte l'intérêt du service, ainsi que l'intérêt individuel des agents, alors que cette appréciation relève, en vertu des dispositions de l'article 5 du même décret, selon le cas, du chef de service, de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination, devant se prononcer sur une demande précise d'un agent.»

Dans cet arrêt, la cour ne prend pas position sur la question de savoir s'il est légal pour l'organe délibérant de la collectivité d'exclure tout recours au télétravail. Elle censure le raisonnement suivi, mais ne prend pas position sur la solution à laquelle ce raisonnement a abouti. Il nous semble qu'en théorie rien ne ferait obstacle à une telle exclusion à condition qu'elle soit dûment justifiée par les missions exercées au sein de la collectivité. Toutefois, en pratique, on voit mal dans quel type d'entité aucune mission ne pourrait être accomplie au moins en partie en télétravail.

Le recours accru au télétravail, accentué par les effets de la crise sanitaire, constitue un mouvement de fond. Le retour à compter du 1^{er} septembre 2021, si la situation sanitaire le permet, au régime de droit commun sur le télétravail sera nécessairement accompagné d'évolutions sur son encadrement et sa pratique. En témoigne la signature le 13 juillet 2021, dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la négociation collective dans la fonction publique, d'un accord-cadre sur le télétravail commun aux trois fonctions publiques.

Agathe Duguit-Larcher

Première conseillère à la cour administrative d'appel de Lyon

ARRÊT

Considérant ce qui suit:

1. M^{me} D., responsable administrative et logistique du réseau des médiathèques à la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné, a formulé deux demandes successives de télétravail pour raisons de santé, qui ont été rejetées par le président de la communauté de communes, lequel a proposé un aménagement d'horaires dérogatoire que l'intéressée a refusé. Par un courrier reçu le 18 août 2016 par la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné, M^{me} D. a demandé que soit prise par le conseil communautaire une délibération organisant le télétravail au sein de la collectivité en application de l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Le conseil communautaire a pris, le 17 novembre 2016, une délibération par laquelle il écartait le télétravail pour l'ensemble des activités des services. M^{me} D. demande à la cour l'annulation du jugement du 9 avril 2019 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a rejeté son recours contre cette délibération et contre le rejet, en date du 16 mars 2017, de son recours gracieux.

2. Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information, et de la communication [...] ». Aux termes de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, dans sa version applicable: « Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables

aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public. [...] » Aux termes de l'article 7 du décret du 11 février 2016 susvisé: « I. - Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe: 1° Les activités éligibles au télétravail; 2° La liste et la localisation des locaux professionnels [...]; 3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données; 4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé; 5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail [...]; 6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail; 7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts [...]; 8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail; 9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an. » Aux termes de l'article 5 du même décret: « L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice. Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur. [...] » Il résulte de ces dispositions que le télétravail, tel qu'il est défini par le code de travail auquel il est fait référence pour son application aux agents publics, constitue une forme d'organisation du travail à laquelle les agents, lorsque cette faculté leur a été ouverte collectivement par l'organe délibérant de la collectivité qui définit les activités éventuellement éligibles, peuvent être autorisés à recourir par le chef de service pour l'exercice de leurs fonctions à la suite d'une demande individuelle appréciée au regard de l'intérêt du service et au vu de l'emploi exercé par l'agent demandeur.

3. Pour prendre la délibération de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné en litige, qui, bien qu'intervenue suite à la demande de M^{me} D. formée le 18 août 2016, constitue un acte à caractère réglementaire, le conseil communautaire, au vu de l'avis du comité technique, a examiné le nombre des emplois de la collectivité, leur nature, leurs conditions d'exercice et les missions exercées par les agents, pour considérer que la mise en place du télétravail ne correspondait pas à l'intérêt du service et de l'ensemble des agents et décider qu'aucune des activités de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné n'était ainsi éligible à ce mode d'organisation du service.

4. Les dispositions réglementaires issues des articles 5 et 7 précitées du décret du 11 février 2016, lesquelles, organisant la situation statutaire et réglementaire dans laquelle sont placés par les lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 les fonctionnaires des collectivités locales, n'ont pas pour effet de porter atteinte à la libre administration de celles-ci, donnent à leur organe délibérant la faculté d'ouvrir aux agents la possibilité de demander de recourir au télétravail, par la désignation des tâches et missions qu'il estime éligibles à ce mode d'organisation du travail. Toutefois, si ces dispositions n'ont pas pour portée de poser un droit individuel au télétravail, elles ont entendu énumérer les critères au vu desquels l'organe délibérant et l'autorité territoriale, celle-ci dans le cadre des pouvoirs propres qu'elle tient notamment de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, ou le chef de service, doivent chacun respectivement, pour le premier, déterminer collectivement l'éligibilité au télétravail des missions exercées dans la collectivité et, pour la seconde, régler l'exercice individuel de celui-ci par l'agent demandeur. Il suit de là que, s'il appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, à l'organe délibérant d'organiser la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité selon la nature et les conditions d'exercice des activités et missions qu'elle exerce, il ne saurait, sans méconnaître la portée desdits critères, étendre l'objet de sa délibération à une

introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service, lequel au demeurant relève du pouvoir d'appréciation du chef de service qui l'exerce en statuant sur les demandes individuelles des agents.

5. Il ressort de la rédaction de la délibération en litige que, pour décider « qu'aucune des activités et missions exercées par les agents de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné n'est éligible au télétravail », le conseil communautaire a déduit d'une analyse en cinq points de la structure, des effectifs et de l'organisation de la collectivité, que la mise en place du télétravail ne correspond pas à l'intérêt du service et de l'ensemble des agents. L'organe délibérant a ainsi excédé l'appréciation qu'il lui revenait de porter sur la nature et les conditions d'exercice des activités et missions de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné pour fonder son refus d'appliquer le télétravail exclusivement sur une appréciation de l'intérêt du service, comprenant une appréciation de l'intérêt individuel des agents. Le conseil communautaire a dès lors statué au-delà des critères qu'il lui appartenait de prendre en compte pour l'application des dispositions susanalysées.

6. Dans ces conditions, M^{me} D., si elle n'était pas fondée à soutenir en première instance qu'en édictant une interdiction générale et absolue de recourir au télétravail faite aux agents de l'établissement, la délibération en litige est entachée d'incompétence négative, est en revanche fondée à hauteur d'appel à soutenir que cette dernière méconnaît les articles 5 et 7 précités du décret du 11 février 2016 fixant un champ d'examen au conseil communautaire.

7. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que M^{me} D. est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Grenoble a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la délibération du 17 novembre 2016 et du rejet de son recours gracieux.

Sur les conclusions aux fins d'injonctions :

8. Compte tenu des motifs du présent arrêt, l'annulation de la délibération du 17 novembre 2016 implique seulement que soit réexaminée par le conseil communautaire de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné la demande de M^{me} D. reçue par la collectivité le 18 août 2016, à laquelle les effets en matière de télétravail des mesures sanitaires en vigueur à la date du présent arrêt n'ont pas, par leur caractère transitoire et conditionnel, fait perdre son objet. Il y a lieu d'enjoindre au président de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné de soumettre cette demande au conseil communautaire dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent arrêt.
[...]

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Le jugement n° 1702591 du 9 avril 2019 du tribunal administratif de Grenoble et la délibération du conseil communautaire de la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné du 17 novembre 2016, ensemble le rejet du recours gracieux de M^{me} D., sont annulés.

Article 2 : Il est enjoint à la communauté de communes des Collines du Nord Dauphiné de réexaminer la demande formée par M^{me} D. le 18 août 2016 dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent arrêt.

L'effacement d'un blâme n'implique pas un non-lieu à statuer

Les dispositions de l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984, qui prévoient au bout de trois ans l'effacement automatique du blâme du dossier du fonctionnaire si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période, ne font pas disparaître rétroactivement cette sanction de l'ordonnement juridique. Dès lors, une demande d'annulation de cette décision ne perd pas son objet après cet effacement.

Cour administrative d'appel de Marseille, 11 mai 2021, n° 19MA03329

FONCTION PUBLIQUE - Discipline des agents publics -
Faute disciplinaire - Blâme

La présentation du dernier bilan annuel d'activité du Conseil d'Etat met en exergue le fait que ce dernier ainsi que le juge administratif ont bénéficié au cours de l'année 2020 d'une particulière visibilité, les plaçant au cœur du quotidien des Français. Il est une catégorie particulière de citoyens pour qui le juge administratif est au cœur du contrôle du respect du cadre légal et réglementaire, organisant leurs droits, leurs devoirs et leur carrière : les fonctionnaires et, plus généralement, les agents publics. Le juge administratif de la très médiatique affaire dite « du siècle » est aussi celui qui beaucoup plus modestement, mais avec une attente non moins dénuée d'importance pour le requérant, va devoir apprécier notamment la légalité des sanctions pouvant être infligées à cette catégorie de citoyens.

L'échelle des sanctions pouvant être infligées à un fonctionnaire est répartie en quatre groupes organisés graduellement en fonction de leur importance.

Le blâme figure dans le premier groupe de ces sanctions, immédiatement après l'avertissement. La loi du 6 août 2019 est venue ajouter à ce premier groupe, une troisième et dernière sanction, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. Les lois statutaires des trois fonctions publiques prévoient donc désormais que parmi ces sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire et sont effacés automatiquement dudit dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue.

Dans l'affaire qui lui était soumise, la cour administrative d'appel (CAA) de Marseille était banalement saisie en appel d'un jugement du 20 mai 2019 du tribunal administratif de Toulon qui avait rejeté le recours pour excès de pouvoir d'un fonctionnaire, qui tendait à l'annulation d'un blâme qui lui avait été infligé, le 19 mai 2017, par le directeur départemental de la sécurité publique du Var.

Comme elle l'avait déjà fait à l'image de nombreuses autres juridictions d'appel, la cour de Marseille s'appropriait *a priori* à juger que l'effacement de ce blâme, par l'écoulement du temps, du dossier de l'agent, en application ici précisément des